

A photograph of three women of different ages smiling and looking off-camera. The woman in the foreground has short brown hair, wears glasses, a brown knitted scarf, and a red sweater. The woman behind her has blonde hair and wears a white scarf and a purple sweater. The third woman, partially visible at the top, has dark hair. They are outdoors on a balcony with a railing.

FRAUENMONITOR 2017

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen
in Oberösterreich

FRAUENMONITOR 2017

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen in Oberösterreich.

Der Frauenmonitor 2017 der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde unter Federführung des AK-Frauenbüros erstellt.

Mitgearbeitet haben Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen:

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

Gastkommentare:

Vereinbarkeit geht auch Männer an

Sibylle Hamann, Journalistin und Autorin

Besser leben ...

Eva Rossmann, Verfassungsjuristin, Autorin und Moderatorin

Diskriminierungsschutz und Gleichstellungspolitik im Lichte internationaler Verpflichtungen

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Silvia Ulrich, Vorständin des Instituts für Legal Gender Studies an der Johannes Kepler Universität Linz

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.

Stand: Juni 2017



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

Zehn Jahre Frauenmonitor:

DURCHWACHSENE RÜCKSCHAU TROTZ UNBESTREITBARER ERFOLGE

Ein runder Geburtstag ist nicht nur Grund zum Feiern, sondern auch eine gute Gelegenheit, Bilanz zu ziehen. Was wurde für die Arbeitnehmerinnen in den letzten zehn Jahren erreicht, wo haben wir es mit Dauerbaustellen zu tun, gab es vielleicht sogar Rückschritte? Grund genug, sich in der Jubiläumsausgabe des AK-Frauenmonitors ein wenig ausführlicher mit der Lage der Frauen in Oberösterreich zu beschäftigen.

Aktuell, umfangreich und trotzdem kompakt

Unter Federführung des AK-Frauenbüros ist wieder eine umfangreiche und trotzdem kompakte Sammlung von Daten und Fakten zu den Themenkreisen Erwerbstätigkeit sowie Politik und Gesellschaft entstanden, in der auch internationale Aspekte ihren Platz finden. Recht herzlich danken möchten wir an dieser Stelle auch den drei großartigen Gastkommentatorinnen: der Journalistin Sibylle Hamann, der Autorin Eva Rossmann und der Universitätsprofessorin Silvia Ulrich. Sie haben den aktuellen Frauenmonitor mit ihren pointierten und fundierten Beiträgen bereichert.

Verbesserungen durch konsequente Interessenvertretung

Die Rückschau auf die vergangenen zehn Jahre zeigt, dass mit konsequenter Interessenvertretung schöne Erfolge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielt werden können. Sei es der Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitkräfte, seien es Fortschritte bei der Einkommenstransparenz oder bei Frauen in Führungspositionen, sei es die Ausweitung der Frist für die gerichtliche Geltendmachung in Fällen sexueller Belästigung oder die Erhöhung der Ausgleichszulage bei mindestens 30 Beitragsjahren: Es gab durchaus bedeutsame Verbesserungen, eine beispielhafte Auflistung finden Sie im Kapitel Errungenschaften ab Seite 84.

Kinderbetreuung nach wie vor mangelhaft

Dennoch ist es noch ein weiter Weg bis zur echten Gleichstellung der Frauen in allen Lebensbereichen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel krankt – trotz unbestreitbarer Verbesserungen – noch immer am mangelhaften Kinderbetreuungsangebot. Bei den vollzeittauglichen Kinderbetreuungsplätzen für Unter-Dreijährige rangiert Oberösterreich im Bundesländervergleich nach wie vor mit großem Abstand auf dem letzten Platz. Bei den Drei- bis Sechsjährigen belegt Oberösterreich gemeinsam mit Kärnten den vorletzten Platz.

Immer weniger Vollzeitjobs für Frauen

Es fehlen also institutionelle Kinderbetreuungsplätze, deren Öffnungszeiten den Frauen eine Vollzeitbeschäftigung erlauben. Es fehlen aber offenbar auch die Vollzeitarbeitsplätze selbst. Waren 2006 noch mehr als 53 Prozent der Oberösterreicherinnen Vollzeit beschäftigt, so waren es 2016 nur noch knapp 49 Prozent. Die Beschäftigungszuwächse der letzten Jahre sind vorwiegend auf Teilzeitjobs zurückzuführen.

Schlusslicht beim Einkommensunterschied

Das Ausmaß der Arbeitszeit hängt natürlich unmittelbar mit dem Einkommen der Frauen zusammen, ist jedoch bei weitem nicht der einzige Faktor. Beim Einkommensunterschied wird Oberösterreich die rote Laterne nicht los – der sogenannte „Gender Pay Gap“ ist nach wie vor der höchste unter allen Bundesländern. Selbst bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung verdient eine Frau in Oberösterreich im Schnitt um 12.770 Euro brutto weniger im Jahr als ein Oberösterreicher. Kein Wunder, dass es für viele nur „gerade so“ zum Leben reicht. Unsere Forderung nach 1700 Euro Mindestlohn ist daher gerade für Frauen von enormer Bedeutung, sehr viele unserer weiblichen Mitglieder würden davon profitieren.

„Halbe-Halbe“ bleibt ein Traum

Wo sich leider sehr wenig tut, ist der Bereich „Care“, also Familien- und Sorgearbeit. Beinahe 20 Jahre nach der legendären „Ganze Männer machen Halbe-Halbe“-Kampagne ist in vielen Haushalten immer noch die Frau für Kindererziehung, Haushaltsarbeit und Pflege von älteren Angehörigen alleine zuständig. Laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich sagten auch im Jahr 2016 noch sieben von zehn Frauen, dass sie die Hausarbeit alleine oder größtenteils alleine erledigen.

Millionen unbezahlte Überstunden

Trotzdem machen mehr als 35.000 Oberösterreicherinnen jede Woche Überstunden. Rund 29 Prozent davon werden nicht einmal bezahlt! Das Geld, das den Arbeitnehmerinnen in Oberösterreich dadurch vorenthalten wird, macht in Summe rund 50 Millionen Euro aus.

Die Leistungen wertschätzen und honorieren!

„Gscheites Geld für gscheite Leistung“ – unsere Forderung, die Leistungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ordentlich wertzuschätzen und zu honorieren, ist aktueller denn je. Der AK-Frauenmonitor liefert dafür jede Menge Argumente und leistet auch als Nachschlagwerk gute Dienste. Wir werden jedenfalls auch nach zehn Jahren nicht damit aufhören, die Lage der Frauen zu dokumentieren und zu analysieren, den Fokus auf Missstände zu legen und mit aller Kraft für Verbesserungen zu kämpfen.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

ERWERBSTÄTIGKEIT 09

BESCHÄFTIGUNG 10

EINKOMMEN 14

ARBEITSZEIT 20

ARBEITSBEDINGUNGEN 23

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 25

FÜHRUNG 29

GLEICHBEHANDLUNG 33

ARBEITSLOSIGKEIT 36

GASTKOMMENTAR HAMANN 42

INHALT



POLITIK UND GESELLSCHAFT 45

BILDUNG 46

KINDERBETREUUNG 50

CARE 54

GESUNDHEIT 58

PENSION 60

ARMUT 63

GASTKOMMENTAR ROSSMANN 68

INTERNATIONAL 71

EUROPÄISCHE UNION 72

MIGRATION 77

GASTKOMMENTAR ULRICH 80

ERRUNGENSCHAFTEN 83

FORDERUNGEN 89

IMPRESSUM 94



ERWERBS- TÄTIGKEIT

In den vergangenen zehn Jahren hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich zugenommen. Doch immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – gewollt oder ungewollt. Das ist nur einer von vielen Gründen für die weit klaffende Einkommensschere.

ANTEIL DER FRAUEN MIT VOLLZEITJOB IN DEN LETZTEN ZEHN JAHREN STARK GESUNKEN

Gerade einmal 48,8 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich hatten 2016 einen Vollzeitjob. Das sind zwar um 0,7 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor, doch im Zehn-Jahresvergleich zeigt sich sehr deutlich, dass die Beschäftigungszuwächse bei den Frauen vor allem auf das Konto von Teilzeitarbeit gehen. 2006 waren in Oberösterreich noch 53,2 Prozent der Arbeitnehmerinnen Vollzeit beschäftigt.

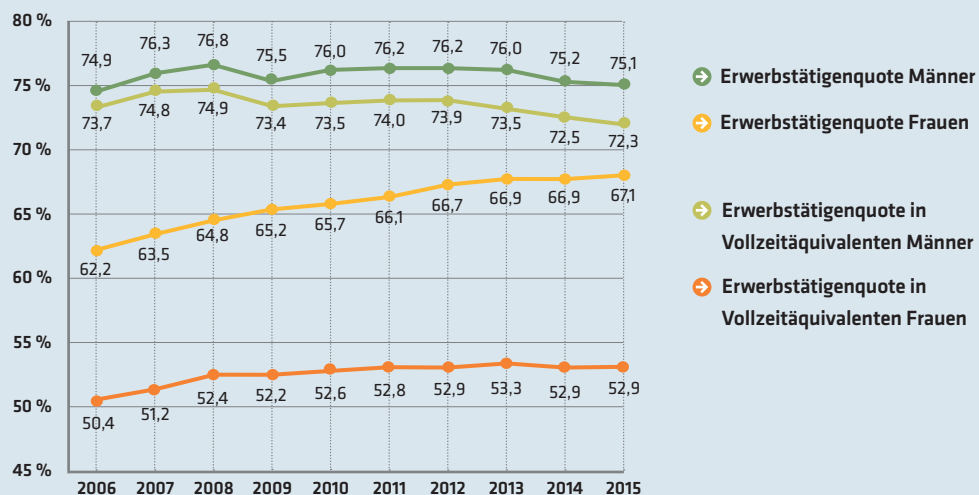
In den vergangenen Jahren hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) kontinuierlich zugenommen. In Österreich stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen von 62,2 Prozent im Jahr 2006 auf 67,1 Prozent im Jahr 2015.

Auf den ersten Blick erscheint dies als Annäherung der geschlechtsspezifischen Quoten: Die Differenz zwischen Frauen- und Männerquote beträgt acht Prozentpunkte. Doch über die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und das Stundenausmaß sagen diese Zahlen wenig aus.

Aus frauenspezifischer Sicht ist es daher zentral, Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zu betrachten, die das Arbeitsvolumen berücksichtigen und damit ein ganz anderes Bild zeigen. Die Frauen-Erwerbstätigenquote in VZÄ hat zwar ebenfalls zugenommen, aber in wesentlich geringerem Ausmaß: von 50,4 Prozent auf 52,9 Prozent. Hier wird der geschlechtsspezifische Unterschied der Erwerbsbeteiligung deutlich sichtbar. Die Erwerbstätigenquote in VZÄ von Männern lag bei 72,3 Prozent, jene der Frauen bei 52,9 Prozent. Und das bedeutet einen Abstand von 19,4 Prozentpunkten.

ERWERBSTÄTIGENQUOTEN UND ERWERBSTÄTIGENQUOTEN IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN IN ÖSTERREICH

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) in Prozent



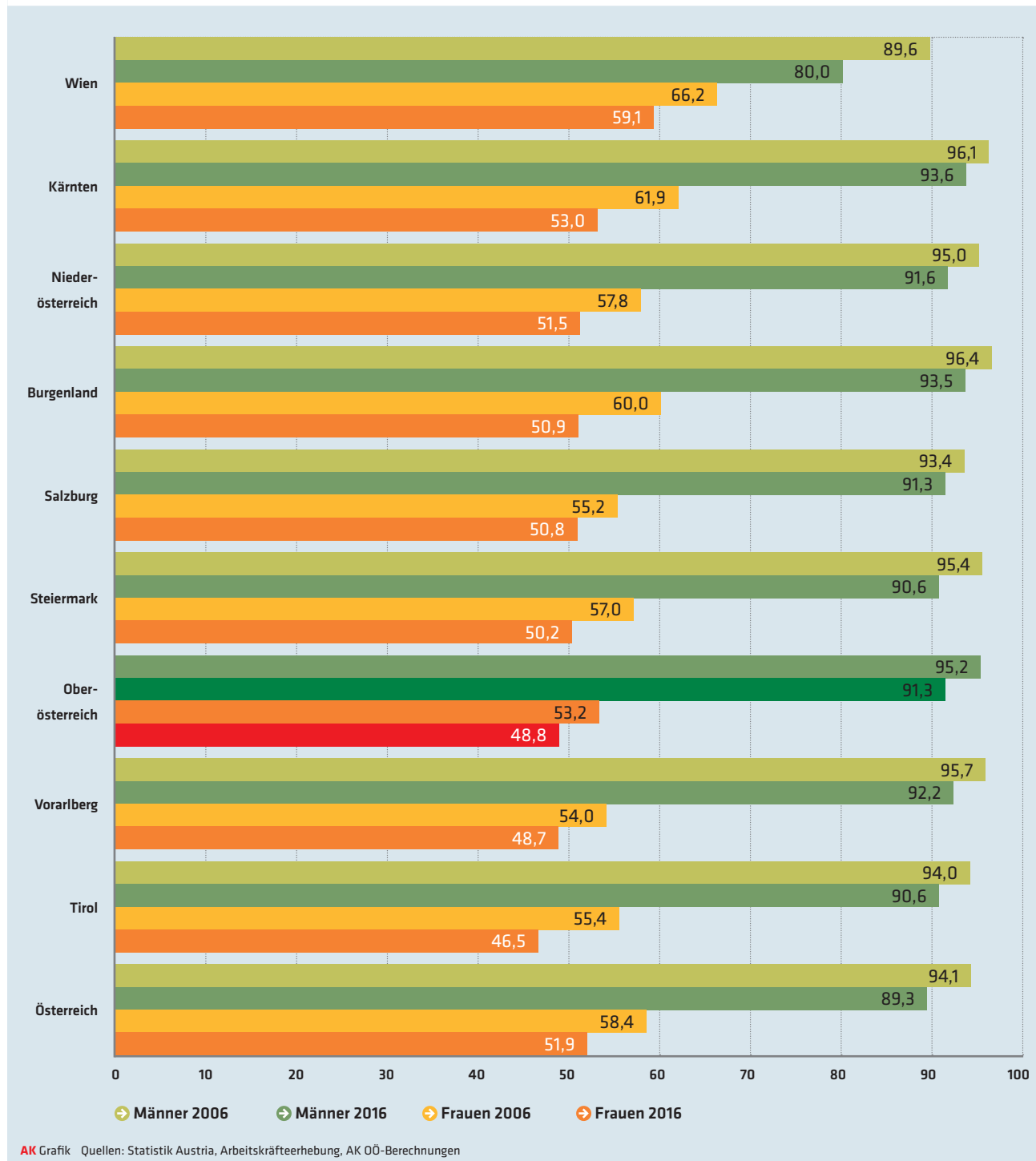
AK Grafik Quellen: Eurostat, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO, AK OÖ

Oberösterreich unter dem Durchschnitt

In Österreich übt nur knapp etwas mehr als jede zweite Arbeitnehmerin eine Vollzeittätigkeit aus. In Oberösterreich ist die Frauen-Vollzeitquote mit knapp 49 Prozent unterdurch-

schnittlich. Im letzten Jahrzehnt zeigt sich eine deutliche Verschiebung hin zu mehr Teilzeit: 2006 waren bundesweit noch über 58 (OÖ: mehr als 53) Prozent der Frauen vollzeitbeschäftigt. Auch bei den Männern sinkt der Vollzeitanteil, aber auf deutlich höherem Niveau.

**ANTEIL VOLLZEITBESCHÄFTIGTER AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN 2006 UND 2016
(REST = TEILZEITQUOTE) IN PROZENT**



Die Gründe für Teilzeit

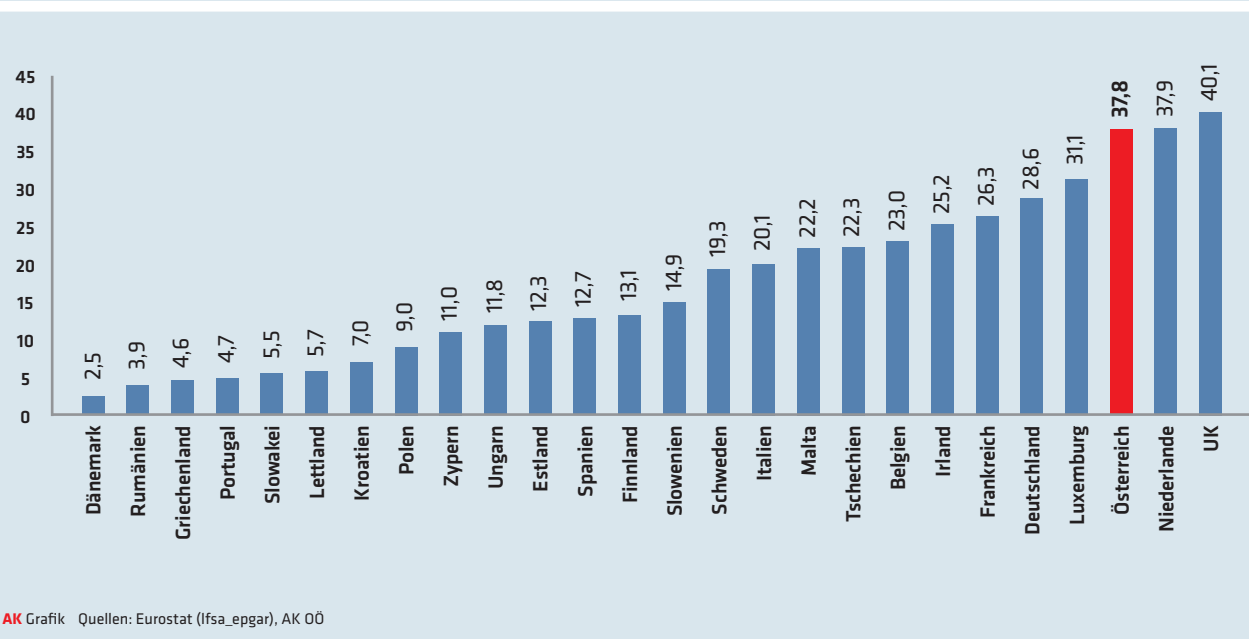
Warum Männer Teilzeit arbeiten

Im Hinblick auf die Gründe für die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen zeigt sich ein klares Bild in Österreich. Der Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung sind Betreuungspflichten für Kinder und erwerbsunfähige Menschen (37,8 Prozent). Dieser Wert ist der dritthöchste Anteil in der EU und verdeutlicht den enormen Bedarf nach öffentlicher Kinderbetreuung bzw. Altenpflege in Österreich (siehe Kapitel Kinderbetreuung, Seite 50 und Care, Seite 54). Noch höhere Werte haben nur die Niederlande und Großbritannien. Den niedrigsten Anteil an

teilzeitbeschäftigten Frauen aufgrund von Betreuungspflichten weist mit 2,5 Prozent Dänemark auf.

Auffallend sind in Österreich die unterschiedlichen Gründe für Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen. Während bei den Frauen der Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung Betreuungspflichten sind, spielt dies bei Männern nur eine untergeordnete Rolle (4,8 Prozent). Männer arbeiten Teilzeit vor allem aufgrund von Ausbildung und Weiterbildung (27 Prozent) oder aufgrund des Nicht-Vorhandenseins von Vollzeitarbeitsplätzen (18,3 Prozent).

ANTEIL DER FRAUEN, DIE ALS HAUPTGRUND FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG DIE BETREUUNG VON KINDERN ODER ERWERBSUNFÄHIGEN ERWACHSENEN ANGEBEN, IN PROZENT 2015



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 Anteil an beschäftigten Frauen verzeichnet der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 75,5 Prozent, gefolgt von der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (74,1 Prozent) und dem Bereich der Erziehung (68,1 Prozent) sowie der Gastronomie (64,6 Prozent).

Der hohe Frauenanteil in einer Branche bedeutet aber nicht, dass die meisten Frauen in diesen Branchen arbeiten. Absolut betrachtet, sind die meisten Frauen im öffentlichen Bereich (52.261 Frauen) und im Handel (51.698) tätig.

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 Arbeitsloskeitsrisiko (siehe Kapitel Einkommen, Seite 14 und Arbeitslosigkeit, Seite 36).

ANTEIL DER UNSELBSTSTÄNDIGEN WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN NACH BRANCHEN 2016

Zusammengefasste Branchen (Nace08) in Prozent	Frauen- anteil in der Branche	Anteil an allen weiblichen un- selbstständigen Beschäftigten
Energieversorgung	12,9	0,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13,0	0,0
Bau	13,2	2,1
Verkehr und Lagerei	21,0	2,1
Herstellung von Waren	23,5	13,1
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen	28,1	0,3
Information und Kommunikation	29,7	1,2
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	35,1	0,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	37,7	5,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	47,7	0,6
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	50,2	2,8
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	51,7	4,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	55,6	18,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	57,9	1,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	62,9	18,2
Beherbergung und Gastronomie	64,6	4,7
Erziehung und Unterricht	68,1	4,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	74,1	3,8
Gesundheits- und Sozialwesen	75,5	12,5

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



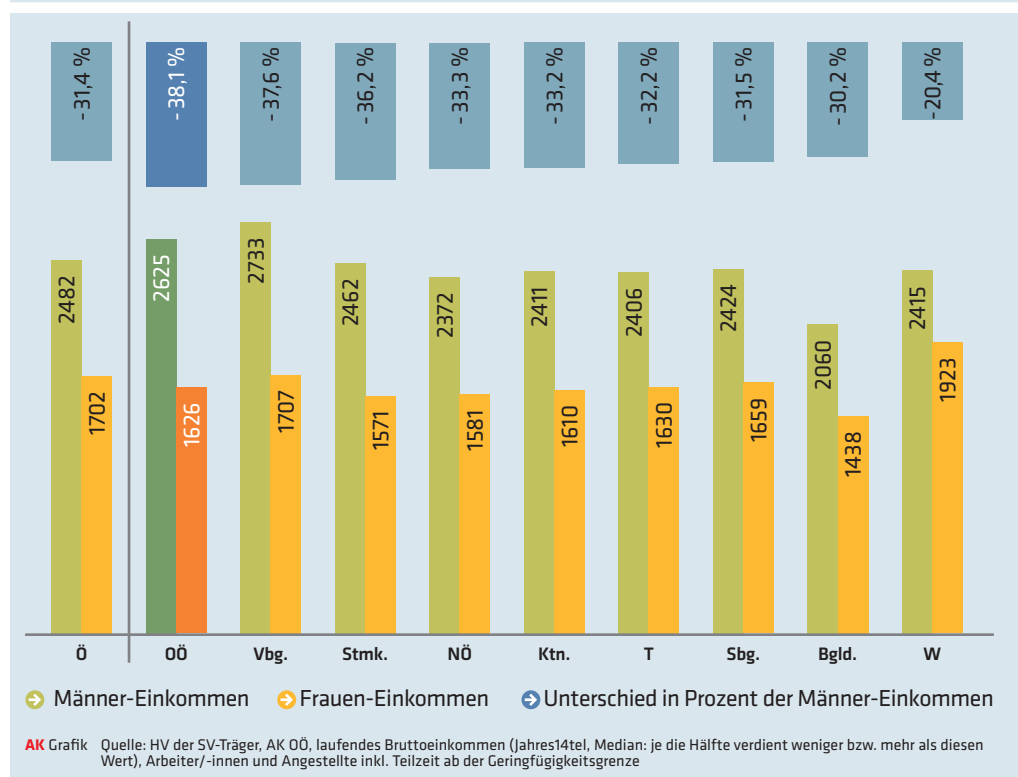
EINKOMMENSUNTERSCHIED: UNSER LAND WIRD DIE ROTE LATERNE NICHT LOS

Frauen verdienen in Oberösterreich um 38 Prozent weniger als Männer. Wie bereits in den Vorjahren ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern bei uns der höchste unter allen Bundesländern. Selbst bei Vollzeitbeschäftigung macht der Unterschied noch mehr als ein Viertel aus. Eine vollzeitbeschäftigte Frau verdient in Oberösterreich im Schnitt um rund 12.770 Euro im Jahr weniger als ein Mann.

2015 betrug der mittlere Monatsverdienst von Frauen in Österreich rund 1700 Euro brutto, das ist um fast ein Drittel (31,4 Prozent) weniger, als ein männlicher Arbeitnehmer erhält.

Den mit 38 Prozent im Bundesländervergleich höchsten Abstand zwischen Männer- und Fraueneinkommen gibt es, wie auch schon in den Vorjahren, in Oberösterreich:

MEDIAN-EINKOMMEN 2015 (VOLL- UND TEILZEIT), BRUTTO IM MONAT, IN EURO



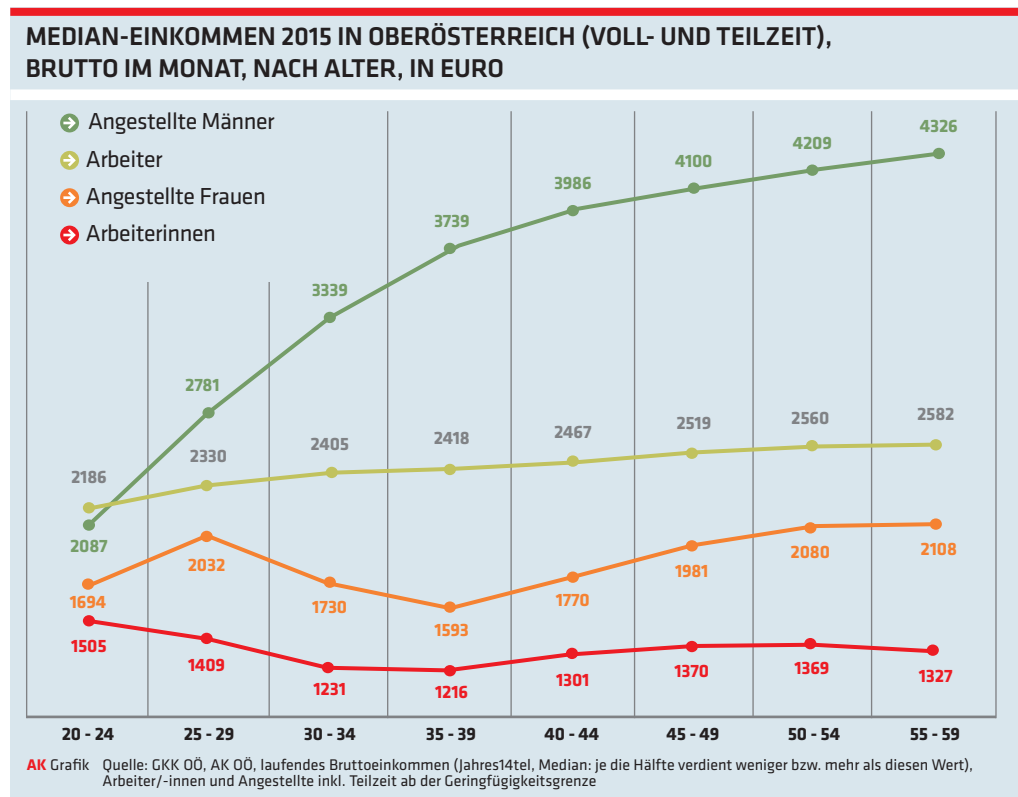
Während bei Männern mit dem Alter meist auch das Erwerbseinkommen höher wird, bricht es bei Frauen im mittleren Alter stark ein. Familienbedingte Berufsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduktionen wegen unzureichender Betreuungsinfrastruktur (siehe Kapitel Kinderbetreuung, Seite 50 und Kapitel

Care, Seite 54) schmälern die Lohnhöhe dauerhaft.

Männliche Angestellte im Alter zwischen 55 und 59 Jahren beziehen im Median etwa doppelt so hohe Gehälter wie ihre jungen Artgenossen zwischen 20 und 24. Bei Arbeitern

ist das Lohnniveau der Älteren um knapp ein Fünftel über dem der Jüngeren. Weibliche Angestellte erreichen einen „Spitzenwert“ zwischen 25 und 29. In der Altersgruppe 55 bis

59 ist das Gehalt um etwa ein Viertel höher als bei den Angestellten Anfang 20. Arbeiterinnen hingegen beziehen mit hohem Alter sogar geringere Löhne als die Jungen:



Bei Vollzeit um ein Viertel weniger

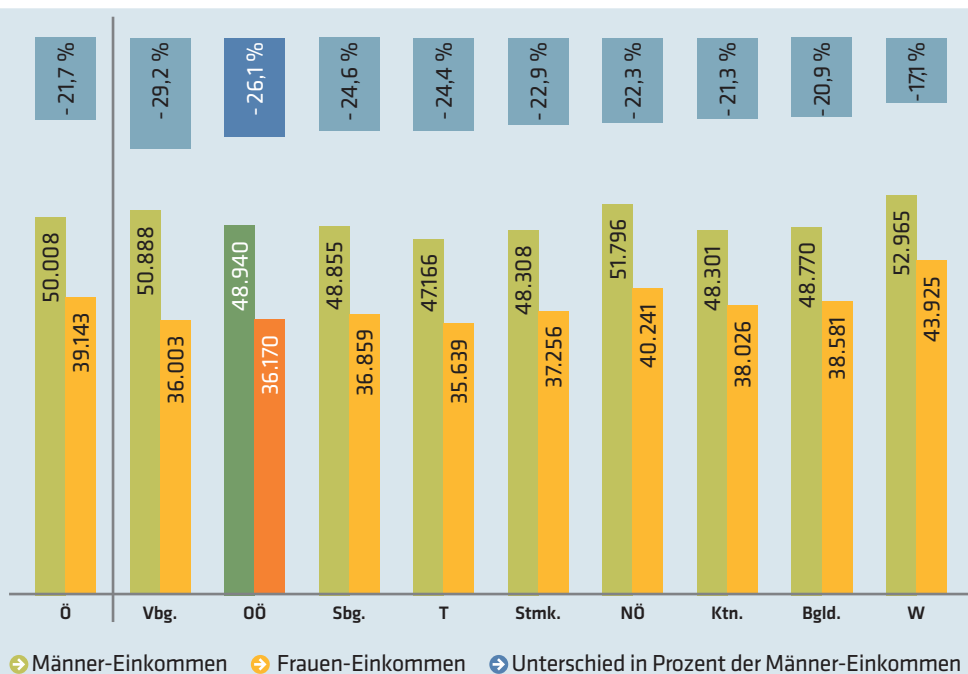
Auch bei Vollzeittätigkeit ist das Einkommensminus beträchtlich: Österreichs vollzeitbeschäftigte Frauen erhalten im Schnitt um mehr als ein Fünftel (21,7 Prozent) weniger als Männer. Mehr als ein Viertel beträgt der

Unterschied in Vorarlberg (29,7 Prozent) und Oberösterreich (26,1 Prozent).

In Euro gerechnet ist das Vollzeit-Lohnkonto von Frauen um österreichweit durchschnittlich 10.865 Euro brutto schmäler als jenes der Männer (Oberösterreich: rund 12.770 Euro).



DURCHSCHNITTliche VOLLZEITEINKOMMEN 2015, BRUTTO PRO JAHR, IN EURO

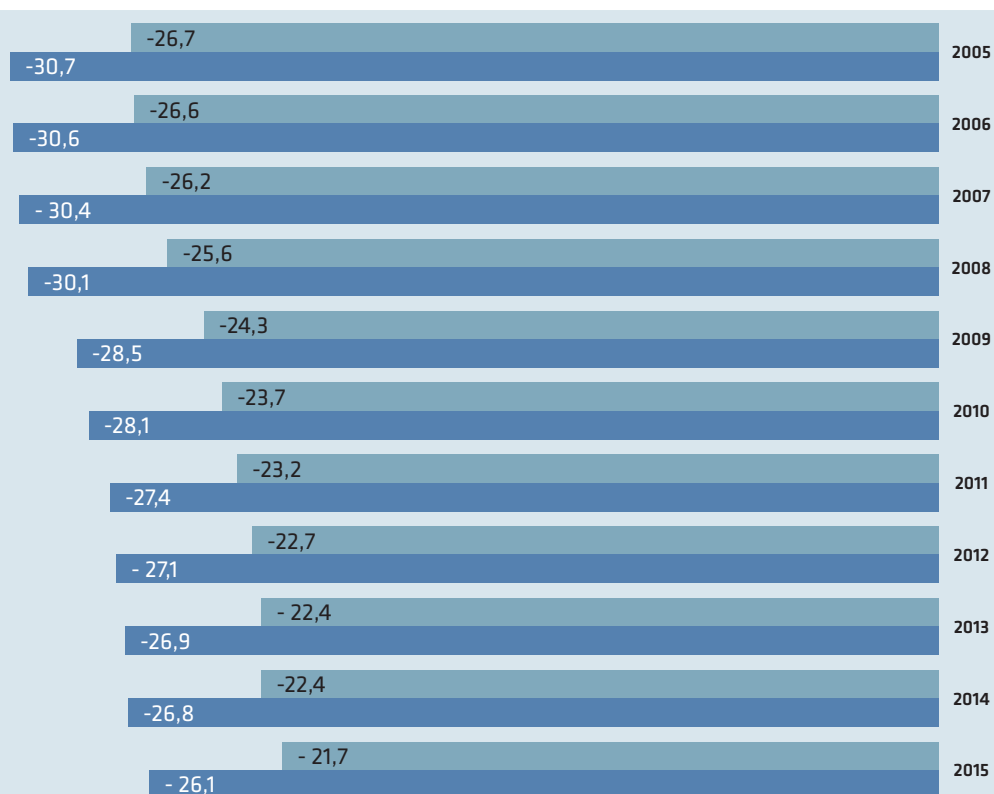


AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2015, Bruttojahresbezüge aller unselbständig ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, Wohnortbasis

Im letzten Jahrzehnt ist der prozentuelle Vollzeit-Einkommensnachteil in Oberösterreich

und Österreich um rund viereinhalb bzw. fünf Prozentpunkte kleiner geworden:

ENTWICKLUNG DES VOLLZEIT-EINKOMMENSUNTERSCHIEDS 2005 BIS 2015, IN PROZENT



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistiken, Bruttojahresbezüge aller unselbständig Beschäftigten, Wohnortbasis

→ Österreich → Oberösterreich

Die Ursachen des Unterschieds

Die Unterschiede in den Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern sind vor allem auf die deutliche geschlechterspezifische Teilung auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen: Während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen arbeiten, sind die schlechter bezahlten Dienstleistungsberufe und Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten eher weiblich. Da Teilzeitbe-

schäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden und Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, ist auch das Beschäftigungsausmaß entscheidend.

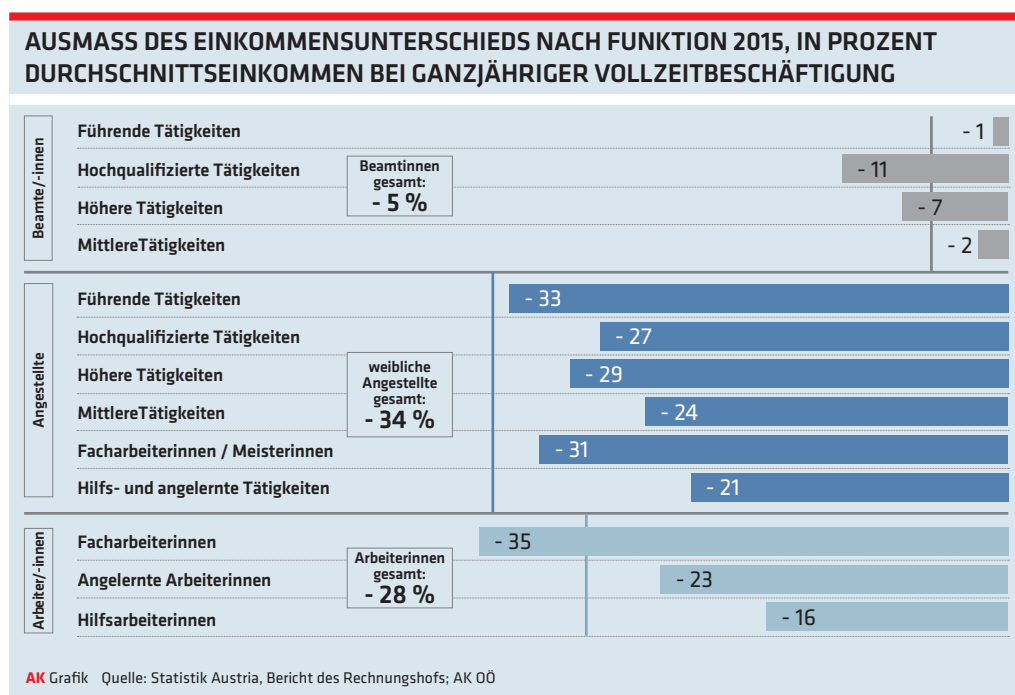
Insgesamt kann durch solche „beobachtbaren“ Ungleichheiten in der Arbeitswelt allerdings nur weniger als die Hälfte des Einkommensunterschieds erklärt werden, wie Statistik Austria neuerlich untersucht hat. Lohn-Diskriminierung dürfte für den Rest ursächlich verantwortlich sein:



Gerechte Einkommen sind gestaltbar

Der öffentliche Dienst zeigt es vor – geringere Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind möglich: Während in der

Privatwirtschaft Frauen bei Vollzeit um mehr als ein Viertel bis zu etwa einem Drittel weniger als Männer verdienen, beträgt der Einkommensunterschied im öffentlichen Dienst im Schnitt fünf Prozent:



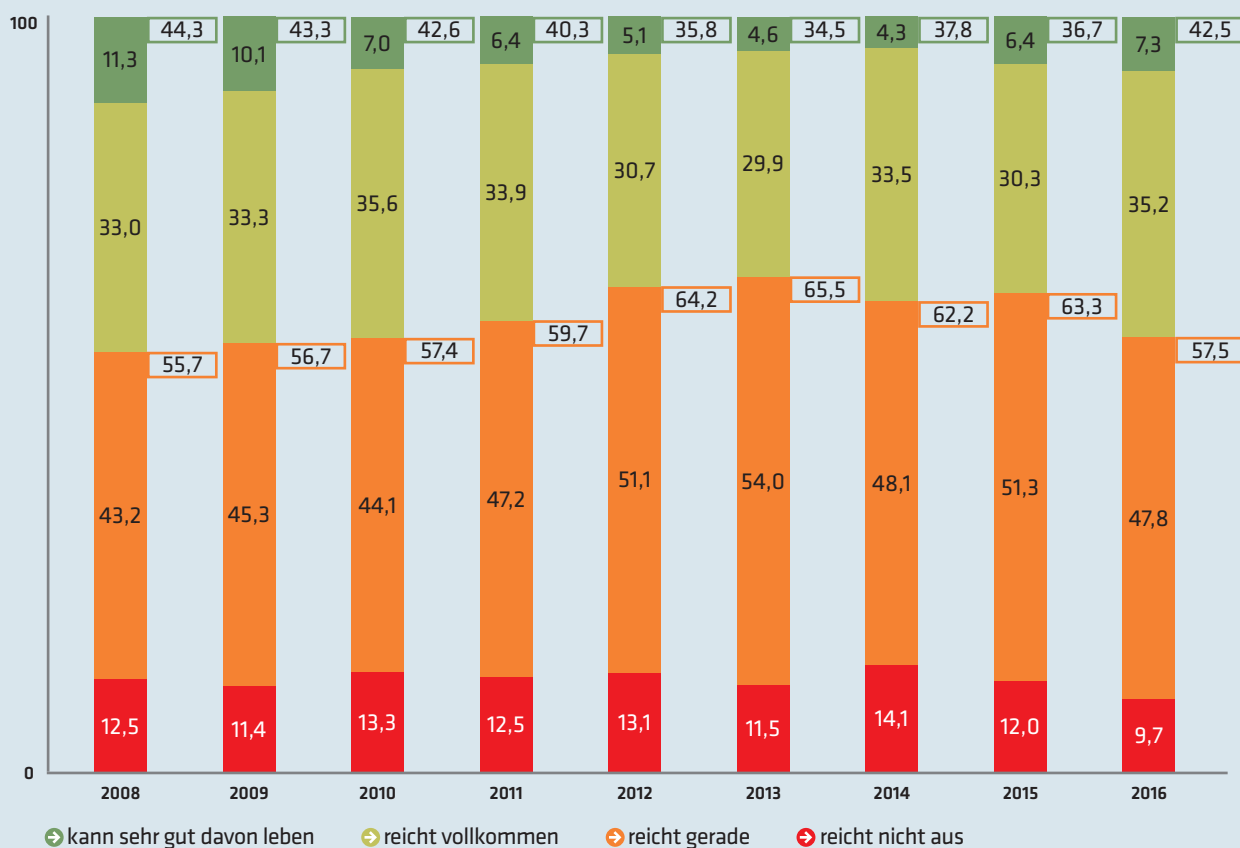
Es reicht oft gerade zum Leben

Besorgniserregend ist, dass laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich nur etwa sieben Prozent der österreichischen Arbeitnehmerinnen von ihrem gesamten Einkommen (aus Arbeit und darüber hinaus) sehr gut leben können. Für etwa ein Drittel entspricht das Einkom-

men vollkommen ihren Bedürfnissen. Für knapp jede Zehnte reicht es gar nicht, bei fast der Hälfte ist es gerade ausreichend.

2013 sagten noch zwei von drei Frauen (65,5 Prozent), dass ihr Einkommen gar nicht oder gerade reicht – das war der höchste Anteil in den letzten zehn Jahren. Aktuell hat sich diese Betroffenheit auf rund 58 Prozent reduziert.

ENTSPRICHT DAS EINKOMMEN DEN BEDÜRFNISSEN? FRAUEN 2008 BIS 2016, IN PROZENT DER BEFRAGTEN



AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index von IFES und AK OÖ

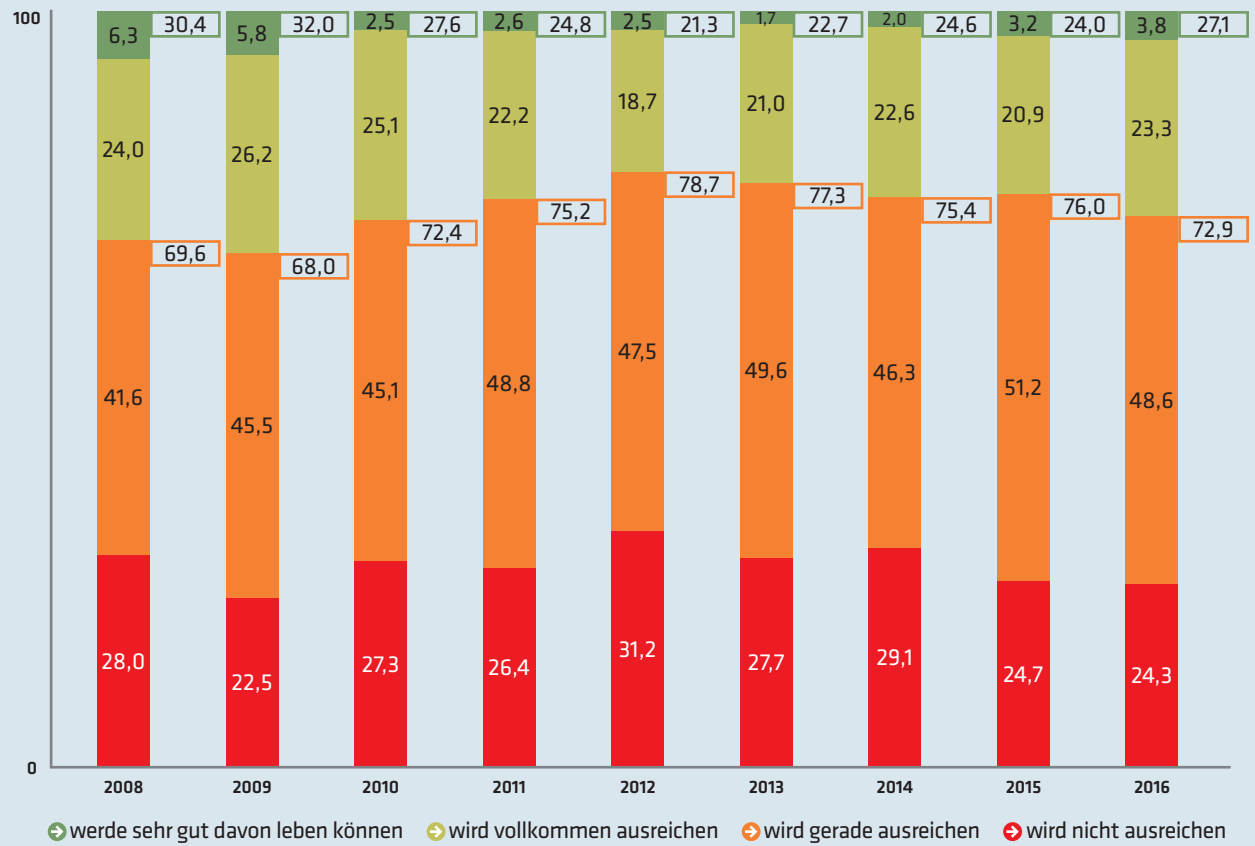
Wie wird's in der Pension?

Das Einkommen, das während der Erwerbsphase erzielt wird, ist die Basis für die Pension in der Zukunft (siehe dazu Kapitel Pension, Seite 60). Die dahingehenden Erwartungen von Österreichs Arbeitnehmerinnen sind eher düster: Weniger als vier Prozent erwarten, dass sie von der aus ihrer Berufstätigkeit zustehenden Altersversorgung sehr gut leben können, knapp jede Vierte denkt, dass die Pension vollkommen ausreichen wird. Ein

Viertel geht davon aus, dass die Pension gar nicht reichen wird, und etwa jede Zweite, dass sie gerade reichen wird.

2012 sagten noch fast acht von zehn Frauen (78,7 Prozent), dass die aus beruflicher Tätigkeit zustehende Pension gar nicht oder gerade reichen wird – das war der höchste Anteil in den letzten zehn Jahren. Aktuell hat sich diese Betroffenheit auf noch immer beträchtliche rund 73 Prozent reduziert:

WIRD DIE AUS BERUFSTÄTIGKEIT ZUSTEHENDE PENSION EINMAL REICHEN? FRAUEN 2008 BIS 2016, IN PROZENT DER BEFRAGTEN



AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index von IFES und AK OÖ



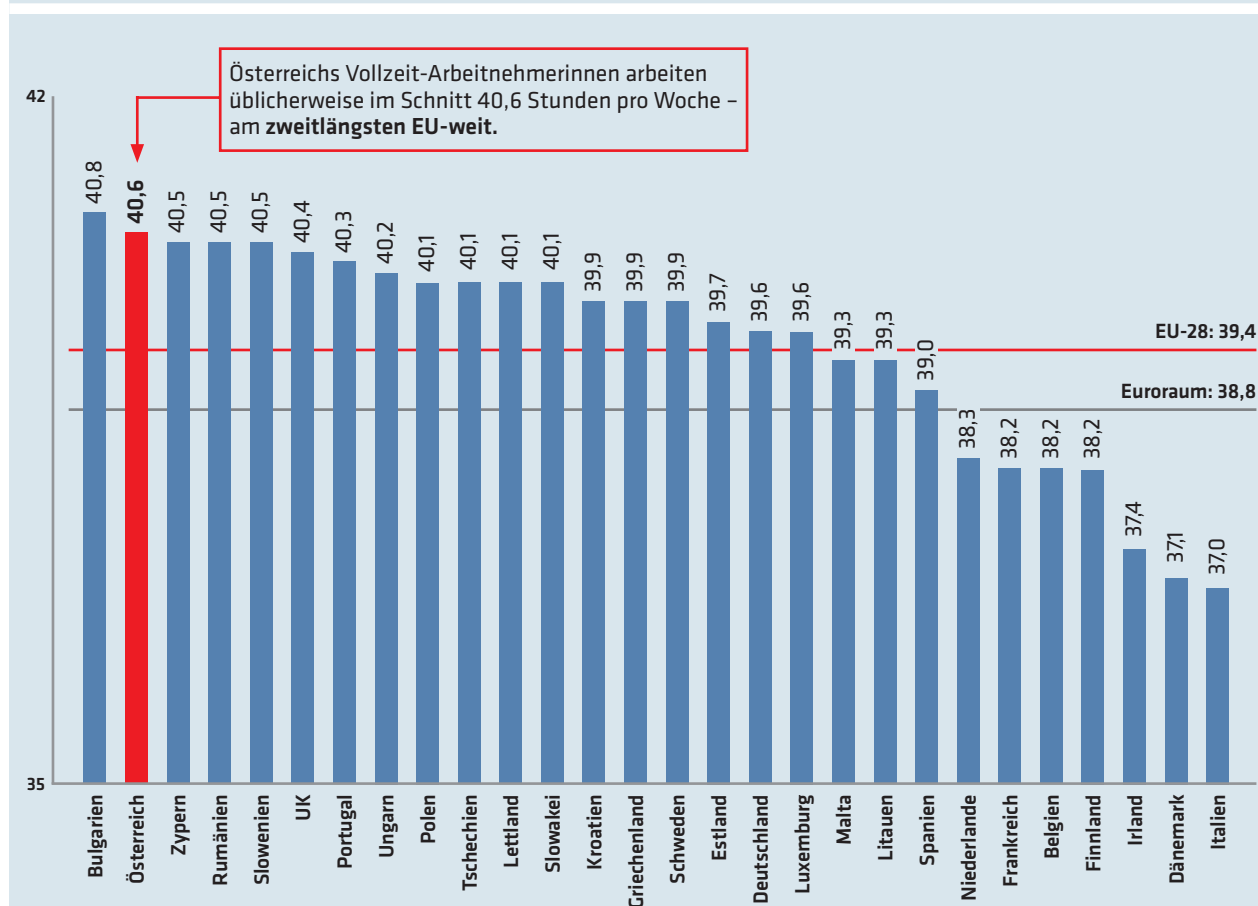
VOLLZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN ARBEITEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH SEHR LANG

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Oberösterreich arbeiten mit durchschnittlich 40,6 Wochenstunden am zweitlängsten in der EU. Alleine in Oberösterreich haben die Arbeitnehmerinnen im vergangenen Jahr mehr als zehn Millionen Überstunden und Mehrarbeitsstunden geleistet. Österreichweit ist die Zahl der von Frauen geleisteten Überstunden ganz leicht zurückgegangen. Deutlich angestiegen ist dagegen der Anteil der unbezahlten Überstunden: 29 Prozent der von Frauen geleisteten Überstunden wurden weder in Geld noch in Zeit abgegolten.

Etwa die Hälfte der Arbeitnehmerinnen übt einen Vollzeitberuf aus (siehe Kapitel Beschäftigung, Seite 10). Im internationalen Vergleich arbeiten Österreichs vollzeitbeschäftigte Frauen mit durchschnittlich 40,6 Stunden pro Woche besonders lang. Das ist die

EU-weit zweithöchste Arbeitszeit. Damit liegen sie um fast zwei Stunden über dem Schnitt der Länder des Euroraums. Die Wochenarbeitszeit der Männer in Österreich beträgt bei Vollzeit im Schnitt 41,9 Stunden (Euroraum: 40,5 Stunden).

WOCHENARBEITSZEIT BEI VOLLZEIT IN STUNDEN, 2016 - FRAUEN



AK Grafik Quelle: Eurostat, durchschnittliche normalerweise geleistete Stunden inklusive Überstunden, Mittelwert aus 1. bis 4. Quartal 2016

231.400 voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen leisteten 2016 Woche für Woche regelmäßig Mehr- bzw. Überstunden, die über ihre vertraglich vereinbarte Normal-Arbeitszeit hinausgehen – im Schnitt 6,3 Stunden pro Frau und Woche. Im Vergleich zum Vorjahr sind um etwa ein Prozent mehr Frauen betroffen. Insgesamt erbrachten sie 75,3 Millionen Überstunden, was das Vorjahresvolumen knapp unterschreitet (minus 0,5 Prozent).

Millionen unbezahlte Überstunden

Allerdings gab es bei der Anzahl der unbezahlten Stunden einen Anstieg um fünf Prozent auf 21,8 Millionen Stunden. Dadurch hat sich der Anteil der weder in Zeit noch in Geld abgegoltenen Überstunden auf 29 Prozent erhöht (2015: 27,4 Prozent). Zum Vergleich: Männer erbringen mit 179 Millionen Stunden im Jahr 2016 deutlich mehr Überstunden, wovon ihnen ein geringerer Anteil nicht abgegolten wird: knapp 17 Prozent.

Die etwa 35.200 oberösterreichischen betroffenen Arbeitnehmerinnen haben 2016 insgesamt 10,2 Millionen – im Schnitt 5,6 Über-

stunden pro Frau und Woche – erbracht. Oberösterreichs etwa 80.000 überstundenleistende Männer arbeiten in Summe 29,9 Millionen Überstunden, im Schnitt 7,2 pro Mann und Woche.

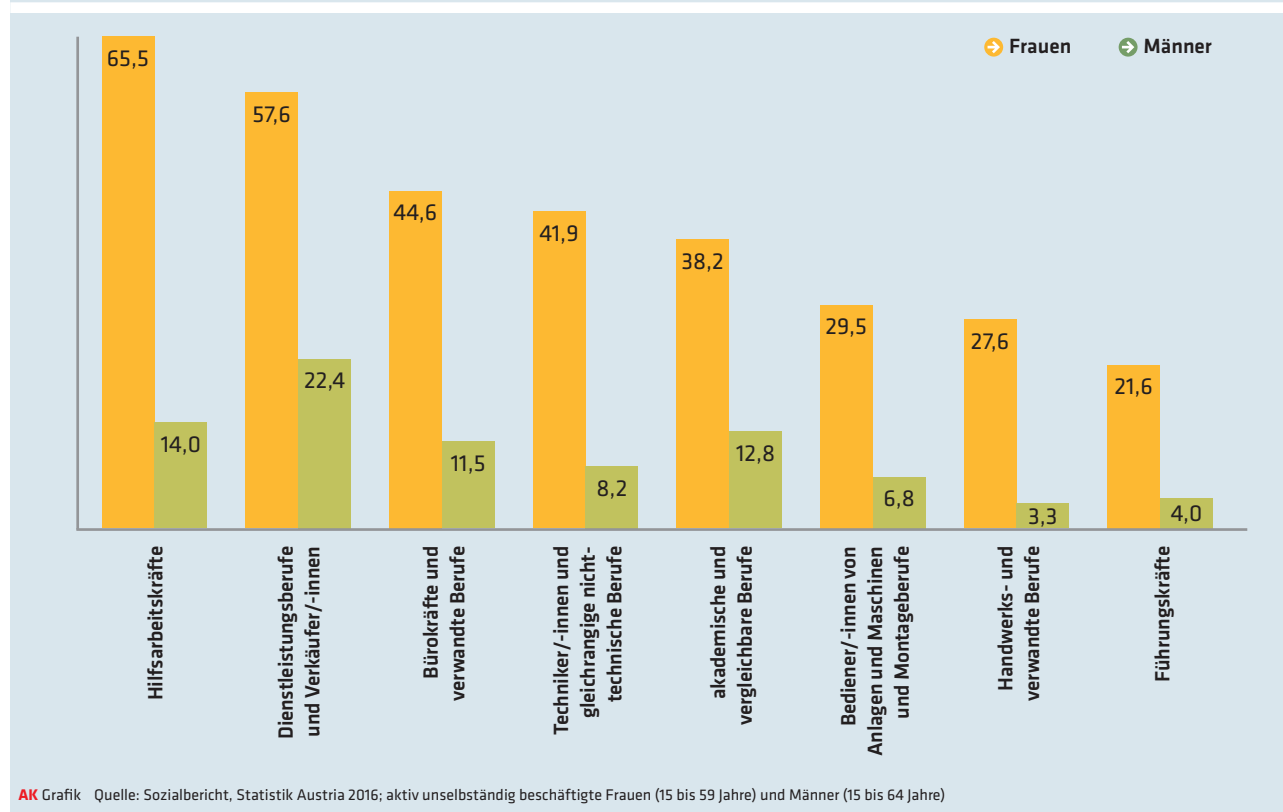
Wird allein das zu Unrecht unbezahlte Stundenvolumen der Frauen auf potentielle Arbeitsplätze umgelegt, entspricht das österreichweit rund 500 Millionen Euro bzw. etwa 12.600 Vollzeitarbeitsplätzen (Oberösterreich rund 50 Millionen Euro bzw. 1200 Jobs).

Frauen fallen um 50 Mio. Euro um.

Wo Frauen Teilzeit arbeiten

Frauenbeschäftigungsanteile sind im Dienstleistungsbereich und bei Hilfstätigkeiten besonders hoch (siehe Kapitel Beschäftigung, Seite 10 und Kapitel Führung, Seite 29). Dabei ist Teilzeit das bestimmende Beschäftigungsausmaß für Frauen: Zwei Drittel der weiblichen Hilfsarbeitskräfte sind teilzeitbeschäftigt, und knapp 58 Prozent der von Frauen ausgeübten Dienstleistungsberufe sind Teilzeitjobs. In Führungspositionen ist Teilzeit am seltensten möglich: Nur etwa jede Fünfte übt ihre Führungstätigkeit in Teilzeit aus.

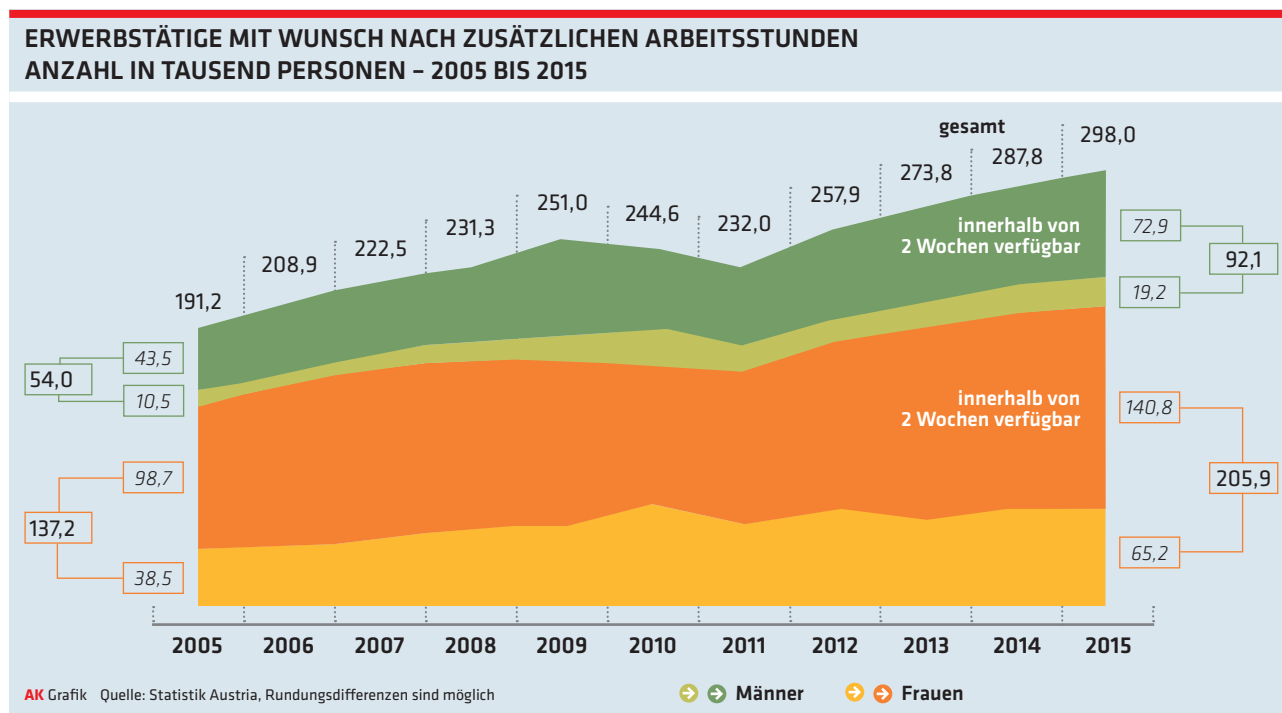
TEILZEITQUOTEN NACH BERUFEN 2015, IN PROZENT



Die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten, sind nicht gleich über alle Berufe verteilt, wie Statistik Austria schlussfolgert. Teilzeitbeschäftigte sind demnach Vollzeitbeschäftigten im Hinblick auf den Zugang zu bestimmten Berufen nicht gleichgestellt. Ein großer Teil der Frauen, die von einer Vollzeitanstellung auf einen Teilzeitjob wechseln, müssen einen be-

ruflichen Abstieg in Kauf nehmen. Das gilt auch für Männer, wie Statistik Austria feststellt.

Auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gibt es seit Jahren ein großes Potential an Menschen, die ihre Arbeitsstunden erhöhen möchten:



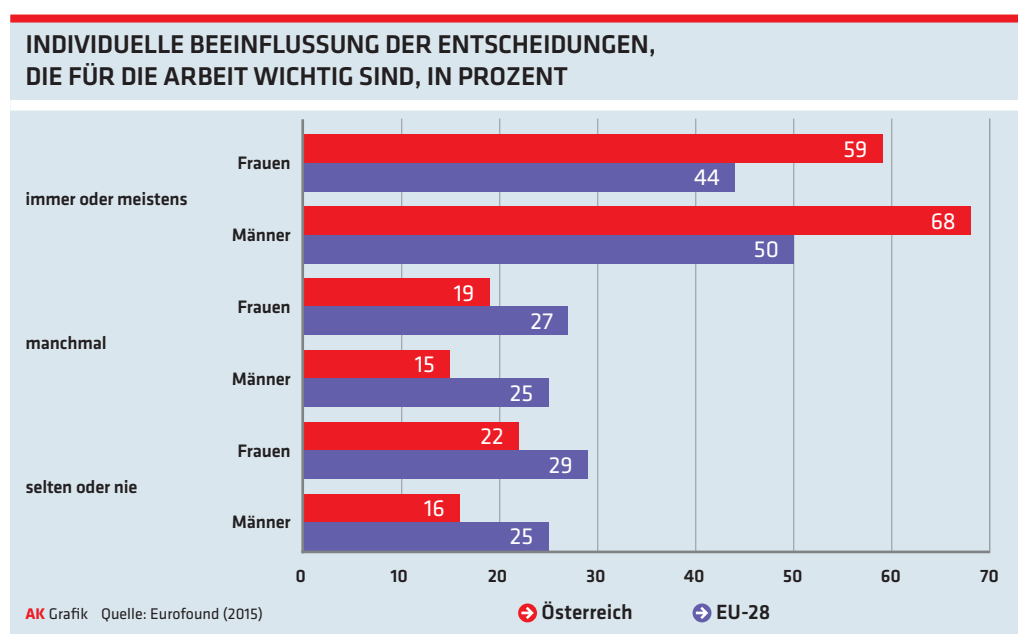
2015 wünschten mehr als 200.000 Frauen, die derzeit weniger als 40 Stunden arbeiten, eine höhere Arbeitszeit, davon wären mehr als zwei Drittel – rund 140.000 - kurzfristig für

eine Stundenaufstockung verfügbar. Bei den Männern hegen 2015 rund 92.000 Beschäftigte den Wunsch nach höherer Arbeitszeit, davon rund 80 Prozent – rund 73.000 – sofort.



GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT 4.0 – GUTE ARBEIT IM DIGITALEN WANDEL IST MÖGLICH

Die Arbeit mit digitalen Technologien ist für mehr als die Hälfte der Frauen und fast zwei Drittel der Männer alltäglich. Frauen sehen sich jedoch häufiger mit negativen Auswirkungen wie Stress, höherer Arbeitsbelastung und mehr Überwachung konfrontiert. Zum Glück gibt es ein probates Mittel, um die voranschreitende Digitalisierung im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gestalten. Das Zauberwort heißt Mitbestimmung.



Die Ergebnisse einer Erhebung (Eurofound) aus dem Jahr 2015 zum Thema Arbeitsbedingungen zeigen klar: Die Beschäftigten sollten mehr Einfluss haben auf die Entscheidungen, die für ihre Arbeit wichtig sind.

Bei Mitbestimmung über EU-Schnitt

Österreich liegt hier erfreulicherweise über dem EU-Schnitt: Während in Österreich insgesamt 64 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sie relevante Entscheidungen „immer oder meistens“ beeinflussen können, sind es EU-weit nur 47 Prozent. Nichtsdestotrotz ist in Österreich für etwa jede dritte Arbeitnehmerin/jeden dritten Ar-

beitnehmer die Mitbestimmung eher die Ausnahme als die Regel.

Frauen haben weniger Einfluss

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass weniger Frauen (Österreich: 59 Prozent, EU: 44 Prozent) als Männer (Österreich: 68 Prozent, EU: 50 Prozent) „immer oder meistens“ jene betriebsinternen Entscheidungen beeinflussen können, die sich auf ihre Arbeit auswirken.

Die Bewältigung von neu aufkommenden Arbeitsanforderungen aufgrund der Digitalisierung (wie größere Arbeitsmengen, Multitasking-Erfordernisse oder Informationsüber-

flutung) erfordert die Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse. Ohne Mitbestimmung besteht die Gefahr, dass der arbeitsbedingte Stress noch größer wird. Laut aktuellsten OECD-Ergebnissen ist der arbeitsbedingte Stresspegel ohnehin auf einem sehr hohen Niveau. In Österreich sind insgesamt 45 Prozent der Beschäftigten von arbeitsbedingtem Stress betroffen. Die Arbeitsanforderungen (Stichwort: Zeitdruck) sind höher als die benötigten Arbeitsressourcen (Stichworte: Lernmöglichkeiten, Arbeitsautonomie und Unterstützung bei der Arbeit).

Qualifikation macht Unterschied

Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet mit digitalen Technologien (56 Prozent), bei Männern sind es 63 Prozent. Dabei gibt es deutliche Unterschiede je nach Qualifikation. Frauen mit Hochschulabschluss sind zu 78 Prozent von Digitalisierung betroffen, bei Frauen ohne Berufsausbildung sind es 32 Prozent. Im Vergleich dazu ist bei den gering qualifizierten Männern der Anteil beinahe doppelt so hoch. Gering qualifizierte Frauen sind doppelt benachteiligt: Nur 29 Prozent der Frauen haben die Möglichkeit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, während 34 Prozent der gering qualifizierten Männer diese Möglichkeit haben.

Gering qualifizierte Frauen doppelt benachteiligt

Digitaler Stress und Überwachung

52 Prozent der Frauen (und 47 Prozent der Männer) geben an, dass sich durch die Digitalisierung ihre Arbeitsbelastung erhöht hat. Für 57 Prozent der Frauen in Vollzeit ist die Arbeitsmenge eher größer geworden, 47 Prozent geben an, dass Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten eher zugenommen haben, und knapp 60 Prozent berichten von einem höherem „Multitasking-Erfordernis“ bei ihrer Arbeit.

Höhere Arbeitsbelastung vor allem bei Frauen

Bisher publizierte Studien zum Thema „Digitaler Stress“ gehen davon aus, dass digitale

Arbeitsmittel und Inhalte (etwa Unternehmenssoftware, E-Mails, Smartphones, Tablets oder PC) zu beträchtlichen Stresswahrnehmungen bei Benutzern/-innen führen können. Von diesem Phänomen sind aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien immer mehr Arbeitnehmer/-innen betroffen. Ziel muss aber sein, dass Digitalisierung letztlich zu einer besseren und humaneren Arbeitswelt beiträgt und nicht das Gegenteil der Fall ist.

Digitalisierung und Vereinbarkeit

Durch die Digitalisierung kann unter bestimmten Voraussetzungen orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglicht bzw. erleichtert werden. Ein Fünftel der weiblichen Beschäftigten mit digitalisierten Arbeitsplätzen berichtet in diesem Zusammenhang von Verbesserungen. Für einen Großteil bleibt allerdings die Vereinbarkeitssituation unverändert, während sich für zwölf Prozent die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar verschlechtert.

Sofern Frauen auf die Gestaltung und den Einsatz digitaler Technik am Arbeitsplatz Einfluss nehmen können, überwiegen die positiven Effekte der Digitalisierung: Frauen, die dabei Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, können ihre Vereinbarkeitssituation verbessern (37 Prozent). Frauen, die keinen Einfluss haben, geben seltener an, dass sich ihre Vereinbarkeitssituation verbessert.

[Quelle: Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. DGB – Februar 2017]

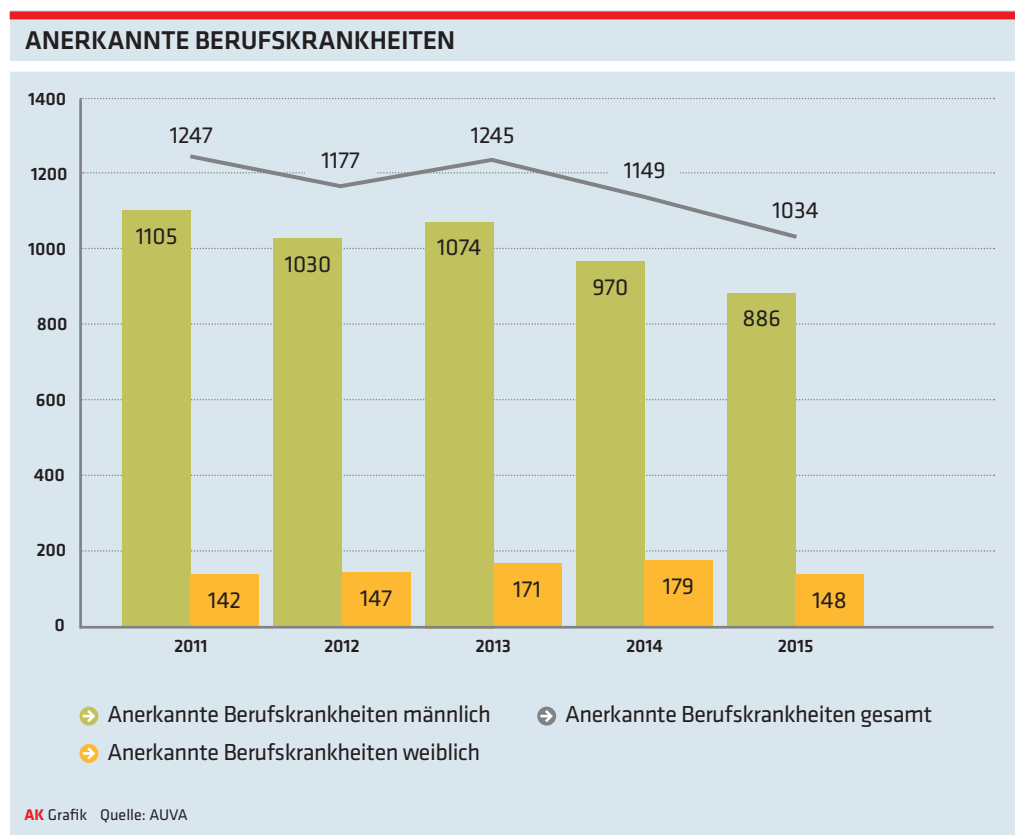
Mit der Digitalisierung sind jedenfalls Chancen und Risiken verbunden, die sich je nach Geschlecht, Qualifikation, Branche oder Beruf unterscheiden. Ob und in welchem Ausmaß sich diese Chancen und Risiken realisieren, hängt von der betrieblichen Gestaltung der Arbeit ab. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist dabei die Mitbestimmung der Beschäftigten.

LISTE DER BERUFSKRANKHEITEN ORIENTIERT SICH AM MÄNNLICHEN INDUSTRIEARBEITER

Genau 1034 Fälle von Berufskrankheiten wurden im Jahr 2015 anerkannt. Nur 14 Prozent der Betroffenen waren Frauen. Was auf den ersten Blick für die Frauen erfreulich klingt, hat in Wirklichkeit mit einem Berufskrankheitenrecht zu tun, das sich immer noch maßgeblich am männlichen Industriearbeiter orientiert. Die Belastungen der modernen Arbeitswelt, denen besonders Arbeitnehmerinnen ausgesetzt sind, finden kaum Berücksichtigung. Ein effektiver und zeitgemäßer Gesundheitsschutz darf aber Genderaspekte nicht außer Acht lassen.

Nicht jede arbeitsbedingte Erkrankung gilt als Berufskrankheit. Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) enthält eine Liste mit 53 anerkannten Berufskrankheiten. Der wissenschaftliche Nachweis eines kausalen Zusammenhangs zwischen ausgeübter Tätig-

keit und gesundheitlicher Folge sind hier für den Gesetzgeber hinreichend gegeben. Wird eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt, ergeben sich für die betroffene Person Vorteile im Rahmen der Heilbehandlung, der Rehabilitation und etwaiger Sozialleistungen.



Im Jahr 2015 wurden laut Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 1034 Berufskrankheiten von unselbstständig Beschäftigten anerkannt (siehe Grafik Seite 25). Nur etwa 14 Prozent der Betroffenen waren Frauen. Das bedeutet allerdings nicht, dass Frauen am Arbeitsplatz weniger Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Die drei häufigsten Berufskrankheiten bei Frauen sind Hauterkrankungen, durch allergisierende Stoffe verursachtes Asthma Bronchiale und Atemwegserkrankungen durch chemisch-irritative oder toxische Stoffe.

Das Berufskrankheitensystem ist traditionell am männlichen Industriearbeiter ausgerichtet. Die Belastungen der modernen Arbeitswelt, denen insbesondere weibliche Beschäftigte ausgesetzt sind, finden kaum Berücksichtigung. Die körperlichen und psychischen Belastungen in vielen Gesundheits-, Sozial- und Dienstleistungsberufen oder im Handel werden im aktuellen System nicht anerkannt – hier wirkt das Berufskrankheitenrecht diskriminierend.

Tod durch arbeitsbedingten Krebs

In Österreich sterben jährlich geschätzt mehr als 1800 Arbeitnehmer/-innen aufgrund einer arbeitsbedingten Krebserkrankung. Das ergab eine aktuelle Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI).

In Österreich regelt das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz den Einsatz krebserzeugender, erbgutverändernder und fortpflanzungsgefährdender Arbeitsstoffe. Dabei hat stets der Ersatz durch weniger gefährliche Stoffe die oberste Priorität. Falls dies nicht möglich ist, müssen am Arbeitsplatz risikominimierende Maßnahmen gesetzt werden. Das Arbeitsinspektorat soll eingebunden werden. Beispiele für krebserregende Stoffe sind Asbest, Trichloräthylen oder Dieselabgase. Egal ob als Gas, Dampf, Staub oder Flüssigkeit – gefährlich sind sie immer.

In der öffentlichen Auseinandersetzung mit krebserregenden Arbeitsstoffen sowie den Krebsarten wird der Geschlechterdifferenzierung viel zu wenig Rechnung getragen.

Eierstockkrebs durch Asbest

Am Beispiel von arbeitsbedingten Krebserkrankungen durch Asbest, dessen Einsatz heute verboten, das jedoch nach wie vor vorhanden ist, könnte der Eindruck entstehen, dass Frauen weniger betroffen sind.

2015 wurden von der AUVA 96 Fälle arbeitsbedingter Krebserkrankungen anerkannt. In 90 Fällen waren Männer betroffen, in sechs Fällen Frauen.

Die IARC (World Health Organisation, International Agency for Research on Cancer) hat im Jahr 2009 eine Asbestverursachung von Eierstockkrebs als gesichert beschrieben. Doch bis heute werden weder der asbestbedingte Eierstockkrebs noch andere arbeitsbedingte Krebsformen von Frauen im Berufskrankheitengeschehen berücksichtigt.

Beweislage oft sehr schwierig

Wenn jedoch eine arbeitsbedingte Krebserkrankung nicht verhindert werden konnte, müssen Männer und Frauen den gleichen Zugang zu den Versicherungsleistungen haben. Die Komplexität sowie die hohe Latenzzeit (Zeitspanne zwischen dem Kontakt mit den gefährlichen Arbeitsstoffen und dem Ausbruch der Erkrankung) der arbeitsbedingten Krebserkrankung erschweren den Weg zur Anerkennung als Berufskrankheit. Die Latenzzeit kann bis zu 40 Jahre betragen.

Da stellt sich die Frage: Wie soll ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nach vier Jahrzehnten nachweisen, dass er/sie mit einem krebserzeugenden Arbeitsstoff in Kontakt war, der die Krebserkrankung verursacht hat? Viele wissen gar nicht, dass sie in der Arbeit gesundheitsschädlichen Stoffen ausgesetzt waren. Vor diesem Hintergrund muss von einer hohen Dunkelziffer von arbeitsbedingten Krebserkrankungen ausgegangen werden.

Gendergerechte Prävention wichtig

Der einheitliche Schutz vor arbeitsbedingten Krebserkrankungen kann nur gelingen, wenn die individuelle und gendergerechte Prävention oberste Priorität hat.

WO ARBEITNEHMER/-INNEN GEFÄHRLICHEN STOFFEN AUSGESETZT SIND (EU-OSHA)

Stoff	Quelle	Kontext	Beruf, Tätigkeit
Arzneimittel	▶ Zytostatika (z.B. in der Chemotherapie)		▶ Gesundheitswesen
Asbest	▶ Isolierstoffe ▶ Abfallentsorgung		▶ Beschäftigte in der Abfall-entsorgung ▶ Wartungs- und Reinigungskräfte ▶ Angehörige von Asbestarbeitern/-innen
Quarzstaub	▶ Arbeitnehmer/-innen, die Staub und staubhaltiger Luft ausgesetzt sind ▶ Aufräumen hergestellter Textilien und anderer Waren	▶ Aufräumen von Textilien ▶ Abrasive Bearbeitung quarzhaltiger Materialien wie etwa Glas	▶ Verarbeitendes Gewerbe ▶ Textilindustrie ▶ Reinigungskräfte, z.B. auf Baustellen oder durch verunreinigte Kleidung
Krebsauslösende Lösungsmittel	▶ Herstellung von beispielsweise Schuhen oder Lederwaren ▶ Labore	▶ Verwendung von Farben, Lacken und Klebstoffen ▶ Verwendung organischer Lösungsmittel	▶ Schuh- und Lederwarenindustrie ▶ Labormitarbeiter/-innen ▶ Chemiker/-innen
Krebsauslösende Färbemittel	▶ Textilindustrie ▶ Haarfärbemittel	▶ Färben von Haaren und Textilien	▶ Textilindustrie ▶ Friseurdienstleistungen
Dieselmotor-emissionen	▶ Fahrzeuge, auch in Lagerbereichen	▶ Beschäftigte in Lagerbereichen ▶ Arbeitnehmer/-innen, die Fahrzeuge führen oder beaufsichtigen	▶ Verkehrspersonal ▶ Beschäftigte im Einzelhandel ▶ Kurierdienstleister/-innen und Geschäftsreisende ▶ Reinigungskräfte in Bereichen mit vielen Fahrzeugen
Trichloräthylen	▶ Reinigung und Textilreinigung ▶ Verarbeitendes Gewerbe		▶ Reinigung und Textilreinigung ▶ Verarbeitendes Gewerbe
Formaldehyd	▶ Kosmetika ▶ Arzneimittel ▶ HealthCareprodukte		▶ Friseure/-innen und verwandte Berufe ▶ Gesundheitswesen

AK Grafik Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2014): Neue Risiken und Trends bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Frauen bei der Arbeit. Luxemburg

Frauen sind besonders in der Textilindustrie, in der Reinigungsbranche, im Gesundheitswesen, in Friseurbetrieben oder im Kosmetikbereich krebserzeugenden Stoffen ausgesetzt.

In diesen frauendominierten Dienstleistungsbranchen ist die Handhabung mit Färbemitteln, Kosmetika oder Arzneimitteln an der Tagesordnung.

[Quellen:

- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2014): Neue Risiken und Trends bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Frauen bei der Arbeit. Luxemburg
- Hien, Wolfgang (2014): Arbeits- und berufsbedingte Krebserkrankungen: Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Krebsformen. Bremen
- Mengeot, Marie-Anne/Musu, Tony/Vogel, Laurent (2014): Preventing work cancers, a workplace health priority. Brüssel
- Takala, Jukka (2015): Eliminating occupational cancer in Europe and globally. Brüssel]

Schutz für werdende Mütter

Ein zentraler Punkt beim Thema Arbeitnehmerinnenschutz ist der Gesundheitsschutz von werdenden und stillenden Müttern. Für sie gibt es verschiedene Beschäftigungsverbote. Die entsprechenden Regelungen finden sich im Mutterschutzgesetz. So sind beispielsweise Arbeiten verboten, bei denen werdende Mütter gesundheitsgefährdenden Stoffen oder extremen Temperaturen ausgesetzt sind. Das Bewegen schwerer Lasten, ständiges Stehen oder Sitzen und Tätigkeiten mit hohem Arbeitstempo sind ebenso untersagt. Im Zweifelsfall prüft die Arbeitsinspektion, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt.

Diese Vorgaben schränken den möglichen Tätigkeitsbereich ein. Deshalb ist – zusätzlich zur allgemeinen Evaluierungsverpflichtung – laut Gesetz eine Mutterschutzevaluierung vorzunehmen. Dabei sind sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern zu ermitteln,

zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Da die Beschäftigungsverbote unmittelbar ab Bekanntwerden der Schwangerschaft gelten, muss die Mutterschutzevaluierung sinnvollerweise vorab erfolgen. Die Evaluierung muss daher grundsätzlich für alle Arbeitsplätze vorliegen, an denen Frauen arbeiten. Dadurch ist gewährleistet, dass Mutter und Kind unmittelbar ab Kenntnis der Schwangerschaft geschützt sind. Das bringt auch Vorteile für den Betrieb. Etwaige Schutzmaßnahmen, mögliche Arbeitsplatzwechsel, geänderte Aufgabenzuteilungen und der Zugang zu Ersatzarbeitskräften sind bereits vorab planbar.

Leider werden die Möglichkeiten einer Mutterschutzevaluierung zu selten genutzt. Oft stellt eine Schwangerschaft dann für den Betrieb ein „unvorhergesehenes Problem“ dar. Letztlich muss immer wieder die Arbeitsinspektion eingreifen, um werdende und stillende Mütter und deren Kinder zu schützen.



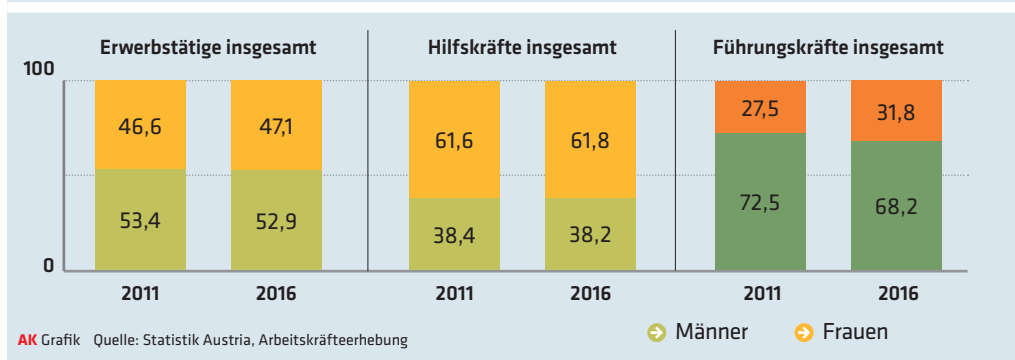
FRAUEN IN TOP-POSITIONEN SIND NACH WIE VOR EXOTINNEN – UND BESONDERS BELASTET

An der Spitze wird die Luft dünn – und der Frauenanteil gering. Daran hat sich in den letzten Jahren nur wenig geändert. In Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert, in Hilfsjobs dagegen überrepräsentiert. Dass Quotenregelungen wirken, zeigt sich aktuell in Deutschland und hoffentlich ab 2018 auch in Österreich. Das könnte sich sogar auf die Gesundheit von Frauen auswirken: Wo Führungsgremien einigermaßen ausgeglichen besetzt sind, sinkt die Belastung der weiblichen Führungskräfte.

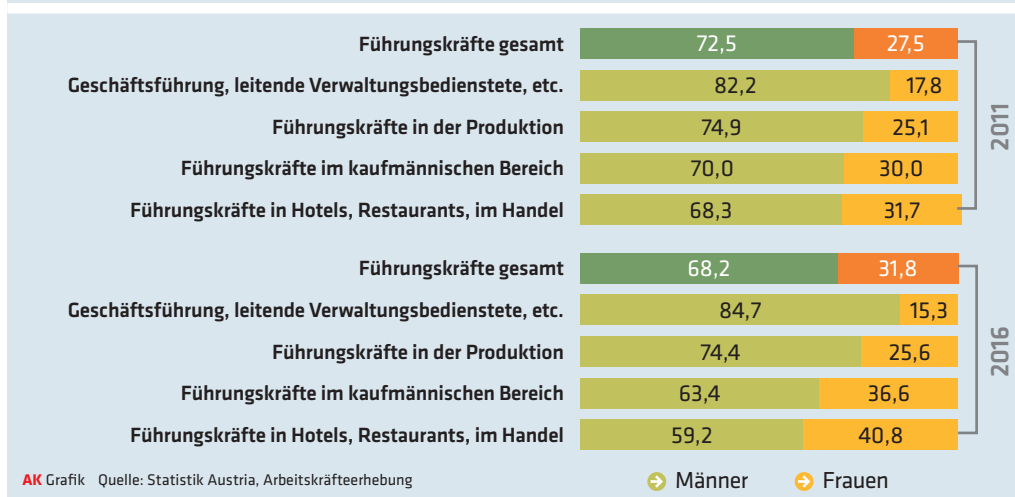
Während 2016 fast die Hälfte (47,1 Prozent) aller Erwerbstätigen weiblich ist, trifft dies auf nicht einmal jede dritte Führungskraft zu (31,8 Prozent). Hilfstätigkeiten dagegen werden zu fast zwei Dritteln (61,8 Prozent) von Frauen ausgeübt, was sich in den letzten fünf Jahren sogar noch leicht verfestigt hat.

In den Führungsebenen ist der Frauenanteil insgesamt um rund vier Prozentpunkte angestiegen, bleibt aber unterdurchschnittlich. Besonders gering ist er in Vorständen bzw. Geschäftsführungen (15,3 Prozent), wo es sogar einen Rückgang um mehr als zwei Prozentpunkte gab:

FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE NACH BERUFLICHER POSITION 2011 UND 2016, IN PROZENT



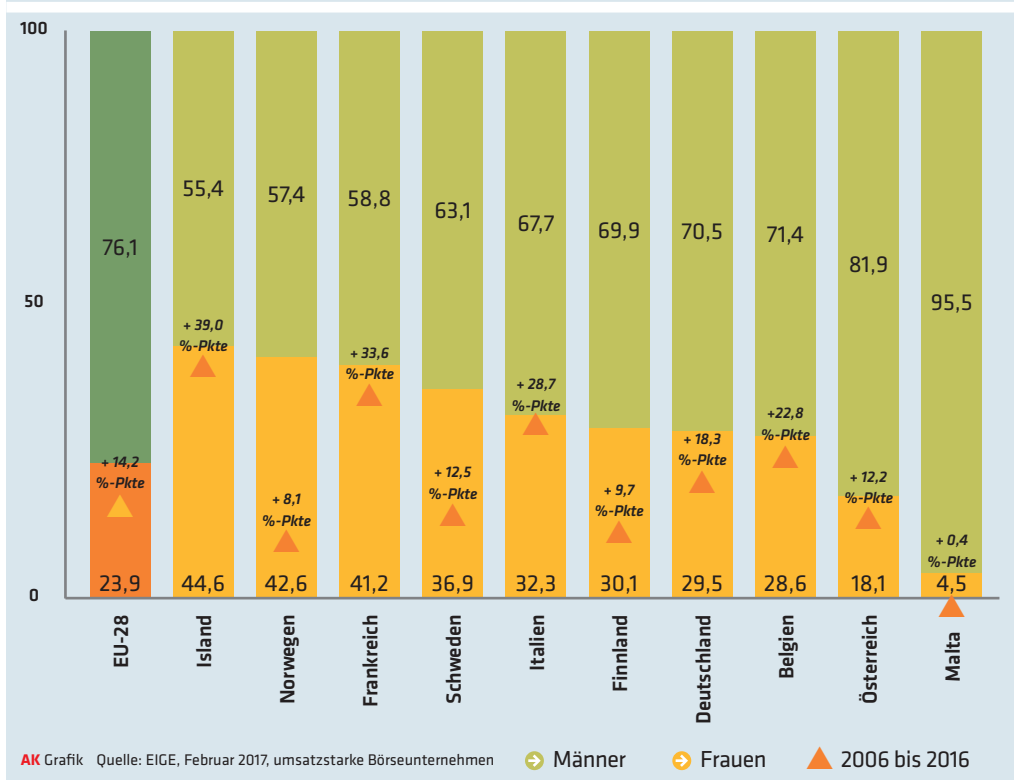
FÜHRUNGSKRÄFTE FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE 2011 UND 2016, IN PROZENT



Trotz leichter Verbesserungen hinkt Österreich im internationalen Vergleich hinterher. Während im Durchschnitt der EU-28 fast ein Viertel aller Leitungspositionen in großen börsennotierten Unternehmen (23,9 Prozent) weiblich besetzt ist, gilt dies mit rund 18 Prozent in Österreich für nicht einmal ein Fünftel. Fast 30 Prozent sind es in Deutschland, wo paritätisch mitbestimmte

Börsenunternehmen seit 2016 zu einer Geschlechterquote in Höhe von mindestens 30 Prozent gesetzlich verpflichtet sind. Verpflichtende Regelungen zu mehr Gleichberechtigung in den Entscheidungsgremien großer Unternehmen gibt es noch in vielen anderen Ländern, darunter Norwegen, Island, Schweiz, Spanien, Frankreich, den Niederlanden und Italien.

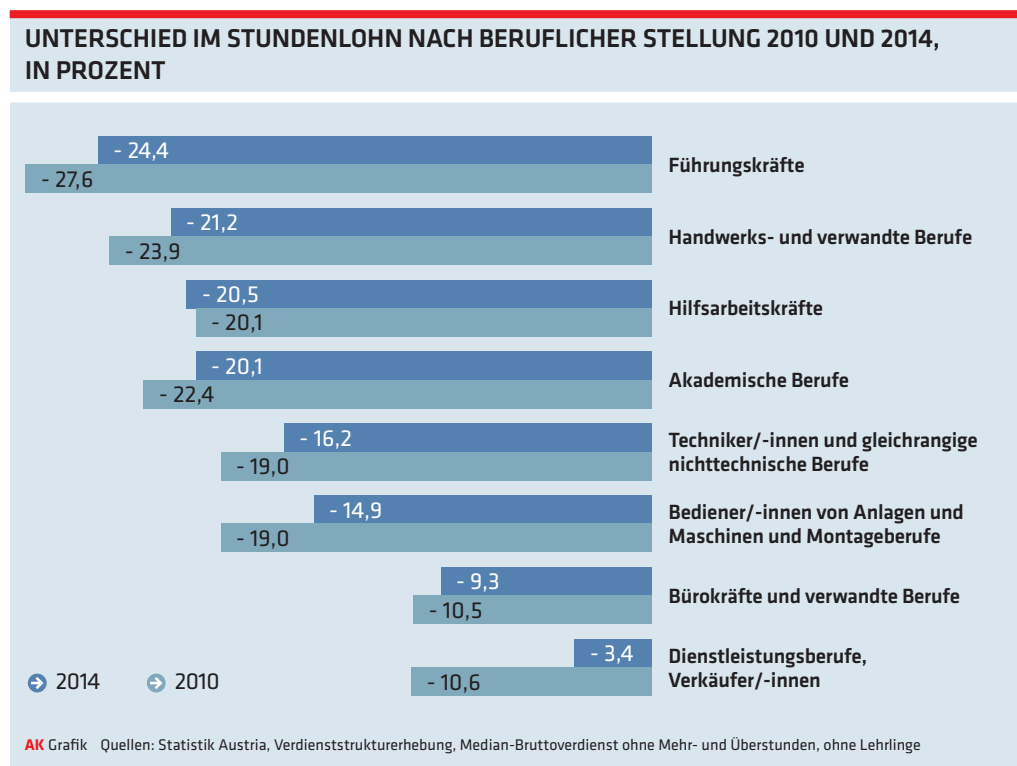
LEITUNGSPOSITIONEN IN BÖRSEUNTERNEHMEN, FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE, 2016, AUSGEWÄHLTE LÄNDER, IN PROZENT



Einkommensnachteil trotz Führung

Die absolute Einkommenshöhe steigt mit der Stellung im Beruf. Wer eine Führungsfunktion ausübt, erhält etwa dreimal so viel Lohn wie eine Hilfskraft. In der Bezahlung zwischen

Männern und Frauen gibt es auf allen Ebenen Unterschiede, auch in den Führungsetagen, wo Frauen pro Stunde um fast ein Viertel weniger erhalten als Männer (siehe auch Kapitel Einkommen, Seite 14).



Einsamkeit an der Spitze stresst

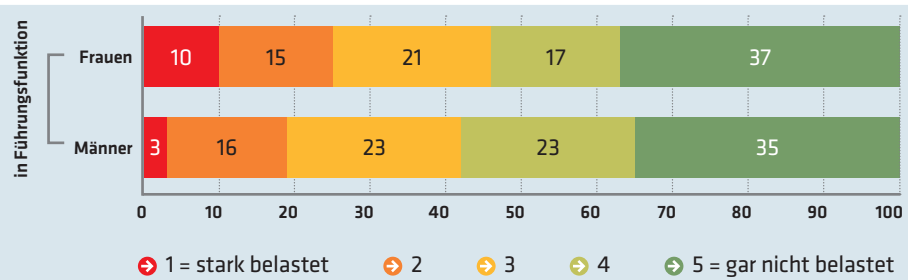
Minderheiten werden nach dem Verhalten der Mehrheit beurteilt. Sind nur wenige Frauen in einer Führungsposition, bleiben sie „Exotinnen“ – mit entsprechenden Folgen. In der Wissenschaft wird dies als „Token Women Phänomen“ bezeichnet: Solange der Frauenanteil nicht die Grenze von mindestens 15 bis 20 Prozent überschreitet, verlieren Frauen diesen Sonderstatus nicht. Sie irritieren, wenn sie dominant sind – denn sie gelten dann als „zu männlich“. Umgekehrt gelten sie als „unprofessionell“, wenn sie ihre Weiblichkeit betonen, weil ihnen unterstellt wird, sie würden diese „absichtlich einsetzen“. Der Druck durch diese ständige Gratwanderung ist dann sehr hoch – das führt zu hoher Belastung und kann krank machen. Je ausgeglichener die Führungsgremien besetzt sind, umso mehr lässt dieser Druck nach. Man könnte also auch sagen: Quotenregelungen sind Gesundheitspolitik.

[Quelle: „Erhöhter Stress bei weiblichen Führungskräften“ G. Sander, I. Hartmann in „Unternehmensressource Gesundheit“ Symposium Publishing GmbH, S 241 ff]

Frauen in Führung mehr belastet

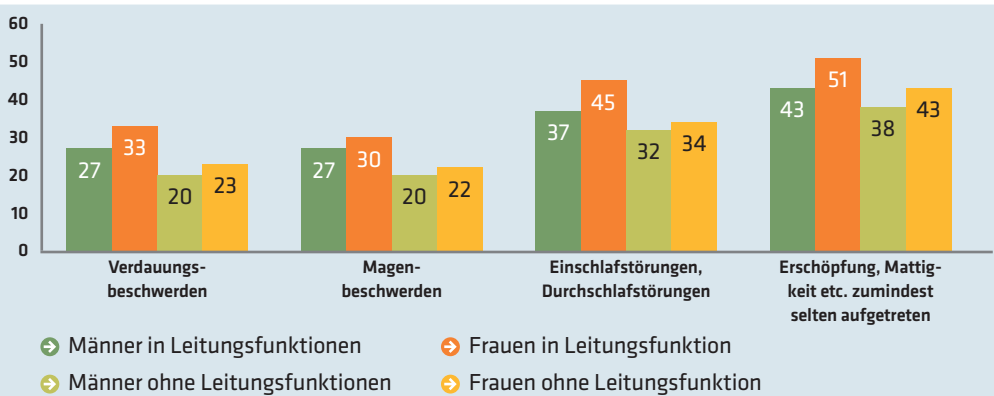
Dazu kommen oft noch Mehrfachbelastung, das Gefühl, zeigen zu müssen, dass man mindestens so gut ist wie die männlichen Kollegen, und die oft eingeschränkte Nutzungsmöglichkeit von Netzwerken, weil diese entweder exklusiv sind oder zeitlich durch Betreuungsverpflichtungen nicht möglich sind. Die Erhebungen im Rahmen des Gesundheitsmonitors von Arbeiterkammer und IFES belegen, dass Frauen in Führungspositionen unter stärkerem Zeitdruck stehen, was nachweislich zu höheren Beschwerden führt. Andererseits sind aber Frauen in Führungspositionen zufriedener mit ihren Aufgaben als Frauen ohne Führungsposition.

BELASTUNG DURCH ZEITDRUCK IN PROZENT DER BEFRAGTEN



AK Grafik Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES und AK OÖ, Analysezeitraum 2016/17

AUFTRETEN VON BESCHWERDEN IN PROZENT DER BEFRAGTEN

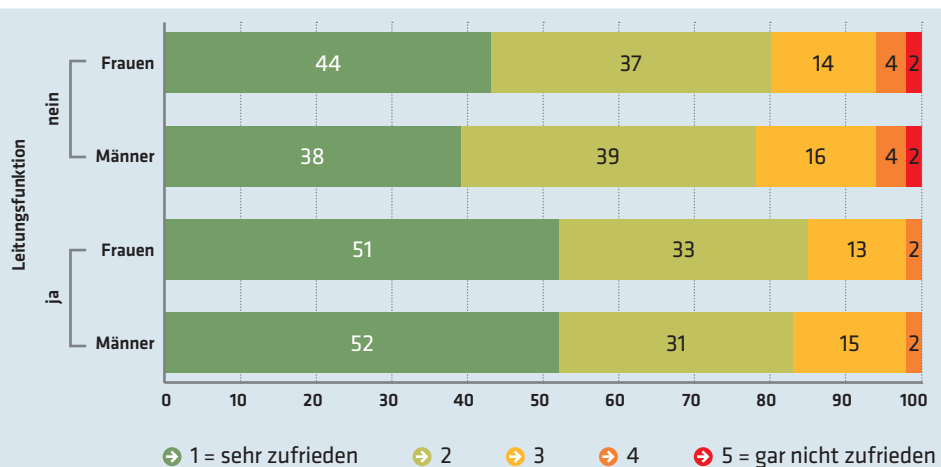


AK Grafik Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES und AK OÖ, Analysezeitraum 2016/17

Mehr Frauen in Führung würde es Frauen gesundheitlich einfacher machen, ihrer Rolle nachzukommen. Denn wie die Zahlen zeigen,

führen Frauen genauso gerne wie Männer, und sie sind in Führungspositionen zufriedener mit den Aufgabenstellungen als ohne!

ZUFRIEDENHEIT MIT ART UND INHALT DER AUFGABENSTELLUNG IN PROZENT DER BEFRAGTEN



AK Grafik Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor von IFES und AK OÖ, Analysezeitraum 2016/17

ZEHN JAHRE GLEICHBEHANDLUNGSBERATUNG: WAS WURDE BESSER, WAS BLEIBT OFFEN?

Seit etwas mehr als zehn Jahren können sich von Geschlechterdiskriminierung betroffene Frauen an das Frauenbüro der Arbeiterkammer Oberösterreich wenden. Rund 12.000 Frauen haben das seither getan – Tendenz steigend. Das Gleichbehandlungsgesetz wurde in diesem Zeitraum dreimal novelliert. Es gab entscheidende Verbesserungen, doch die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt ist nach wie vor ein Thema. Handlungsbedarf gibt es unter anderem bei Schadenersatzansprüchen und wenig abschreckenden Sanktionen für Unternehmen.

Dass Diskriminierung in der Arbeitswelt unverändert ein Thema ist, zeigt sich sehr anschaulich in den Beratungszahlen des AK-Frauenbüros. Gab es im Jahr 2006 „nur“ rund 450 persönliche und telefonische Beratungen, wurden im Jahr 2016 bereits 1255 Beratungen (per Mail, schriftlich, persönlich und telefonisch) registriert. Die vermehrten Anfragen lassen sich auch auf die verstärkte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der AK zum Thema Gleichbehandlung zurückführen. Mit der Berichterstattung in den Medien geht eine höhere Sensibilisierung in der Gesellschaft einher.

Hilfe bei sexueller Belästigung

Die Beratung zur sexuellen Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist ausschließlich im AK-Frauenbüro angesiedelt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es betroffenen Frauen leichter fällt, gegenüber Beraterinnen Vertrauen aufzubauen und so über die belastenden Vorfälle und Ereignisse zu sprechen. Hier bekommen sie auch ausreichend Zeit, denn derartige Beratungsgespräche dauern in den meisten Fällen sehr lange.

Gleichbehandlung seit 1979 Gesetz

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) wurde im Laufe der Jahre oft novelliert. Seit 2006 gab es insgesamt drei Novellen, die wir hier auszugsweise darstellen. Auf Grund ihrer Wichtigkeit ist jedenfalls auch noch die Novelle 2004 zu er-

wähnen. Mit dieser Novelle wurde unter anderem der Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben erweitert. Er bezieht sich seither nicht mehr nur auf das Merkmal Geschlecht, sondern auch auf die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Alter, ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung.

Benachteiligung verboten!

Neben etlichen anderen wichtigen und fortschrittlichen Änderungen wurde auch das sogenannte Benachteiligungsverbot eingeführt. Demnach darf eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer als Reaktion auf eine Beschwerde, mit der der Diskriminierungsschutz geltend gemacht wird, nicht benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer/-innen, die als Zeugen/-innen oder Auskunftspersonen zur Verfügung stehen oder die Beschwerde von diskriminierten Personen unterstützen.

Höherer Schadenersatz

Mit der Novelle 2008 wurde unter anderem der Mindestschadenersatzanspruch bei Einstellungsdiskriminierungen von einem auf zwei Monatsentgelte angehoben. Der Schadenersatzbetrag im Falle von Belästigungen wurde von 400 Euro auf 720 Euro erhöht. Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen bei einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung wurde von sechs Monate auf ein Jahr ausgedehnt.

**Wer sich wehrt,
darf nicht benach-
teiligt werden**

**Schadenersatz
oder Anfechtung****Wahlrecht bei Kündigung**

Eine bedeutende Neuerung dieser Novelle war auch, dass bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wahlrecht normiert wurde. Betroffene können seit-her die Beendigung entweder anfechten oder gegen sich gelten lassen und Schadenersatz verlangen. Zugleich wurde der Diskriminierungsschutz bei diskriminierenden Beendigungsarten eines Arbeitsverhältnisses um Auflösung in der Probezeit sowie um Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses erweitert. Vermisst wird in diesem Zusammenhang jedoch die gesetzliche Klarstellung, Anfechtungsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz wie jene nach dem Arbeitsverfassungsgesetz unter § 58 ASGG zu subsumieren und daher von den Kosten in den ersten beiden Instanzen zu befreien.

Mindestentgelt im Stelleninserat

Die Gesetzesreform 2011 brachte zwei Bestimmungen, die eine verbesserte Einkommens-
transparenz zum Abbau ungerechtfertigter Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zum Ziel haben. Einerseits regelt die Novelle eine Verpflichtung für Arbeitgeber/-innen und private Arbeitsvermittler/-innen, in ihren Arbeitsplatzbeschreibungen das geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt und die Möglichkeit einer Überzahlung anzugeben. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die geregelte Verwaltungsstrafe bei Zuwiderhandeln von bis zu 360 Euro nicht ausreichend hoch erscheint, zumal bei erstmaligem Verstoß auch noch eine vorherige Verwarnung durchzuführen ist.

Meilenstein Einkommensberichte

Außerdem sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe seit 2011 verpflichtet, Einkommensberichte im Zweijahresrhythmus zu legen. Dabei sind die Löhne und Gehälter nach Geschlecht getrennt offen zu legen. Unberücksichtigt blieb bis heute leider eine Regelung zur Sanktionierung von Unternehmen im Falle der Nichterstellung des Einkommensberichts. Bei der Novelle 2011 ist auch die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf nahestehende Personen hervorzuheben. Weiters kam es zu einer Erhöhung des Schadenersatzanspruches bei jeder Form der Belästigung auf mindestens 1000 Euro.

Verbesserung für Belästigte

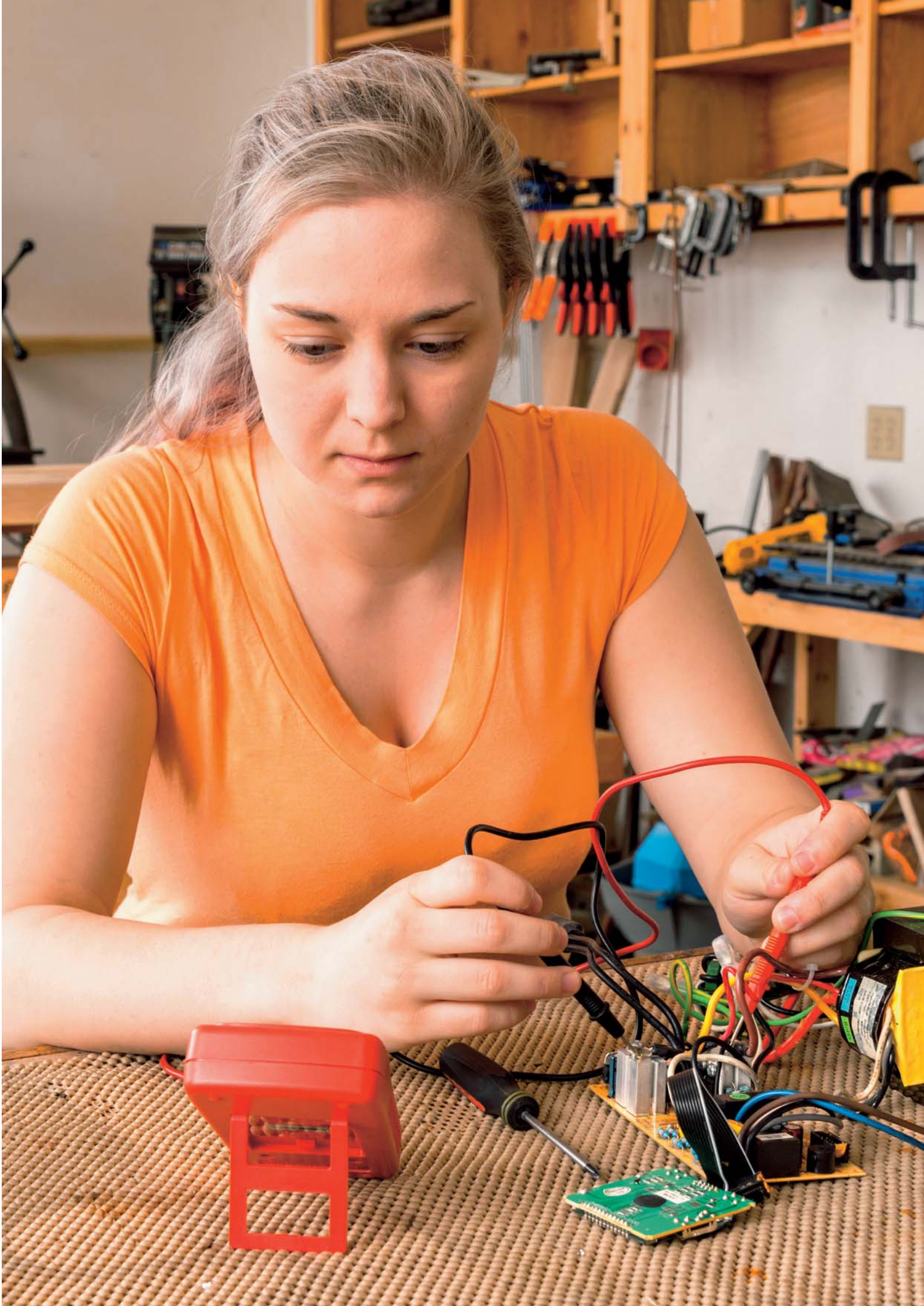
Eine wichtige Verbesserung, die den Rechtszugang erleichtert, ist die Anhebung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung von einem auf drei Jahre, welche in der Novelle 2013 umgesetzt wurde. Damit hat der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung getragen, dass die Verarbeitung von sexueller Belästigung vielfach mehr als ein Jahr in Anspruch nimmt. Anzudenken ist jedoch eine Vereinheitlichung und somit eine Ausweitung der gesetzlichen dreijährigen Verjährungsfrist auf alle Fälle von Belästigungen.

In der bisher letzten Novelle wurde unter anderem auch die verpflichtende Angabe des Mindestentgelts auf alle Betriebe ausgedehnt, auch wenn für diese Betriebe kein Kollektivvertrag oder sonstige lohngestaltende Vorschrift gilt. Das Strafantragsrecht bei Verletzung der Angabe des Mindestentgelts und bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Ausschreibung sollte jedoch künftig auf die gesetzlichen und freiwilligen Interessensvertretungen ausgedehnt werden, so dass eine effektivere Vertretung der Interessen der Mitglieder möglich wird.

Viele Verbesserungen und Weiterentwicklungen finden sich in den Gesetzesreformen zum Gleichbehandlungsgesetz wieder, jedoch gibt es noch immer genügend Handlungsbedarf, um die Gleichbehandlung und die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt voranzutreiben und letztlich realisieren zu können.

**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 783877
- ▶ Ihre Gewerkschaft: Kontakt unter oegb.at



FRAUEN-LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT IN DEN LETZTEN ZEHN JAHREN EXPLODIERT

Es gibt einen Silberstreif am Horizont: Sowohl in Oberösterreich als auch in ganz Österreich sind die Arbeitslosenzahlen bei Frauen (und Männern) leicht rückläufig. Im Zehn-Jahres-Rückblick zeigt sich allerdings ein weniger freundliches Bild. Die Zahl der Frauen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind, ist im Zeitraum 2006 bis 2016 auf das 85-Fache angestiegen. Schwierig ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt vor allem für Frauen über 50, Ausländerinnen sowie Frauen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und niedriger Qualifikation.

Hoffnung auf eine Trendwende

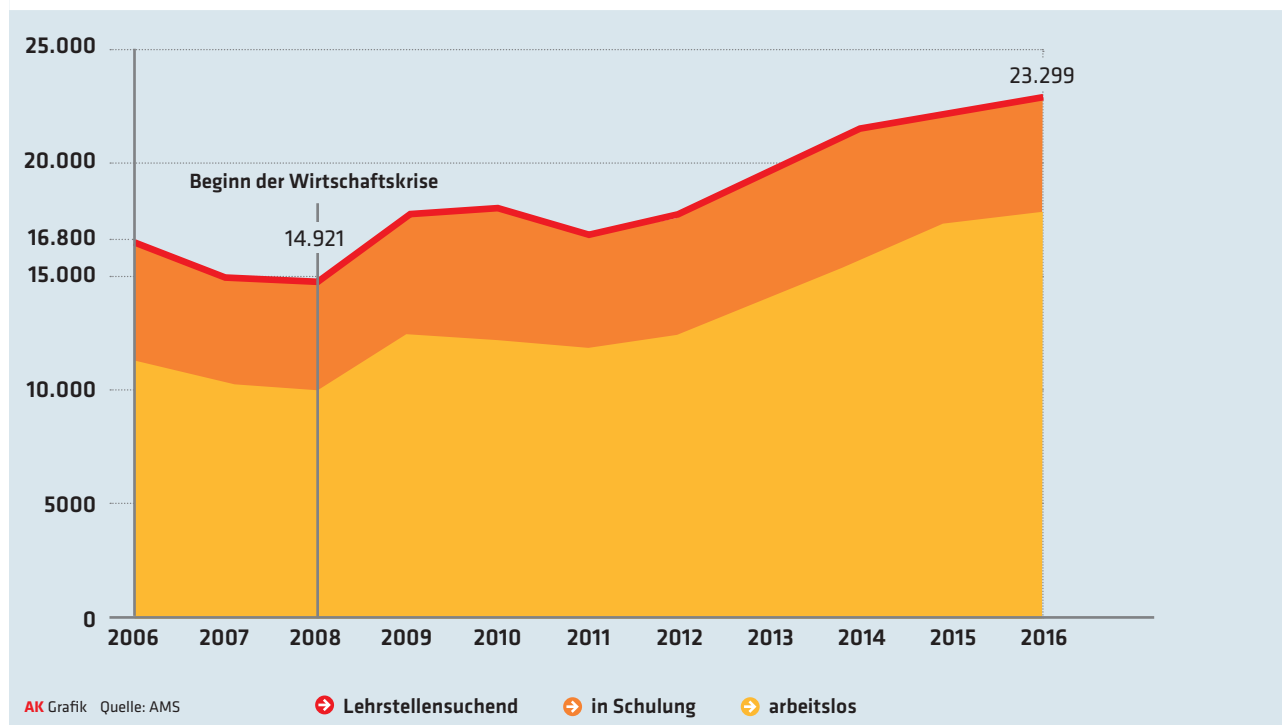
Die letzten Monatsauswertungen des Arbeitsmarktservice (AMS) weisen leicht rückläufige Arbeitslosenzahlen bei Frauen aus. Es besteht die Hoffnung, dass dies der Beginn einer nachhaltigen Trendwende auf dem Arbeitsmarkt sein könnte.

Im Jahresdurchschnitt 2016 allerdings ist die Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahr noch um 3,2 Prozent auf 18.017 gestiegen. Trotz eines Anstiegs der Beschäftigung erhöhte sich die Arbeitslosenquote der Frauen geringfügig auf 5,9 Prozent.

Die Zahl der Schulungsteilnehmerinnen ist im vergangenen Jahr um 131 bzw. 2,5 Prozent gesunken, jene der weiblichen Lehrstellensuchenden hingegen um 18 Personen bzw. 7,1 Prozent gestiegen. Seit Beginn der Wirtschaftskrise hat sich die Zahl der arbeitssuchenden Frauen (arbeitslos, in Schulung oder lehrstellensuchend) um mehr als 8000 bzw. 56,1 Prozent auf 23.299 erhöht.

Die Arbeitslosigkeit hat sich auch 2016 bei einzelnen Gruppen sehr unterschiedlich entwickelt. So hat sich die Zahl der arbeitslos

ENTWICKLUNG DER FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OÖ 2006 BIS 2016





vorgemerkten Frauen über 50 um 10,8 Prozent auf mittlerweile 4169 Arbeitslose massiv erhöht. Im Gegensatz dazu ist die Arbeitslosigkeit bei den unter 25-jährigen Frauen deutlich – um 5,2 Prozent – gesunken. Mit plus 9,6 Prozent ist die Arbeitslosigkeit bei ausländischen Frauen wesentlich stärker gestiegen als bei Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (plus 1,2 Prozent).

Schwierig gestaltet sich die Arbeitsuche auch für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl arbeitsloser Frauen ohne gesundheitliche Einschränkungen um 0,5 Prozent gestiegen, bei Frauen mit gesundheitlichen

Vermittlungseinschränkungen um 15 Prozent.

Im Hinblick auf die Qualifikation weisen 2016 zwar die Frauen mit akademischer Ausbildung bzw. mit Matura die höchsten prozentuellen Zuwächse bei der Arbeitslosigkeit auf. Doch das Arbeitslosigkeitsrisiko ist nach wie vor für Personen, die keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung haben, um ein Vielfaches höher als für Absolventinnen von weiterführenden mittleren oder höheren Schulen oder Frauen mit Lehrabschluss. Beinahe die Hälfte der arbeitslosen Frauen in Oberösterreich verfügt maximal über einen Pflichtschulabschluss.

Ausbildung und Arbeitslosigkeit

FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH, 2016

	Bestand Jahresdurchschnitt	Veränderung Bestand zum Vorjahr	
		absolut	in %
ALTER			
bis 19 Jahre	561	- 54	- 8,8 %
20 bis 24 Jahre	2121	- 92	- 4,2 %
Jugendliche < 25 Jahre	2682	- 146	- 5,2 %
Erwachsene 25 bis 49 Jahre	11.167	303	2,8 %
Ältere ≥ 50 Jahre	4169	406	10,8 %
NATIONALITÄT			
Inländerinnen	13.424	159	1,2 %
Ausländerinnen	4594	404	9,6 %
AUSBILDUNG			
Akademische Ausbildung	1046	98	10,3 %
Höhere Ausbildung	1495	102	7,3 %
Mittlere Ausbildung	1298	25	2,0 %
Lehrausbildung	5295	146	2,8 %
Pflichtschule	7893	235	3,1 %
Keine abgeschlossene Schule	780	- 19	- 2,4 %
ungeklärt	210	- 25	- 10,4 %
GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN			
arbeitslose behinderte Personen	780	83	12,0 %
Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	3811	499	15,0 %
Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	14.206	64	0,5 %
LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT			
6 bis 12 Monate arbeitslos	3045	175	6,1 %
mind. 12 Monate arbeitslos	1872	747	66,4 %
ARBEITSLOSE FRAUEN GESAMT	18.017	563	3,2 %
Schulungsteilnehmerinnen	5015	- 131	- 2,5 %
Lehrstellensuchende	267	18	7,1 %
ARBEITSUCHEDE FRAUEN GESAMT	23.299	450	2,0 %

AK Grafik Quellen: AMS, AK-Berechnungen

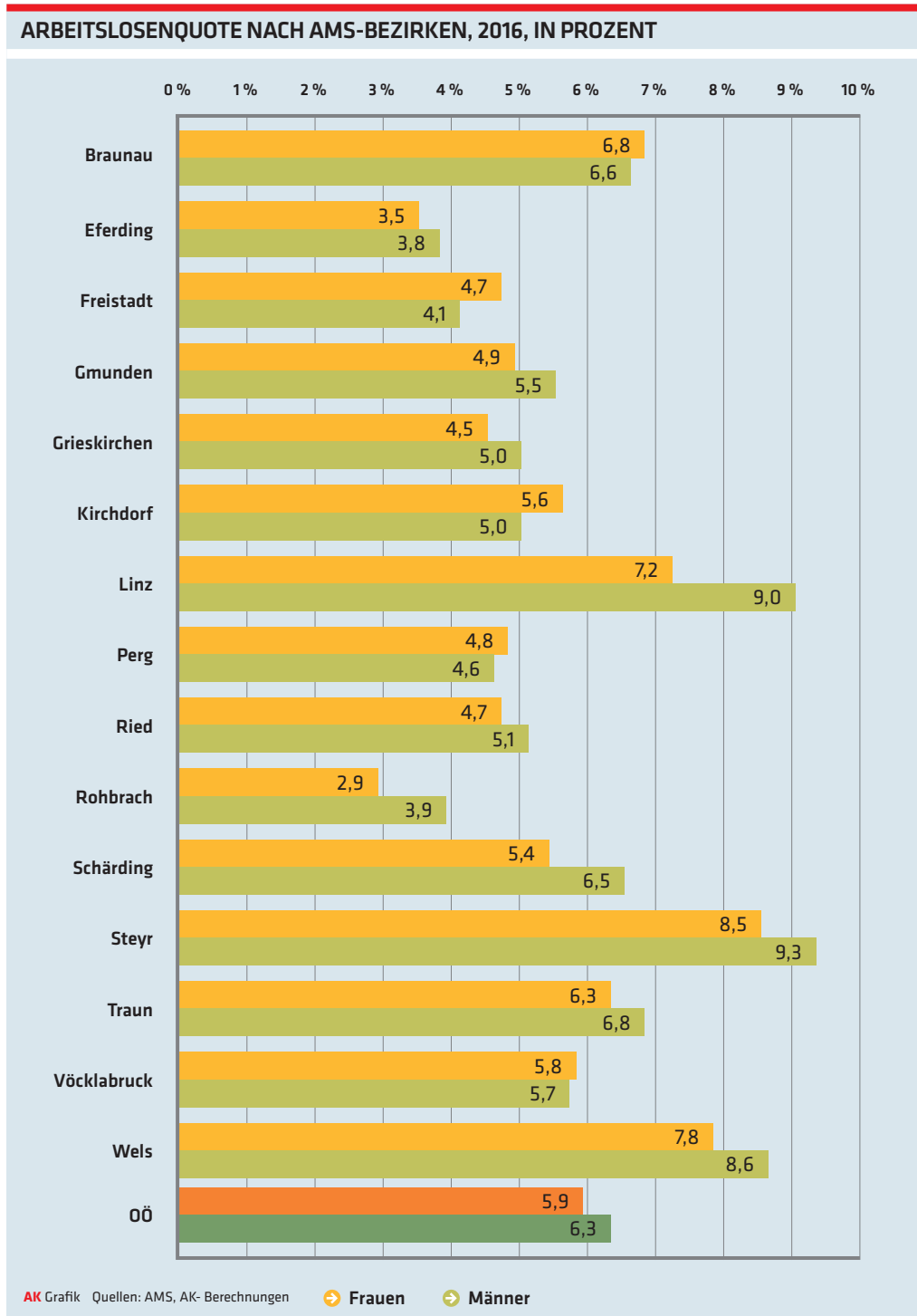
Bereits mehr als jede zehnte arbeitslose Frau in Oberösterreich ist schon länger als ein Jahr arbeitslos. Im Zeitraum 2006 bis 2016 ist die Zahl der länger als ein Jahr arbeitslosen Frauen von 22 auf 1872 geradezu ex-

plodiert – das ist ein Anstieg auf das 85-Fache! Alleine im Jahr 2016 betrug der Anstieg 66,4 Prozent.

Große bezirksweise Unterschiede

Die Arbeitslosenquote variiert zwischen den Bezirken erheblich. Die Bandbreite reicht bei den Frauen von 2,9 Prozent in Rohrbach bis

8,5 Prozent in Steyr. In zwei Drittel der Bezirke ist die Arbeitslosenquote der Frauen niedriger als jene der Männer. In Braunau, Freistadt, Kirchdorf, Perg und Vöcklabruck dagegen weisen Frauen die höhere Arbeitslosenquote auf.



Für ganz Oberösterreich liegt die Arbeitslosenquote der Frauen 2016 mit 5,9 Prozent merklich unter jener der Männer (6,3 Prozent). Bis zur Wirtschaftskrise im Jahr 2008 wiesen in Oberösterreich stets die Frauen eine höhere

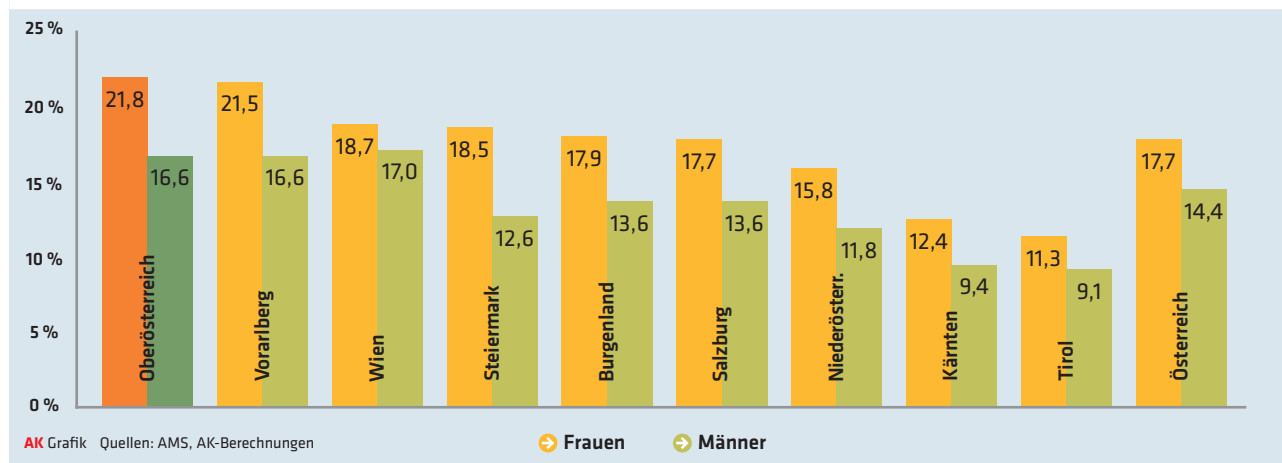
Arbeitslosenquote auf. Die Wirtschaftskrise traf zunächst die männerdominierten Branchen der Sachgütererzeugung und hatte einen massiven Anstieg der Männerarbeitslosigkeit zur Folge. Dieser Effekt wirkt immer noch nach.

Mehr Frauen in Schulungen

Um die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen, bietet das AMS Arbeitslosen Schulungen und Kurse an. 2016 befand sich österreichweit etwas mehr als ein Sechstel aller arbeitsuchenden Frauen in einer AMS-

Schulung, von den Männern nahm etwa jeder siebte Arbeitslose an einer Schulung teil. In allen Bundesländern ist die Schulungsquote der Frauen höher als jene der Männer. Oberösterreich weist bei den Frauen mit 21,8 Prozent den höchsten Schulungsanteil auf, bei den Männern Wien.

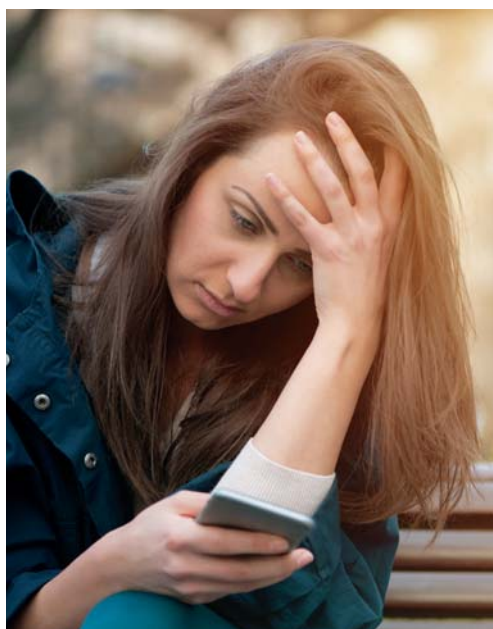
**SCHULUNGSQUOTE
NACH GESCHLECHT UND BUNDESLÄNDERN, IN PROZENT, 2016**



Gezielte AMS-Förderungen

Um den vielfältigen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, betreibt das AMS seit vielen Jahren eine gezielte Frauenförderung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Dementsprechend ist der

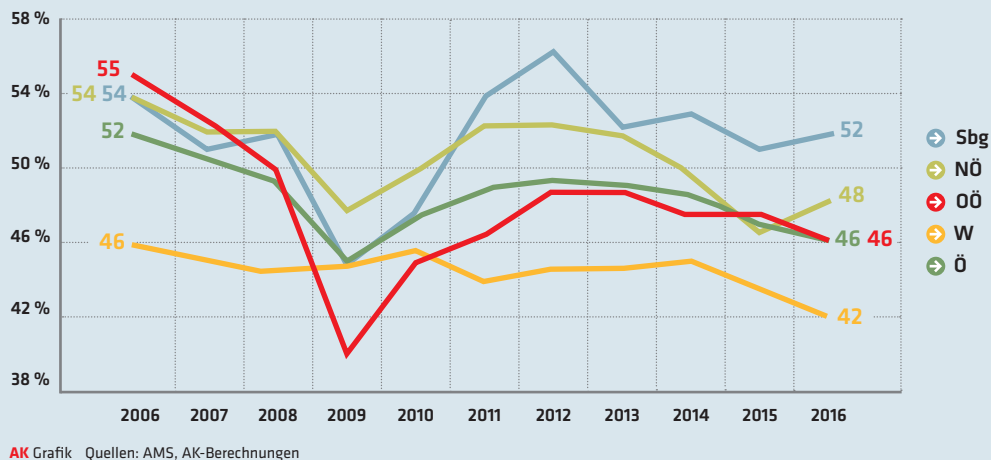
Frauenanteil bei den AMS-Förderungen überproportional hoch. In den letzten zehn Jahren sind üblicherweise die Hälfte aller geförderten Personen Frauen (lediglich im Krisenjahr 2009 lag der Frauenanteil deutlich darunter). Oberösterreich liegt dabei mit 49 Prozent ziemlich genau im Bundesdurchschnitt.



Nur 46 Prozent vom Förderbudget

Größere Schwierigkeiten hat das AMS mit der Zielsetzung, 50 Prozent des Förderbudgets für Frauen auszugeben. In den Jahren vor Ausbruch der Wirtschaftskrise wurde dieser Zielwert in Oberösterreich und den meisten anderen Bundesländern erreicht. Im Krisenjahr 2009 sackte der Frauenanteil beim Förderbudget in Oberösterreich von 50 auf 40 Prozent ab. Seither bemüht sich das AMS verstärkt, den Zielwert von zumindest 50 Prozent wieder zu erreichen. Doch nach anfänglichen Erfolgen wurde das Gender-Budgetziel in den letzten drei Jahren wieder deutlicher verfehlt. Oberösterreich weist nach Wien 2016 mit 46 Prozent den zweitniedrigsten Frauenanteil beim AMS-Förderbudget auf.

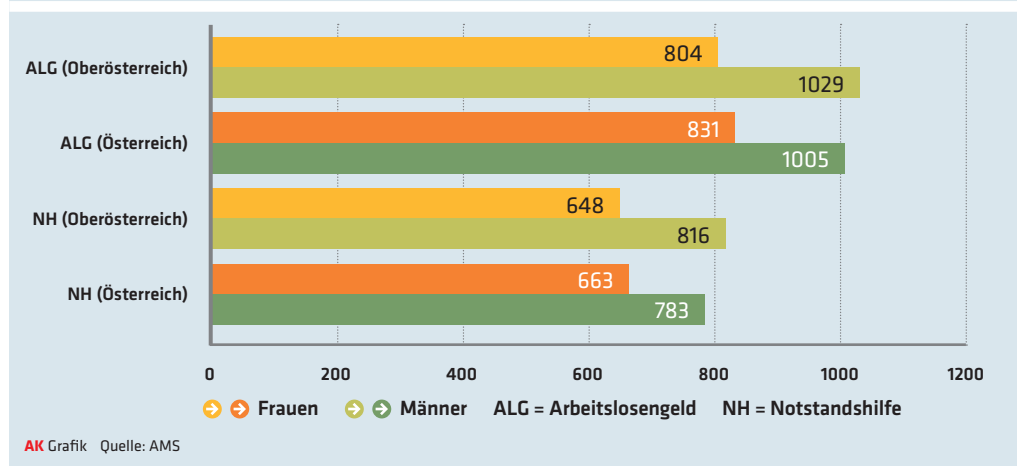
FRAUENANTEIL BEIM AMS-FÖRDERBUDGET, IN PROZENT



Arbeitslosigkeit führt zu Armut

Schon kurze Arbeitslosigkeitsepisoden stellen viele Familien vor große finanzielle Schwierigkeiten. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wird es immer schwieriger, mit dem Leistungsbezug über die Runden zu kommen. Durch den massiven Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit hat sich die Zahl der

armutsgefährdeten Arbeitslosen deutlich erhöht. Frauen sind von der Armutsbedrohung stärker betroffen. So ist das Arbeitslosengeld, aber auch der Notstandshilfebezug der Frauen in Oberösterreich um mehr als ein Fünftel niedriger als bei Männern. Österreichweit ist die Kluft ein wenig kleiner: Der Leistungsbezug der Frauen ist um rund ein Sechstel niedriger als jener der Männer.

ARBEITSLOSENGELD UND NOTSTANDSHILFE
(MONATLICHER LEISTUNGSBEZUG IN EURO – JAHRES DURCHSCHNITT 2016)

Notstandshilfe fällt oft weg

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

dadurch geschmälert wird oder ganz wegfällt. Im Jahr 2015 führte diese Partnereinkommensanrechnung bei 18.572 Arbeitslosen – davon vier Fünftel Frauen – zum kompletten Entfall der Notstandshilfe. In Oberösterreich waren 2780 Arbeitslose betroffen, wobei der Frauenanteil mit 84,1 Prozent noch höher ist.

VEREINBARKEIT GEHT AUCH MÄNNER AN



SIBYLLE HAMANN

Seit zehn Jahren gibt es den Frauenmonitor der oberösterreichischen Arbeiterkammer nun schon. Eine lange Zeit, in der aus Babies Kinder und aus Kindern Erwachsene werden. Aber doch nur ein Wimpernschlag, wenn wir diese zehn Jahre einreihen in den jahrhundertelangen Kampf von Frauen um Gleichberechtigung in der Arbeitswelt.

Wir haben vieles geschafft in diesen zehn Jahren, in Oberösterreich und anderswo. Mehr Frauen denn je verlassen unser Bildungssystem mit wertvollen Abschlüssen. Mehr Frauen denn je sind erwerbstätig, und mehr denn je sind in den vergangenen Jahren auch in sichtbare Führungsrollen aufgestiegen. Man hat sich an sie gewöhnt; in der Popkultur ebenso wie in der Wissenschaft und in der Wirtschaft. Dass die Gleichberechtigung der Geschlechter ein wesentlicher Eckpfeiler un-

serer westlichen Zivilisation ist, und eine Errungenschaft, die wir unbedingt verteidigen müssen – diese Erkenntnis hat sich, in der Auseinandersetzung mit dem islamischen Fundamentalismus, jüngst sogar in konservativen Kreisen durchgesetzt.

Der Feminismus ist also im Mainstream angekommen. Dennoch klafft die Lücke weiterhin, wie ein stetiger Vorwurf: Die Schere zwischen Männereinkommen und Fraueneinkommen, zwischen Männerpensionen und Frauenpensionen, sie will sich einfach nicht schließen. Warum? Das lässt sich gerade auch am Beispiel Oberösterreich gut ablesen.

Was die Gleichberechtigung der Geschlechter betrifft, haben wir nämlich erst die eine Hälfte geschafft: Frauen haben sich bisherige Männerdomänen erobert, und sind dort nicht mehr wegzudenken. Frauen können alles, was Männer können. Sie sind Soldatinnen, Pilotinnen, Kanzlerinnen. Sie tun alles, was Männer tun – allerdings zusätzlich zu allem, was Frauen immer schon getan haben.

Denn die Zuständigkeit fürs Sorgen und Nähren, fürs Kümmern und Pflegen, fürs Wohlergehen der Familie, klebt heute mit ähnlicher Selbstverständlichkeit an ihnen wie vor hundert Jahren. Alle Konflikte, die sich aus der Kollision der beiden Sphären ergeben, die sogenannten „Vereinbarkeitsprobleme“ – werden immer noch als „Frauenprobleme“ definiert. Und deswegen sind Frauen heute erschöpft.

Was die zweite Hälfte der Gleichberechtigung der Geschlechter betrifft, stehen wir in Österreich nämlich erst ganz am Anfang: Dass sich Männer die Verantwortung für Familienaufgaben mit der gleichen Selbstverständlichkeit aneignen, wie es die Frauen in der Berufswelt getan haben. Derzeit tun sie

das leider nicht, im Gegenteil: Wenn Männer Väter werden, arbeiten sie sogar noch mehr also vorher und verbringen noch weniger Zeit zu Hause – denn jetzt müssen sie ja eine Familie ernähren. Ein Haus bauen. Einen Kredit abzahlen. Und deswegen Überstunden machen, und eine Gehaltserhöhung anstreben.

Frauen reiben sich derweil in einem permanenten Gefühl der Unzulänglichkeit auf. Fahren im Beruf mit angezogener Handbremse, passen ihren Alltag den Öffnungszeiten der Kindergärten an, stecken zurück, fordern zu wenig, verhandeln schlechter, und reduzieren ihre Arbeitszeit. Sie wissen ja, dass es sich anders unmöglich alles ausgehen kann. Und irgendwer muss ja dafür sorgen, dass alle satt, sauber und halbwegs zufrieden sind, und dass daheim der Laden läuft.

Das Ergebnis lässt sich an allen Daten ablesen, die uns auch der oberösterreichische Frauenmonitor zeigt: Frauen arbeiten Teil, Männer Vollzeit. Frauen arbeiten in der Nähe des Wohnsitzes, Männer weiter weg. Häufiger als Männer werden sie unter ihrer Qualifikation beschäftigt, niedriger eingestuft, sie rücken langsamer vor. Selbst bei der Berufswahl spielt die künftige Vereinbarkeitsfrage schon eine Rolle. Weil sie von jungen Frauen bereits mitgedacht wird – und ihre Ambitionen schmälert.

An diesem Punkt stehen wir im Moment. Und er wird ein steter Quell von Frustrationen bleiben. Wenn uns nicht endlich gelingt, dort anzusetzen, wo der Dreh- und Angelpunkt der Geschlechtergerechtigkeit ist. Nämlich: Männer in ihrer Verantwortung für Familienaufgaben endlich als gleichberechtigt ernst zu nehmen.

Das muss auf allen Ebenen gleichzeitig geschehen, in der Praxis ebenso wie in der Theorie. In den Betrieben, die bei ihren männlichen Angestellten Karenzzeiten, Pflegeurlaub und Teilzeitkarrieren genauso selbstverständlich mitdenken müssen wie bei ihren weiblichen Angestellten. In der Politik, die dem „Halbe-Halbe“-Modell in der Familie mit Kampagnen und finanziellen Anreizen auf die Sprünge hilft. In Schulen, Kindergärten

und Pflegeeinrichtungen, die sich noch stärker um männliches Personal bemühen – damit es für die heranwachsende, nächste Generation von Männern pflegende und sorgende Rollenvorbilder gibt.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist keine Frauensportart, bei der Männer bloß zuschauen können. Die Befreiung aus dem Korsett der Rollenzwänge betrifft sie gleichermaßen. Und ähnlich wie für Frauen gibt es für Männer dabei eine Menge zu gewinnen – mehr Freiheit, mehr Vielfalt der Lebensentwürfe, mehr Erfahrungen.

Man kann den Männern, auch in Oberösterreich, versichern: Es zahlt sich aus.

Sibylle Hamann

ist Journalistin, unter anderem für Kurier, Profil, Die Presse, Die Zeit, Falter und Emma. Chefredakteurin der „Liga. Zeitschrift für Menschenrechte“. Lektorin am Journalismuslehrgang der FH Wien, Moderatorin und Vortragende.





POLITIK UND GESELLSCHAFT

Zu wenig Kinderbetreuungseinrichtungen mit passenden Öffnungszeiten, von Halbe-Halbe keine Rede: Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren, bleibt schwierig. Was die Erwerbstätigkeit hemmt, führt in der Pension oft zu Armut.

BEI UNI-ABSCHLUSS UND MATURA VORN, BEI BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG IM NACHTEIL

Höhere Bildung – höheres Einkommen. Diese einfache Formel gilt für Frauen nur bedingt. Bei den Hochschulabschlüssen haben die Frauen die Männer längst überholt, auch bei der Matura haben die Frauen die Mehrheit. Dennoch bleibt die Einkommensschere weit offen. Bei der betrieblichen Weiterbildung dagegen haben die Männer die Nase vorn. Frauen müssen sich häufig auf eigene Kosten und in der Freizeit weiterbilden.

Jede fünfte vollzeitbeschäftigte Frau muss mit weniger als 1300 Euro im Monat auskommen. In Oberösterreich ist die Lohnschere besonders weit offen (siehe auch Kapitel Einkommen, Seite 14). Das liegt unter anderem auch daran, dass Frauen häufig in Branchen mit schlechter Bezahlung arbeiten. Auf individueller Ebene hilft Bildung: Die Betroffenheit sinkt mit höherem Bildungsabschluss. [Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich 2017]

Bildung ist nach wie vor erblich

Der Aufstieg gelingt nur wenigen

Frauen haben bildungsmäßig in den letzten Jahrzehnten deutlich aufgeholt. Wie eine Bildungslaufbahn aussieht, ist allerdings immer noch in hohem Ausmaß vom Bildungsstand der Eltern abhängig. Bildung ist in Österreich erblich: Je höher die Schulbildung der Eltern, umso wahrscheinlicher ist ein hoher Bildungsabschluss des Kindes. Nur 26 Prozent der 25- bis 34-Jährigen in Österreich haben einen höheren Abschluss als ihre Eltern. Im OECD-Schnitt sind es 37 Prozent. [Quelle: Bildungsmonitor AK OÖ 2014]

Das Problem manifestiert sich bereits in der Schule: Je niedriger das Bildungsniveau der Eltern, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, Risikoschülerin zu werden.

Gut im Lesen, schlecht in Mathe?

PISA 2015 hat die Fähigkeiten von 15- bis 16-jährigen Schülern/-innen in den Bereichen Lesen, Rechnen und Naturwissenschaften getestet. In den Naturwissenschaften zählen in Oberösterreich 19 Prozent der

Mädchen zur Risikogruppe, können sich also nicht als kritische und informierte Bürgerinnen in naturwissenschaftlich relevante Themen einbringen. Bei den Burschen sind es in Oberösterreich ebenfalls 19 Prozent, österreichweit sind es bei den Mädchen mit 22 Prozent etwas mehr.

Lesen gilt als die zentrale Fähigkeit für die persönliche und berufliche Entwicklung sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess. Hier sind die Ergebnisse der Mädchen national wie international besser als jene der Burschen. Auch in Oberösterreich stehen (immer noch alarmierende) 15 Prozent der Mädchen, die am Ende der Schulpflicht nicht sinnerfassend lesen können, rund 25 Prozent der Burschen gegenüber.

Und in Mathematik? Hier zählen in Oberösterreich 21 Prozent der Mädchen zur Risikogruppe (18 Prozent der Burschen). Österreichweit sind es bei den Mädchen 25 Prozent. [Quelle: bife, PISA 2015]

Geschlechtstypische Schulwahl

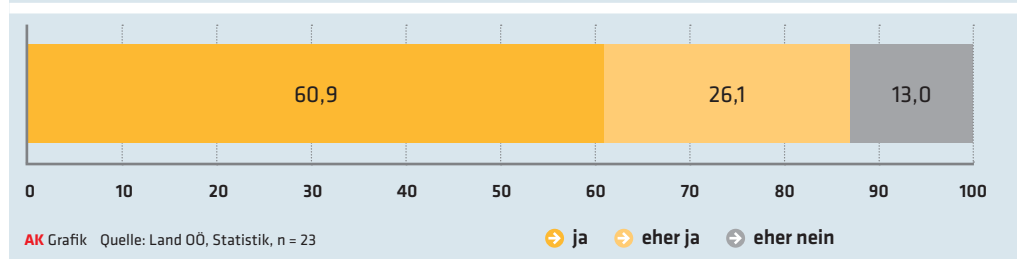
Deutlich mehr als die Hälfte aller Schüler/-innen der zehnten Schulstufe besucht geschlechtstypische Schulformen. Speziell Schulen mit Schwerpunkt MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) werden fast ausschließlich von Burschen absolviert. Diese Segregation setzt sich in der Berufswelt fort und führt zur drastischen Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Berufen und damit verbunden zu schlechteren Einkommensbedingungen (siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 10).

Mädchen in den einzelnen Schultypen

Im Schuljahr 2015/16 hatten etwa Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe einen Mädchenanteil von 92,2 Prozent, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik 96,4 Pro-

zent und Fachschulen für Sozialberufe 97,8 Prozent, während der Mädchenanteil bei den Höheren Technischen Lehranstalten nur bei 13 Prozent lag. Rollenklischees und Schultypwahl sind immer noch eng miteinander verknüpft.

KÖNNEN SIE SICH VORSTELLEN, DASS IHRE TOCHTER EINEN NICHT-TRADITIONELLEN FRAUENBERUF WÄHLT (GIRLS' DAY MINI - ELTERNBEFRAGUNG 2016), IN PROZENT



Es liegt auch an den Eltern

Auf der Suche nach den Ursachen für die traditionelle Ausbildungswahl der Mädchen ist auch ein Blick auf die Einstellung der Eltern interessant. Die Eltern der Teilnehmerinnen an den sogenannten Girls' Days in Oberösterreich werden jedes Jahr befragt, ob sie sich

vorstellen können, dass ihre Tochter einen nicht-traditionellen Beruf ergreift. Während sich die Eltern der „Minis“ (Kindergarten) das zu 88 Prozent (eher) vorstellen können, sind es bei den Eltern der älteren Mädchen (Volksschule und 13- bis 14-Jährige) nur mehr rund 68 Prozent.

[Quelle: Land OÖ, Statistik Austria, 2016]



HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG NACH ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 2010

		APS	Lehre	BMS	AHS	BHS	Hochschule
Altersgruppe	Insgesamt	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Oberösterreich	1.220.921	29,6	34,7	14,2	3,9	7,8	9,9
20 bis 24 Jahre	90.319	17,8	37,7	10,7	9,9	19,2	4,7
25 bis 29 Jahre	92.198	17,5	35,5	13,0	4,9	13,5	15,7
männlich	598.277	23,1	42,7	12,9	3,5	7,9	9,7
20 bis 24 Jahre	46.601	19,7	44,3	9,3	8,4	16,0	2,3
25 bis 29 Jahre	47.224	18,2	41,1	12,0	4,7	11,8	12,2
weiblich	622.644	35,9	27,0	15,5	4,2	7,6	9,9
20 bis 24 Jahre	43.718	15,8	30,6	12,2	11,5	22,8	7,1
25 bis 29 Jahre	44.974	16,8	29,6	14,1	5,2	15,1	19,2

APS = allgemeinbildende Pflichtschule AHS = allgemeinbildende höhere Schule BMS = berufsbildende mittlere Schule BHS = berufsbildende höhere Schule

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2014 (Wien 2016)

Betrachtet man die höchste abgeschlossene Ausbildung, zeigt sich, dass höhere Bildung auch in Oberösterreich weiblich ist. 19,2 Prozent der 25- bis 29-jährigen Frauen haben einen Hochschulabschluss, während es bei den Männern nur 12,2 Prozent sind. Auf der anderen Seite stehen dem aber 16,8 Prozent Frauen gegenüber, die lediglich einen Pflichtschulabschluss vorweisen können.

Betriebliche Weiterbildung

Bei der betrieblichen Weiterbildung haben hingegen die Männer die Nase vorn. Während die Teilnahmequote (bezogen auf alle Beschäftigten) bei den Männern 34,8 Prozent beträgt, kommen nur 30,5 Prozent der Frauen in den Genuss einer betrieblichen Weiterbildung (Statistik Austria, 2013). Dementsprechend häufig müssen sich Frauen auf eigene Kosten und in der Freizeit weiterbilden. Deutlich sieht man das beim Bildungsbonus der

Arbeiterkammer Oberösterreich, der im Kursjahr 2015/2016 zu 60,8 Prozent von Frauen in Anspruch genommen wurde. Auch die Bildungsberatung der Arbeiterkammer Oberösterreich ist weiblich dominiert: 62,7 Prozent der Beratungssuchenden waren 2016 Frauen.

Mehrzahl der Studierenden weiblich

Von 45.000 Studierenden aus Oberösterreich sind 55 Prozent weiblich. Die Hochschulzugangsquote für Frauen (also die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Laufe ihres Lebens ein Studium aufnehmen) beträgt für Frauen in Oberösterreich 51 Prozent. 44 Prozent von ihnen studieren in Oberösterreich, 35 Prozent in Wien, der Rest anderswo.

Studentinnen aus Oberösterreich kommen übrigens häufiger als Studenten aus einem sogenannten bildungsfernen Elternhaus, in dem die Eltern überdies keine beruflich lei-

**AK-Bildungsbonus
nutzen vorwiegend
Frauen**

DER WEG ZUR STUDIENBERECHTIGUNG

Männer

Studienberechtigung	In Oberösterreich aufgewachsen			Alle Bildungsinländer/-innen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
AHS-Matura	52,0	44,0	48,0	56,0	48,0	52,0
HAK-Matura	13,0	10,0	12,0	13,0	11,0	12,0
HTL-Matura	3,0	29,0	15,0	3,0	26,0	14,0
Sonstige BHS-Matura	24,0	5,0	16,0	22,0	5,0	14,0
Studienberechtigungsprüfung	1,7	3,2	2,4	1,7	2,6	2,1
Lehre und Matura	0,5	0,6	0,6	0,3	0,4	0,3
Berufsreifeprüfung	4,4	5,4	4,8	2,6	4,8	3,6
Berufliche Qualifikation	0,2	0,7	0,5	0,1	0,4	0,2
Sonstige österreichische Studienberechtigung (int. Schule, Externist., PÄDAK, Stud. ohne Reifeprüfung)	0,7	1,9	1,3	1,2	2,1	1,6

AK Grafik Quelle: Sonderauswertung f AK, Sozialerhebung IHS 2017

tende Funktion haben und auch nicht Unternehmer/-innen sind (20 Prozent zu 17 Prozent). Deutlich seltener als ihre Studienkollegen kommen die oberösterreichischen Studentinnen dagegen aus einem bildungsnahen Elternhaus. (14 Prozent zu 17 Prozent).

52 Prozent der Frauen haben AHS-Matura, aber nur drei Prozent maturieren an einer HTL. Die alternative Studienberechtigung (Studienberechtigungsprüfung, Lehre mit Matura, Berufsreifeprüfung oder Berufserfahrung) wird vorwiegend von Männern gewählt: Während fast zehn Prozent der Studenten einen alternativen Zugang erworben haben, sind es bei den Studentinnen nur 6,8 Prozent.

Konventionelle (also vom Einkommen der Eltern abhängige) Studienbeihilfe bekommen 17 Prozent der Studentinnen aus Oberösterreich (zwölf Prozent der Studenten), Selbsterhalter/-innstipendium beziehen acht Prozent der Frauen und zwölf Prozent der Männer.



KINDERBETREUUNG IN OBERÖSTERREICH: EIN PFLÄNZCHEN, DAS NUR LANGSAM WÄCHST

Sie ist ein zartes Pflänzchen, die institutionelle Kinderbetreuung in Oberösterreich. Ein Pflänzchen, das nur sehr langsam wächst. Dennoch gibt es Fortschritte. So ist in den letzten zehn Jahren der Anteil jener Gemeinden, deren Kinderbetreuungseinrichtungen nicht einmal einen Teilzeitjob ermöglichen, von 28,1 Prozent auf 3,8 Prozent zurückgegangen. Wer Vollzeit arbeiten will oder muss, hat's als Elternteil in Oberösterreich allerdings nach wie vor sehr schwer.

Seit mittlerweile 17 Jahren erhebt die Arbeiterkammer Oberösterreich jährlich die institutionelle Kinderbetreuung in den oberösterreichischen Gemeinden. Um den Aus-

bau der Kinderbetreuung einordnen und vergleichen zu können, wurden vier Kriterien und Kategorien gebildet:

KATEGORIEN DER KINDERBETREUUNG

Kategorie A	Vier Kriterien definiert: 1. Betreuung für Unter-Dreijährige von Montag-Donnerstag 2. Kindergarten mit acht Stunden und mehr durchgehender Öffnungszeit 3. Mittagessen mindestens an vier Tagen pro Woche 4. Nachmittagsbetreuung für Volksschulkinder von Montag bis Donnerstag bis mindestens 15.00 Uhr
Kategorie B - E	erfüllen drei, zwei, ein oder keines der vier definierten Kriterien

AK Grafik Quelle: AK-Kinderbetreuungsatlas



Ab 2010 wurde eine zusätzliche Kategorie 1A eingeführt. Gemeinden, die die 1A-Kriterien erfüllen, können auch als „vollzeitauglich“ bezeichnet werden und erfüllen auch die VIF-Kriterien (siehe Seite 51).

Fortschritte nur in kleinen Dosen

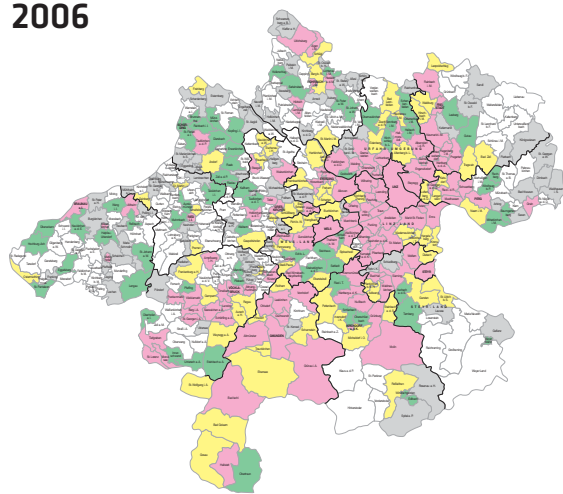
Vergleicht man die institutionelle Kinderbetreuung in Oberösterreich mit einer Pflanze, dann ist sie ein zartes Gewächs, das nur ganz langsam wächst. Im Zeitraum von 2006 bis 2016 ist die Landkarte trotzdem bunter geworden (siehe Grafik Seite 51 oben): 2006 waren noch 28,1 Prozent der oberösterreichischen Gemeinden der Kategorie E (= weiße Flecken auf der Landkarte) zuzuordnen. Diese Gemeinden haben also keines der definierten Kriterien erfüllt. In den vergangenen zehn Jah-

ren ist ihre Anzahl erfreulicherweise auf 3,8 Prozent geschrumpft. Dennoch gibt es keinen Grund, sich zufrieden zurückzulehnen. Lediglich 17,9 Prozent der Gemeinden bzw. nicht einmal jede fünfte Gemeinde erreicht 2016 den 1A-Status (= rot auf der Landkarte) und verfügt somit über ein institutionelles Kinderbetreuungsangebot, das als „vollzeitauglich“ bezeichnet werden darf. Die Zahl der A-Gemeinden (= rosa), die alle vier definierten Kriterien erfüllen, ist im Beobachtungszeitraum 2006/2016 von 107 auf 172 gestiegen.

Laut AK-Kinderbetreuungsatlas 2016 bieten 11,8 Prozent der oberösterreichischen Gemeinden keine Betreuung für Unter-Dreijährige, 38,9 Prozent der Einrichtungen in Oberösterreich haben kürzer als acht Stunden geöffnet, und 8,4 Prozent bieten nicht einmal ein Mittagessen im Kindergarten.

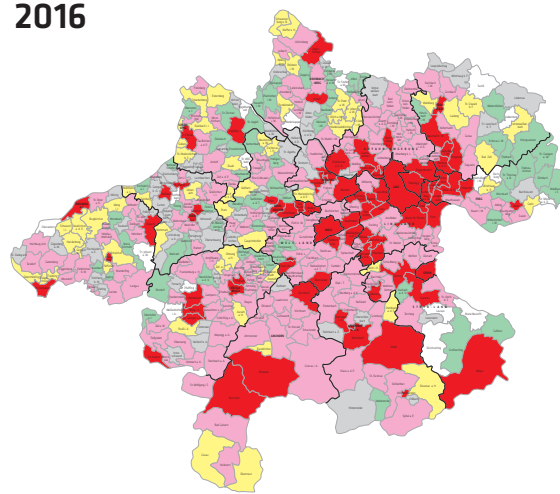
ENTWICKLUNG DER KINDERBETREUUNG 2006 BIS 2016

2006



AK Grafik Quelle: AK-Kinderbetreuungsatlas

2016



Viel zu kurze Öffnungszeiten

Unbestritten ist, dass die institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle spielen. Hier braucht es hauptsächlich Einrichtungen, deren Qualitätsstandards mit der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt Schritt halten und bei den Öffnungszeiten nicht hinterher hinken.

Viele Arbeitnehmer/-innen beklagen, dass ihnen zwar in der Arbeit immer mehr Flexibilität abverlangt wird, was die Lage ihrer Arbeitszeit betrifft, sich aber bei den Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen keine Beweglichkeit zeigt. Mitunter werden Eltern, die einen entsprechenden Bedarf anmelden, mit Killerargumenten („Wir sind keine Aufbewahrungsstätte!“) wieder nach Hause geschickt.



Vollzeittauglich? Fehlanzeige!

Um einen anerkannten Indikator für „Vollzeittauglichkeit“ zu bekommen, wurde 2006 von der Arbeiterkammer Wien in Zusammenarbeit mit Statistik Austria der sogenannte Vereinbarkeitsindikator Beruf und Familie (VIF) entwickelt. Die Kriterien für Kinderbetreuungseinrichtungen sind:

VIF-KRITERIEN FÜR KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN

- a) hat eine wöchentliche Öffnungszeit von mindestens 45 Stunden von Montag bis Freitag
- b) hat an vier Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden geöffnet
- c) bietet ein Mittagessen an
- d) hat maximal fünf Wochen pro Jahr geschlossen

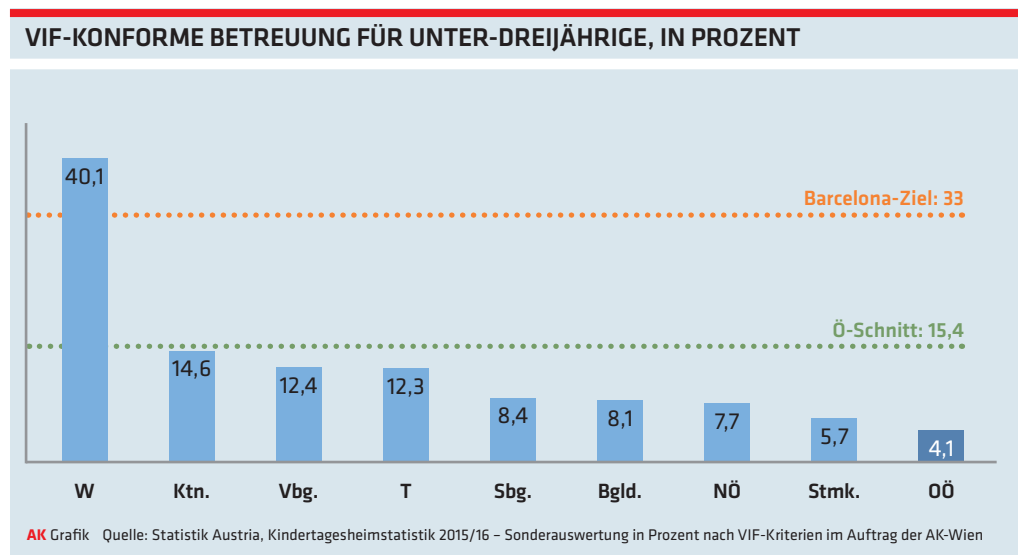
AK Grafik

ZU VIELE SCHLIESSTAGE
IN OBERÖSTERREICH

alle Kindertagesheimstätten	28,1 Tage
Krabbelstuben	27,1 Tage
Kindergärten	27,3 Tage
Horte	32,3 Tage

AK Grafik Quelle: Kindertagesheimstatistik 2015/16

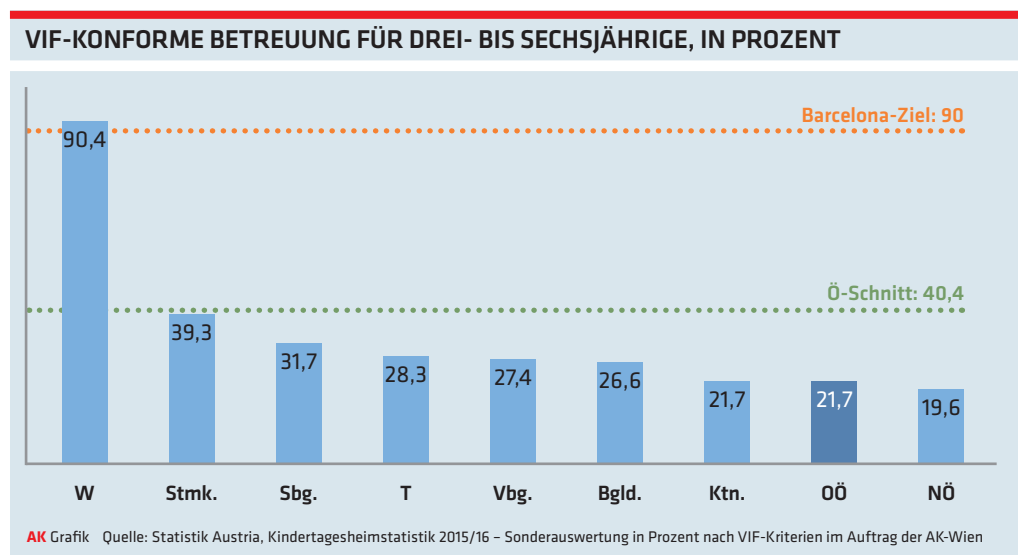
Legt man den Indikator als Maßstab an, dann zeigt sich bei den Unter-Dreijährigen folgendes Bild:



Mit großem Abstand liegt Oberösterreich hier im Bundesländer-Vergleich seit Jahren an letzter Stelle. Lediglich 4,1 Prozent der Unter-Dreijährigen in Oberösterreich verfügen über einen Betreuungsplatz, der den VIF-Kriterien entspricht. Der Bundesdurch-

schnitt liegt mit 15,4 Prozent um mehr als 11 Prozentpunkte darüber. Lichtjahre trennen Oberösterreich hier auch von den sogenannten Barcelona-Zielen, die institutionelle Betreuungsplätze für mindestens 33 Prozent der Unter-Dreijährigen vorsehen.

Wenig zufriedenstellend stellt sich auch das Bild bei den Drei- bis Sechsjährigen dar:



Hier belegt Oberösterreich mit 21,7 Prozent im Bundesländervergleich ex aequo mit Kärnten den vorletzten Platz. Lediglich in Niederösterreich schaut die Versorgungssituation bei den Drei- bis Sechsjährigen in VIF-konformen

Einrichtungen mit 19,6 Prozent noch trister aus. Beinahe 19 Prozentpunkte trennen Oberösterreich vom österreichischen Durchschnitt (40,4 Prozent).

Der Bund unterstützt die Länder

Der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung fällt in den Zuständigkeitsbereich der Bundesländer. Als Rechtsträger/-innen sind hier unter anderem die Gemeinden gefordert. Sie sind für den laufenden Betrieb verantwortlich und müssen die Qualität sicherstellen. Um die Länder und in weiterer Folge die Gemeinden und/oder andere Rechtsträger/-innen beim Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung zu unterstützen, stellt der Bund im Rahmen einer 15a B-VG-Vereinbarung im Zeitraum 2014 bis 2017 immerhin 305 Millionen Euro als Anschubfinanzierung zur Verfügung. Das Geld kann beantragt werden, wenn die Länder kofinanzieren. Die Bandbreite der Mittelverwendung ist sehr groß. Primär sollen aber die Finanzmittel zum dringend notwendigen weiteren Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen – im Besonderen bei den Unter-Dreijährigen und für die Ausweitung der Öffnungszeiten – verwendet werden.

[Quelle: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00037/imfname_349137.pdf]

Neun Millionen nicht abgeholt

Für Oberösterreich sind 2015 (mit einem Überhang aus 2014) in Summe 34 Millionen Euro zur Verfügung gestanden. Leider wurden nur nicht einmal drei Viertel der zur Verfügung stehenden Mittel abgeholt, fast neun Millionen Euro blieben ungenützt. Bei der Mittelverwendung ist bisher auffällig, dass in Oberösterreich überdurchschnittlich viel Geld in Barrierefreiheit und räumliche Qualitätsverbesserung geflossen ist und unterdurchschnittlich viel in den Ausbau.

[Quelle: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_06532/imfname_493788.pdf; AK-Berechnungen]

Neues beim Finanzausgleich

Der Finanzausgleich regelt, wie die Steuergelder zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden verteilt werden. Im Rahmen der „alten“ Regelungen haben die Gemeinden vor allem nach der Zahl ihrer Einwohner/-innen das Geld bekommen – egal wie gut oder schlecht sie eine ihr obliegende Aufgabe wie institutionelle Kinderbetreuung wahrge-



nommen haben. Es gab keinerlei Verknüpfungen zwischen ihren Einnahmen, dem Ausmaß, aber auch der Qualität ihrer Leistungen. Vereinfacht gesagt, egal wie gut oder schlecht das Angebot war, die Mittel sind trotzdem geflossen.

Im Rahmen der Finanzausgleichsverhandlungen 2016 wurde die fehlende Verbindung im Bereich der Elementarbildung unter dem Titel „Aufgabenorientierung“ hergestellt. Ab 2018 sollen die Gemeinden für jedes Kind, das eine Einrichtung der Elementarbildung besucht (Pflichtschulen sollen erst ab 2019 dazukommen), dafür einen fixen Zuschuss für die dauernden Kosten erhalten. Wie die einzelnen Merkmale (etwa Alter der Kinder, Öffnungszeiten oder spezielle Förderbedarfe im Hinblick auf Sprache oder Behinderung) bewertet werden, muss 2017 ausverhandelt werden.

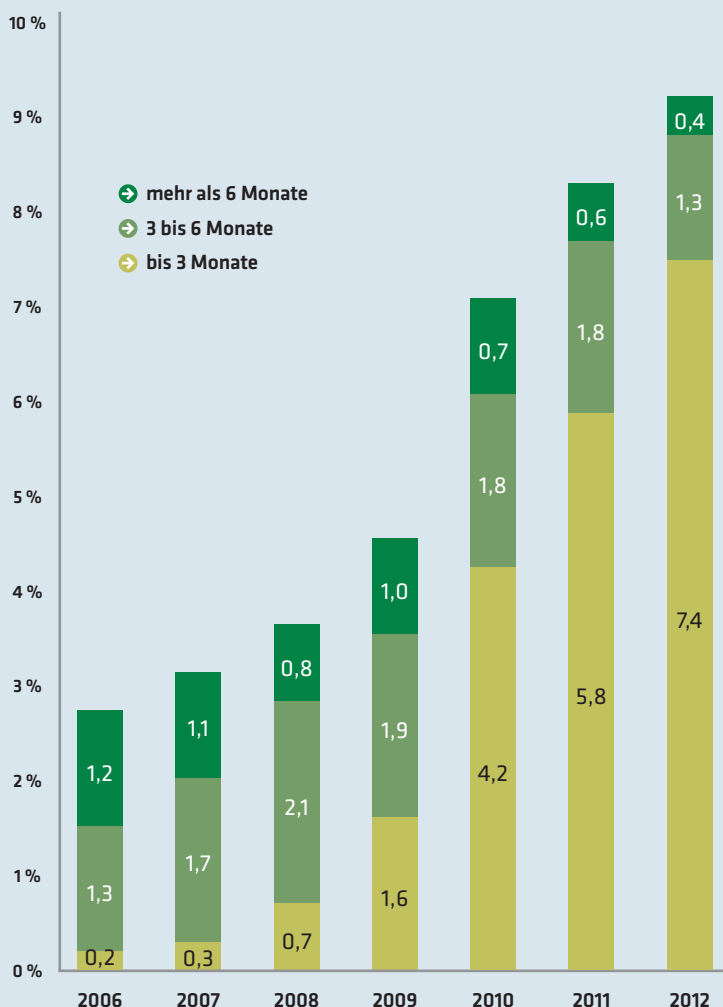
Der angesprochene fixe Zuschuss soll rund 50 Prozent der entstandenen Kosten abdecken und direkt an die Gemeinden fließen. Die andere Hälfte soll zukünftig über das allgemeine Budget der Gemeinde finanziert werden. Mit Hilfe des hier eingeschlagenen Weges haben die Gemeinden zukünftig die Sicherheit, dass sich mit einem weiteren Ausbau der Einrichtungen für Elementarbildung auch ihre Finanzmittel erhöhen. Für Kleinstgemeinden wäre es schon jetzt, aber auch zukünftig wichtig, mit größeren Gemeinden gemeindeübergreifende Kooperationen zu suchen und einzugehen.

[Quelle: Sybille Pirklbauer, blog-arbeit-wirtschaft.at]

VON HALBE-HALBE KEINE REDE: VÄTER GEHEN ZWAR ÖFTER, ABER DAFÜR KÜRZER IN KARENZ

„Ganze Männer machen Halbe-Halbe“ – der bekannte Slogan aus den späten 1990er-Jahren wollte ein neues Familienbild vermitteln, das allerdings auch heute noch nicht der Realität entspricht. Gesetzliche Maßnahmen mit dem Ziel, auch Männer in die Familien- und Sorgearbeit einzubinden, zeigen zwar langsam Wirkung. Doch nach wie vor bleiben die klassischen Care-Aufgaben – wie Kindererziehung, Hausarbeit oder die Pflege von älteren Angehörigen – vorwiegend an den Frauen hängen.

MEHR VÄTER IN KARENZ – ABER KÜRZER (IN PROZENT)



AK Grafik Quelle: AK-Wiedereinstiegsmonitoring; Ausmaß der Erwerbsunterbrechung beim Partner von zuvor überwiegend beschäftigten Frauen in Kinderauszeit mit geteilter Inanspruchnahme.

Auf gesetzlicher Ebene gibt es zahlreiche Versuche, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, um auch Männer stärker in die Familien- und Sorgearbeit einbinden zu können.

Kurze Kinderauszeit der Väter

Nach der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes 2010 zeigen die Reformen erste Wirkungen. Laut Bundesministerium für Familie und Jugend haben sich 2016 rund 19 Prozent der Väter an der Kinderkarenz beteiligt. Allerdings fallen die Auszeiten für die Kinderbetreuung bei Männern sehr kurz aus.

Die Daten des Wiedereinstiegsmonitorings zeigen, dass sich zwar die Väterbeteiligung an der Kinderauszeit zwischen 2006 und 2012 anteilmäßig in Oberösterreich erhöht hat, die Dauer der Erwerbsunterbrechung für Kinderbetreuung aber zurückgegangen ist. Der Großteil der Männer nimmt sich Kinderauszeiten lediglich im Ausmaß von bis zu drei Monaten. Ob die Kinderbetreuung durch die Väter durch die neuen Modelle insgesamt gestiegen ist, muss daher kritisch hinterfragt werden.

Initiativen wie zuletzt der Familienzeitbonus sind in jedem Fall zu begrüßen. Die direkte Wirkung auf die Entlastung der Frauen ist aber ungewiss.

Pflege naher Angehöriger

Alte Menschen wollen gerne so lange wie möglich zu Hause bleiben. Wenn sie Pflege und Betreuung brauchen, dann sind es häufig die Frauen, die diese großteils unbezahlte Arbeit im Dienste ihrer Eltern und/oder Schwiegereltern übernehmen. Rund 80 Prozent der Pflege wird in Österreich durch Angehörige erbracht. Ein Großteil (70 bis 80 Prozent) davon sind Frauen. Genau jene Frauen, die häufig die eigenen Kinder betreut haben, sich als Großmütter um die Enkelkinder kümmern und mitunter mehr als 15 Jahre ihres Lebens mit Care-Arbeit verbringen.

[Quelle: OECD, 2011]

Entlastung dringend gefragt

Mehr als 66 Prozent der pflegenden Angehörigen fühlen sich bei ihrer Betreuungs- und Pflegearbeit „ab und zu“ oder „fast immer“ überlastet. [Quelle: Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst, 2010]

Zur Unterstützung in Krisensituationen und vor allem auch, um professionelle Pflege und Betreuung zu organisieren, wurden 2014 die Pflegezeit und das Pflegekarenz eingeführt. Sie können im Ausmaß von ein bis drei Monaten für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, wenn diese mindestens Pflegestufe 3 haben (bzw. Stufe 1 bei dementen Menschen und Minderjährigen). Zusätzlich wurden mit der Familienhospizkarenz und Familienhospizzeit Auszeiten ermöglicht, damit Angehörige die letzte Lebenszeit mit ihren nahen Angehörigen verbringen können.

Leider ohne Rechtsanspruch

Die vorhandenen Freistellungsmöglichkeiten – ohne konkreten Rechtsanspruch – ermöglichen es, einer kurzfristig auftretenden Pflegenotwendigkeit im Laufe des Erwerbslebens nachzukommen. Im Jahr 2015 haben rund 2,5 Prozent der erwerbstätigen Pflege- und Betreuungspersonen eine Möglichkeit der Pflegekarenz oder Familienhospizkarenz in An-

spruch genommen, das sind rund 2600 Personen. Bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit betrug der Frauenanteil im Jahr 2015 fast 76 Prozent.

Die beschriebenen Modelle werden in der Praxis also noch eher selten genutzt. Häufig wohl auch aus dem Grund, weil die Möglichkeiten immer noch nicht ausreichend bekannt sind und es den Betroffenen im Arbeitsprozess nicht leicht gemacht wird, sie in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme dieser Auszeiten-Modelle darf daher nicht länger eine Gnade sein, sondern muss gesetzlich als Rechtsanspruch verankert werden.

[Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz]

Rechtsanspruch auf Auszeit-Modelle

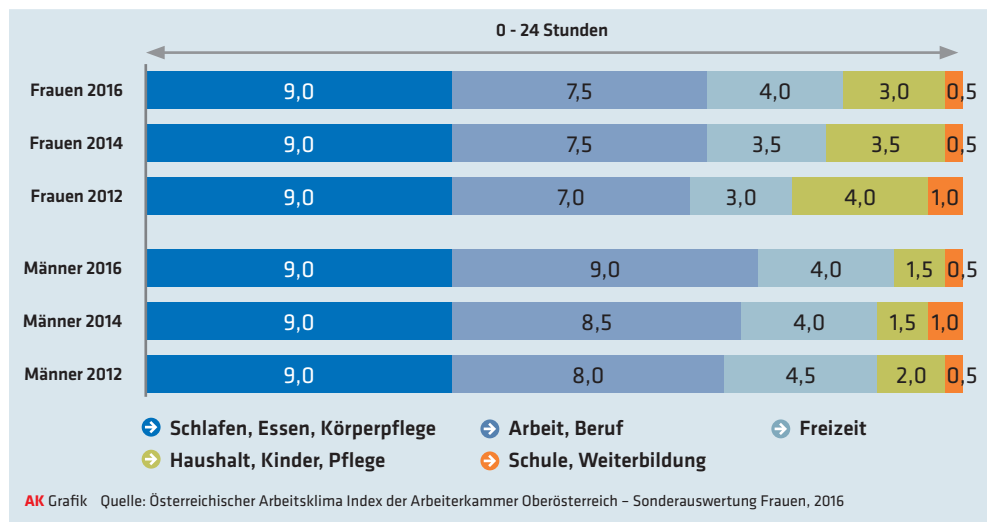
Frauen leisten den Löwenanteil

Laut Zeitverwendungsstudie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) 2008/09 leisten Frauen pro Woche 27 Stunden unbezahlte Arbeit. Bei den Männern sind es elf Stunden. Frauen erbringen demnach 63 Prozent der unbezahlten Arbeit.

Ähnliche Ergebnisse liefert auch der jüngste Gleichstellungsreport der Europäischen Union, demzufolge Frauen in Österreich 24 Wochenstunden unbezahlt arbeiten, Männer dagegen nur sieben Stunden (siehe Kapitel Europäische Union, Seite 72).

Die deutlichsten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei der Beschreibung eines klassischen Wochentags, was den Aufwand für Haushalt, Kinder und Pflege betrifft. Frauen verbringen pro Tag rund drei Stunden für unbezahlte Sorge-Aufgaben, bei Männern sind es lediglich 1,5 Stunden. Der Unterschied erscheint nur auf den ersten Blick relativ knapp: Frauen gaben in der Befragung einen klassischen (Erwerbs-)Arbeits-tag an. Da Frauen oft Teilzeit arbeiten (siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 10) und somit auch ganze Wochentage ohne bezahlte Arbeit haben, sehr wohl aber mit unbezahlter Arbeit, ist dieser Unterschied in der täglichen Praxis sicher deutlich höher.

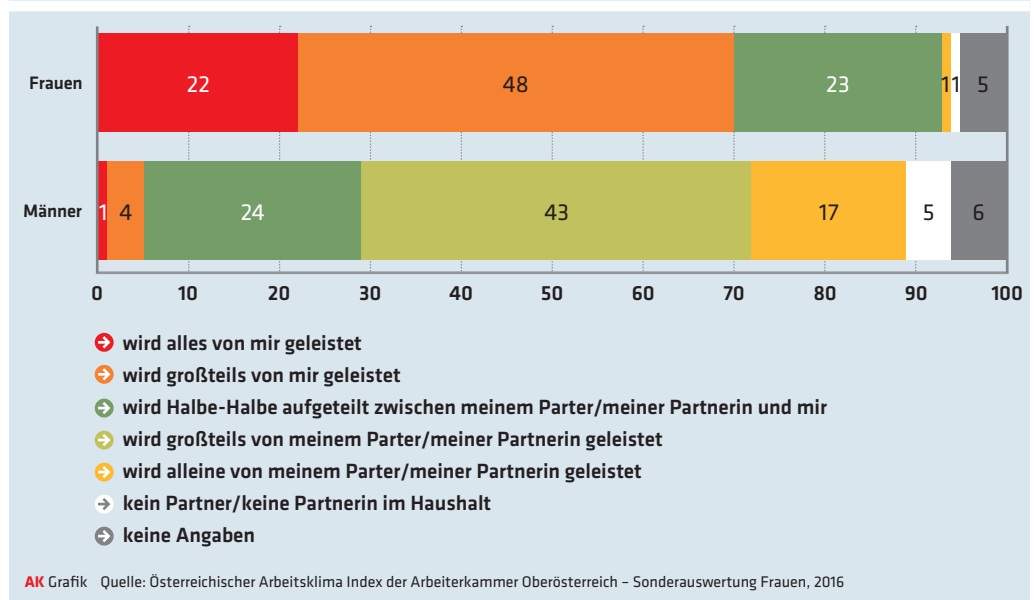
DIE 24 STUNDEN EINER FRAU/EINES MANNES IN STUNDEN (DURCHSCHNITTSWERTE)



70 Prozent der Frauen geben an, dass die Hausarbeit von ihnen alleine bzw. größtenteils alleine gemacht wird. Lediglich in

jedem vierten Haushalt wird Halbe-Halbe praktiziert.

HALBE-HALBE IN OBERÖSTERREICH (IN PROZENT)



Weibliche Pflege kein Naturgesetz

Die Übernahme von Care-Aufgaben durch Frauen ist jedenfalls nicht biologisch vorbestimmt, sondern eine gesellschaftliche Entwicklung, die über Jahrhunderte gewachsen ist. Noch immer herrscht die Meinung, dass Frauen, weil sie die Kinder zur Welt bringen, für die Förderung und Entwicklung der Kinder die besseren Bezugspersonen sind.

Auffällig ist auch, dass die Übernahme von Care-Aufgaben geschlechterbezogen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Wäh-

rend die Kinderbetreuung – das Versorgen – häufiger die Frauen übernehmen, sind es die Männer, die mit den Kindern spielen.

Das Väter-Barometer 2016 zeigt deutlich, dass nur 22 Prozent der Österreicher/-innen unser Land als väterfreundlich einschätzen. Nur neun Prozent finden, dass ein berufstätiger Mann, der seine Kinder betreut, gesellschaftlich sehr akzeptiert ist. Ein ähnliches Bild gibt es auch für die Pflege von nahen Angehörigen. Da ist noch einiges an Bewusstseinsarbeit zu leisten.

[Quelle: Väter-Barometer 2016 – Bundesministerium für Familie und Jugend]



GENDERMEDIZIN MUSS DEN FOKUS NOCH VIEL STÄRKER AUF GESUNDHEITSFÖRDERUNG LEGEN

Frauen unterscheiden sich von Männern nicht nur durch unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen, sondern auch durch biologische und psychosoziale Besonderheiten. Sie haben unterschiedliche medizinische und gesundheitliche Bedürfnisse. In der Gendermedizin wird zunehmend auf geschlechterspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen Rücksicht genommen. Voll etabliert ist die Gendermedizin in Österreich allerdings noch lange nicht. Vor allem bei der Gesundheitsförderung gibt es noch viel zu tun.

Vor zehn Jahren wurde die Österreichische Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin zur Verbesserung der medizinischen Versorgung gegründet. Die Entwicklung von Maßnahmen, um die Gesundheit zu erhalten und um Krankheiten geschlechtergerecht zu behandeln, steht im Mittelpunkt der Gesellschaft. Ihre Vorsitzende, Alexandra Kautzky-Willer, ist Gendermedizinerin und österreichische Wissenschaftlerin des Jahres 2016. Sie bezeichnet es als „erstaunlich, dass es so lange gedauert hat, bis die Medizin erkannt hat, dass sich Krankheiten bei Frauen anders manifestieren als bei Männern.“ Erst mit dem Aufkommen der Frauenbewegung und bahn-

brechender Forschungsergebnisse amerikanischer Kardiologinnen in den 1980er-Jahren habe sich das gewandelt, sagt die Medizinerin. [Quelle: Der Standard vom 9. Jänner 2017]

Hohe Lebenserwartung, mehr krank

Zwar erreichten Frauen in Österreich 2014 bei der Geburt mit 83,7 Jahren eine höhere durchschnittliche Lebenserwartung als Männer mit 78,9 Jahren, allerdings schnitten die Frauen bezogen auf den Anteil an gesunden Lebensjahren (80 Prozent) schlechter ab als die Männer (84 Prozent).

LEBENSERWARTUNG 2014 NACH DEM GESUNDHEITZUSTAND

Geschlecht	Durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt	Anteil der gesunden Lebensjahre	Anteil der Jahre ohne funktionelle Beeinträchtigung	Anteil der Jahre ohne chronische Krankheit
Frauen	83,7 Jahre	80 Prozent	73 Prozent	70 Prozent
Männer	78,9 Jahre	84 Prozent	77 Prozent	72 Prozent

AK Grafik Quelle: Statistik Austria

Der geringere Anteil an gesunden Lebensjahren bei den Frauen ist darauf zurückzuführen, dass Frauen stärker von chronischen Erkrankungen und funktionellen Beeinträchtigungen betroffen sind als Männer.

WHO fordert Gendermedizin

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat bereits im Jahr 1998 in einer Grundsatzerklärung festgehalten, dass die Gesundheitsver-

sorgung zu den Grundrechten eines jeden Menschen gehört. Auf die unterschiedlichen gesundheitlichen und medizinischen Bedürfnisse von Frauen und Männern ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Die Gendermedizin bringt den Vorteil, dass die Behandlung von Krankheiten und die Auswahl der Therapien auf geschlechterspezifische Unterschiede ausgerichtet werden. Die Gendermedizin stellt damit einen bedeutenden Schritt zur individualisierten Medizin

dar und verfolgt das Ziel, dass alle Menschen die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Gesundheit zu erhalten.

Der Mann als Maß aller Dinge

Die derzeitige Gesundheitspraxis ist allerdings noch weit davon entfernt. So werden Medikamententestungen nach wie vor vorwiegend an Männern vorgenommen. Und obwohl das Geschlecht zum Beispiel auch bei Diabetes eine große Rolle spielt, berücksichtigen die internationalen Richtlinien zur Behandlung dieser Volkskrankheit zwar das Alter, das soziale Umfeld sowie begleitende gesundheitliche Beschwerden der Patientinnen und Patienten, das Geschlecht bleibt in den Richtlinien jedoch unerwähnt.

[Quelle: Universität Wien, Diabetes: Faktor Geschlecht von immer größerer Bedeutung, Wien 2016]

Spezifische Gesundheitsförderung

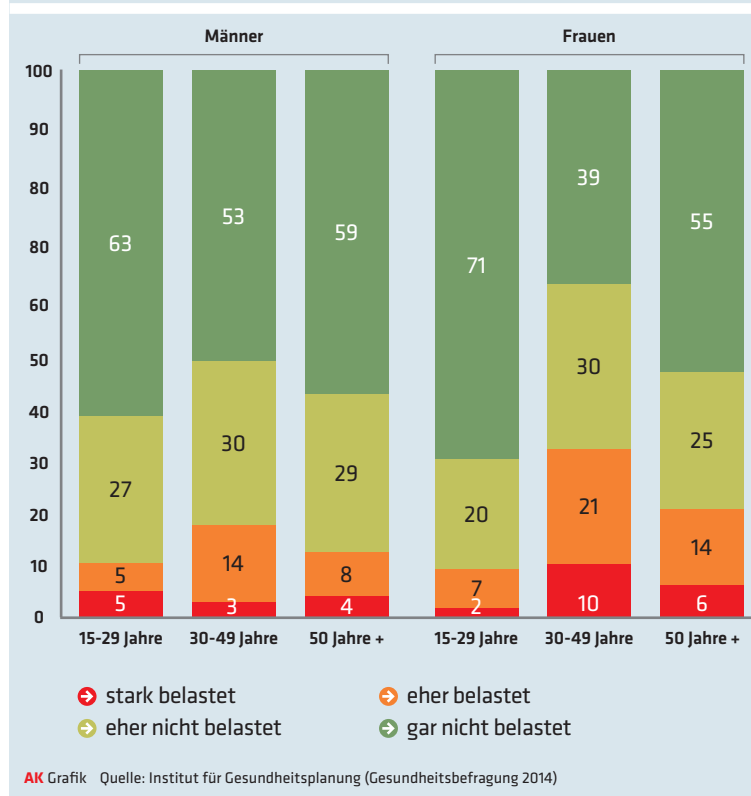
In einem hoch entwickelten Gesundheitssystem wie dem österreichischen hat sich die Gendermedizin nicht nur auf eine geschlechtergerechte Diagnose und Therapie von Erkrankungen zu beschränken, sie muss auch die Gesundheitsförderung in allen Lebensbereichen einschließen. Welche Bedeutung Lebensbereiche für die Gestaltung der Gesundheitsförderung haben, zeigt sich am Beispiel der Betreuung von pflegebedürftigen Personen durch Angehörige.

Die Gesundheit Österreich GmbH verweist in ihrer Studie „Gesundheitliche Situation von Frauen in Österreich“ darauf hin, dass die Arbeit in der Pflege mit besonderen physischen und psychischen Belastungen verbunden ist. Während bei der körperlichen Belastung vorwiegend Schmerzen insbesondere am Rücken sowie im Schulter- und Nackenbereich im Vordergrund stehen, werden die psychischen Belastungen vor allem durch hohe Verantwortung und teilweise Überforderung begründet.

Daten aus der im Jahr 2016 durchgeführten Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege im Auftrag des Sozialministeriums belegen, dass die Hauptbetreuungsperson von pflegebedürftigen meist weiblich ist (72 Prozent).

Wie sich Betreuungsaufgaben wie etwa die Pflege und Betreuung von Angehörigen auf die Gesundheit auswirken, zeigt wiederum eine vom Institut für Gesundheitsplanung durchgeführte Befragung unter der Bevölkerung der Stadt Wels (Gesundheitsbericht 2010-2016).

BELASTUNGEN DURCH BETREUUNGSAUFGABEN NACH GESCHLECHT UND ALTER IN DER STADT WELS, IN PROZENT



Wie aus der Abbildung hervorgeht, zeigen sich bei den Belastungen durch Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern (im Alter von 50 Jahren und älter) große Unterschiede. Während bei den Männern durch Betreuungsaufgaben zwölf Prozent belastet sind, macht dieser Anteil bei den Frauen 20 Prozent aus. Das zeigt die Notwendigkeit, die Gesundheitsförderung noch stärker als bisher in die Gendermedizin zu integrieren und noch mehr auf spezielle Lebensbereiche von Frauen einzugehen.

Von den für Gesundheitsförderung und Prävention in Österreich insgesamt zur Verfügung stehenden öffentlichen Mitteln in der Höhe von rund zwei Milliarden Euro fließen lediglich zwei Prozent in gesundheitsfördernde Maßnahmen.

[Quelle: Gesundheit Österreich GmbH]

FRAUEN ARBEITEN SCHON JETZT LÄNGER ALS BIS ZUM GESETZLICHEN PENSIONSALTER

Österreichische Frauen gehen im Schnitt mit 60,3 Jahren in die Alterspension. Das faktische Pensionsantrittsalter liegt also bereits über dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter von derzeit 60 Jahren. Ab 2024 wird das Frauenpensionsalter schrittweise an jenes der Männer (65 Jahre) angeglichen. Eine vorzeitige Anhebung wäre für viele Betroffene nur ein weiteres Glied in einer Kette von Benachteiligungen, die sich durch ihr gesamtes Erwerbsleben ziehen.

Die grundsätzliche Intention, eine Anhebung der Erwerbsquote und ein Ansteigen des faktischen Pensionsalters zu erreichen, um die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Altersvorsorge zu gewährleisten, ist durchaus nachvollziehbar. Dabei sollte jedoch die spezielle Lage der Frauen nicht übersehen werden.

Für viele Frauen zum Beispiel im Handel, in Pflegeberufen oder in der Reinigungsbranche ist es wohl weder besonders lukrativ noch besonders reizvoll, über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, sofern sich die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung nicht verbessern. 2015 waren bei Frauen psychische Erkrankungen die Ursache bei jeder zweiten Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Das „Zuckerl“-Argument einer höheren Pension greift in vielen Fällen auch deshalb nicht, weil die Arbeitslosigkeit bei Über-50-Jährigen zunimmt. Einer Arbeitslosen bringt ein höheres Pensionsantrittsalter gar nichts, da das Pensionskonto beim Bezug von Arbeitslosengeld nur mehr mit Beiträgen für Teilversicherungszeiten befüllt wird.

Das gewichtigste Argument gegen eine vorzeitige Angleichung des Frauenpensionsalters aber ist die Tatsache, dass die Gleichstellung der Frauen in allen Lebensbereichen noch immer nicht realisiert ist. Das Gesetz, das der schrittweisen Angleichung zugrunde liegt, wurde 1992 verabschiedet in der Annahme, dass bis 2024 die Benachteiligungen von Frauen Geschichte sein sollten. Und danach sieht es heute, 25 Jahre später, immer noch nicht aus.

Verschärfung bei den Zugängen

Aktuell liegt das gesetzliche Regelpensionsalter der Frauen noch bei 60 Jahren (Männer 65 Jahre) und wird ab 2024 in halbjährlichen Schritten bis 2033 auf 65 Jahre angehoben.



De facto gingen Frauen 2016 im Schnitt mit 60,3 Jahren in die Alterspension. Bezieht man die krankheitsbedingten Pensionierungen mit ein, lag das Antrittsalter 2016 bei 59,1 Jahren (Männer: 60,9 Jahre). Berücksichtigt man auch die Zuerkennungen von Rehabilitationsgeld (bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit), so lag das Antrittsalter der Frauen bei 58,3 Jahren (Männer: 60,1 Jahre).

Das faktische Antrittsalter wird weiter kontinuierlich steigen. 2017 läuft die Pension bei langer Versicherungsdauer mit 30. September aus und fällt damit als eine der Möglichkeiten des vorzeitigen Pensionsantritts weg. Auch der verschärfte Zugang zu den Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit erschwert einen (früheren) Pensionsantritt. Ein Tätigkeitsschutz (zehn Jahre einer homogenen Tätigkeit in den letzten 15 Jahren vor Antragstellung), der vor allem unqualifizierten Versicherten den Zugang in die Invaliditätspension erleichtern sollte, greift seit 2017 erst ab dem 60. Lebensjahr und ist damit für Frauen in den nächsten Jahren (für bis 1. Dezember 1963 Geborene) obsolet geworden.

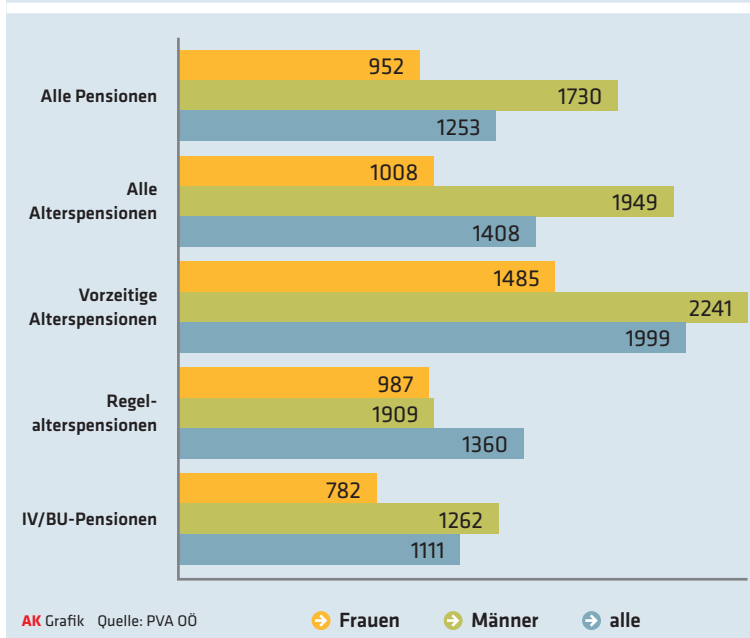
Gleiches gilt für den Zugang zur Schwerarbeitspension bei einem Antrittsalter mit 60 Jahren. Die Korridor pension kann – für Frauen und Männer – ab dem 62. Lebensjahr in Anspruch genommen werden und wird damit für Frauen erst ab der Anhebung des Antrittsalters für die Regelalterspension wieder relevant (frühestens für ab dem 2. Dezember 1965 Geborene).

Um vor dem 60. Lebensjahr in Pension zu gehen, bleiben für Frauen die Möglichkeiten einer Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension (ohne Tätigkeitsschutz), die Hacklerregelungen (mit vielen Beitragszeiten) oder das Sonderruhegeld bei Nachtschwerarbeit. In Kombination mit der Anhebung des Antrittsalters für die Regelpension sowie den schwindenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter wird es Frauen damit zusätzlich schwerer gemacht.

Frauenpension immer noch niedrig

Die Höhe der Frauen-Pensionen konnte nicht gesteigert werden. Positiv angemerkt sei hier

DURCHSCHNITTliche PENSIONSHÖHEN FÜR OBERÖSTERREICH NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2016, IN EURO



eine bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten (2017: 1776,70 Euro), was jedoch die übrigen Parameter für die Berechnung der Pensionshöhe, wie niedrigere Einkommen, Teilzeitarbeit oder Lücken im Versicherungsverlauf aufgrund unbezahlter Arbeit, nicht ausgleichen kann.

Um 46 Prozent weniger als Männer

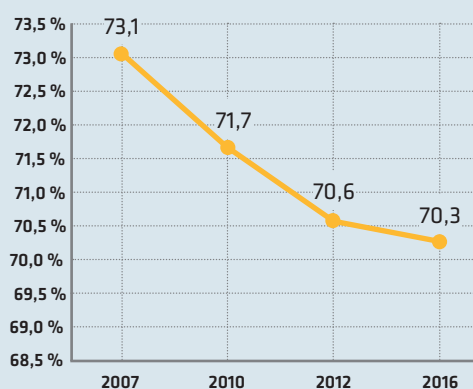
Im Jahr 2016 betrug die durchschnittliche Pensionshöhe aller Direkt pensionen (alle Pensionen ohne Hinterbliebenen pensionen) in Oberösterreich bei Frauen 994,14 Euro und lag damit um 846,14 Euro (46,0 Prozent) unter jener der Männer (1840,95 Euro). Nur bei den Witwen pensionen beziehen Frauen (886 Euro) eine höhere Pension als Männer (331 Euro), was eine logische Folge der durchwegs niedrigeren Erwerbseinkommen ist.

Dadurch relativiert sich auch die Differenz in der Gesamtschau geringfügig: Unter Berücksichtigung aller Pensionen (inklusive Hinterbliebenen pensionen) bleibt allerdings immer noch ein Unterschied von 778 Euro oder 45,5 Prozent (Frauen: 952 Euro, Männer: 1730 Euro). Nur die Regelalterspension betreffend fällt die Differenz mit 48,3 Prozent wiederum eklatant aus.

Verbesserung bei Ausgleichzulage

Der Ausgleichzulagen-Richtsatz für Alleinstehende wurde ab 1. Jänner 2017 bei Vorliegen von mindestens 30 Beitragsjahren aus Erwerbstätigkeit auf 1000 Euro erhöht, wovon überwiegend Frauen bzw. Mütter mit längeren Phasen einer Teilzeitbeschäftigung profitieren werden. Das heißt, es „profitieren“ die Menschen, die trotz mindestens 30 Jahren Arbeit nicht über derzeit 889,84 Euro bzw. 1000 Euro (Ausgleichszulagenrichtsatz 2017) Pension bekommen. Das betrifft hauptsächlich Frauen, auch wenn der Anteil der Ausgleichszulagenbezieherinnen in Oberösterreich leicht sinkt.

ANTEIL DER FRAUEN AN AUSGLEICHSZULAGENBEZIEHERN/-INNEN IN OÖ



AK Grafik Quelle: PVA OÖ, jeweils Dez.-Werte, AK-Berechnungen

Möglichkeit Pensionssplitting

Bei Paaren kann der erwerbstätige Elternteil einen Anteil seiner Pensionskonto-Teilgutschrift (freiwillig und bis maximal 50 Prozent) auf das Pensionskonto jenes Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmet. Diese Möglichkeit wurde von bisher vier Jahre auf bis zu sieben Jahre erweitert. Der Antrag kann künftig bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des jüngsten Kindes gestellt werden.

Das Pensionssplitting wird jedoch nach wie vor in der Praxis kaum genutzt, was unter Umständen auch auf einen Mangel an Information zurückzuführen ist. Durch die Einführung des Pensionskontos rückt nun diese Option etwas in den Vordergrund, wobei eine Verlängerung der Frist für die Antragstellung über das zehnte Lebensjahr des jüngsten Kindes sinnvoll wäre.

Eine (weitere) bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten wäre aber zu bevorzugen, da damit eine Abhängigkeit von einer freiwilligen Leistung des Partners vermieden werden könnte.

[Quellen: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen, 38. Ausgabe, März 2017, Stand Dezember 2016; PVA OÖ, Zahlen für Arbeiter und Angestellte, März 2017, Stand Dezember 2016]

STAND DER PENSIONEN IN OÖ 2007 BIS 2016

Jahr	Pensionen gesamt in OÖ		Eigenpensionen in % aller Pensionen		Hinterbliebenenpensionen in % aller Pensionen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	151.500	97.900	65,9	92,3	34,1	7,7
2010	159.600	104.800	67,9	92,5	32,1	7,5
2012	165.500	108.000	69,2	92,7	30,8	7,3
2016	173.471	109.319	70,7	92,7	29,3	7,3

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

ÜBER 90.000 FRAUEN ARMUTSGEFÄHRDET OHNE SOZIALLEISTUNGEN WÄREN ES MEHR

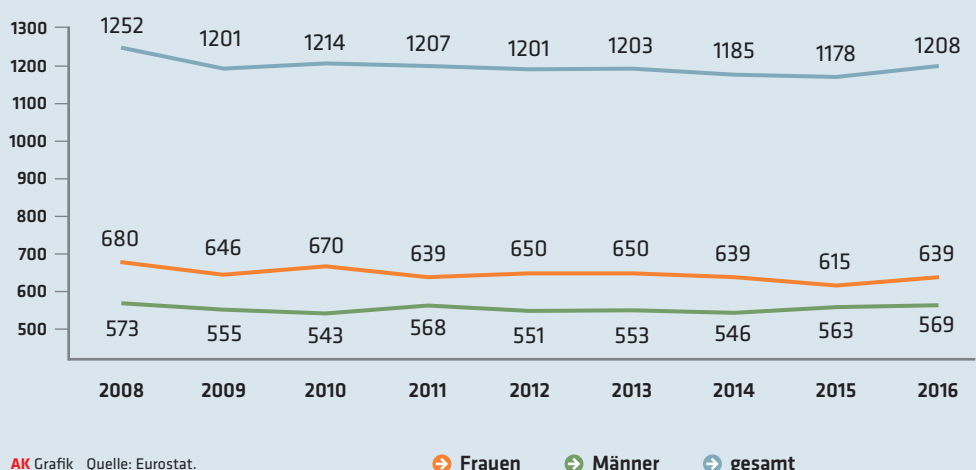
Die Armut bleibt weiblich. Auch im Jahr 2016 waren wie in den Jahren zuvor mehr Frauen als Männer armutsgefährdet. Alleine in Oberösterreich fielen 93.000 Frauen und Mädchen und 76.000 männliche Personen unter die Armutsgefährdungsschwelle von 1185 Euro im Monat. Das sind in Oberösterreich zwölf Prozent der Bevölkerung. Unser Sozialstaat trägt viel zur Armutsvermeidung bei. Ohne Sozialleistungen wäre die Armutsgefährdungsquote noch viel höher. Die Kürzungen bei der Mindestsicherung werden jedoch die soziale Lage verschärfen.

Im Jahr 2016 waren in Österreich rund 1,5 Millionen Menschen, das sind 18 Prozent der Bevölkerung armuts- oder ausgrenzungsgefährdet (Oberösterreich: 220.000 Menschen bzw. 16 Prozent). Diese Menschen hatten ein niedriges Haushaltseinkommen, mussten erhebliche Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen hinnehmen oder lebten in Erwerbslosenhaushalten. Davon waren exakt 1.208.000 Menschen armutsgefährdet.

Armutsgefährdung bedeutet, dass das gewichtete Nettohaushaltseinkommen unter dem Schwellenwert von 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens liegt. Diese sogenannte Armutsgefährdungsschwelle wird aktuell laut EU-SILC-Erhebung 2016 mit rund 14.217 Euro pro Jahr bei einem Einpersonenhaushalt definiert. Das entspricht einem Monatswert von 1185 Euro netto zwölfmal pro Jahr.



ENTWICKLUNG DER ARMUTSGEFÄHRDETEN MENSCHEN IN ÖSTERREICH NACH GESCHLECHT (IN 1000)



Betrachtet man die Zahl dieser armutsgefährdeten Personen im Zeitverlauf, so wird erkennbar, dass sich die Zahl der betroffenen Menschen von 2008 bis 2016 etwas reduziert hat. Im gesamten Zeitraum liegt jedoch ein relativ hohes Niveau von rund 1,2 Millionen armutsgefährdeten Menschen vor. Das sind rund 14 Prozent der Bevölkerung bezogen auf das Jahr 2016. Ohne Sozialleistungen und Pensionen würde diese Armutsgefährdungsquote bei beachtlichen 45 Prozent liegen.

Frauen sind stärker gefährdet

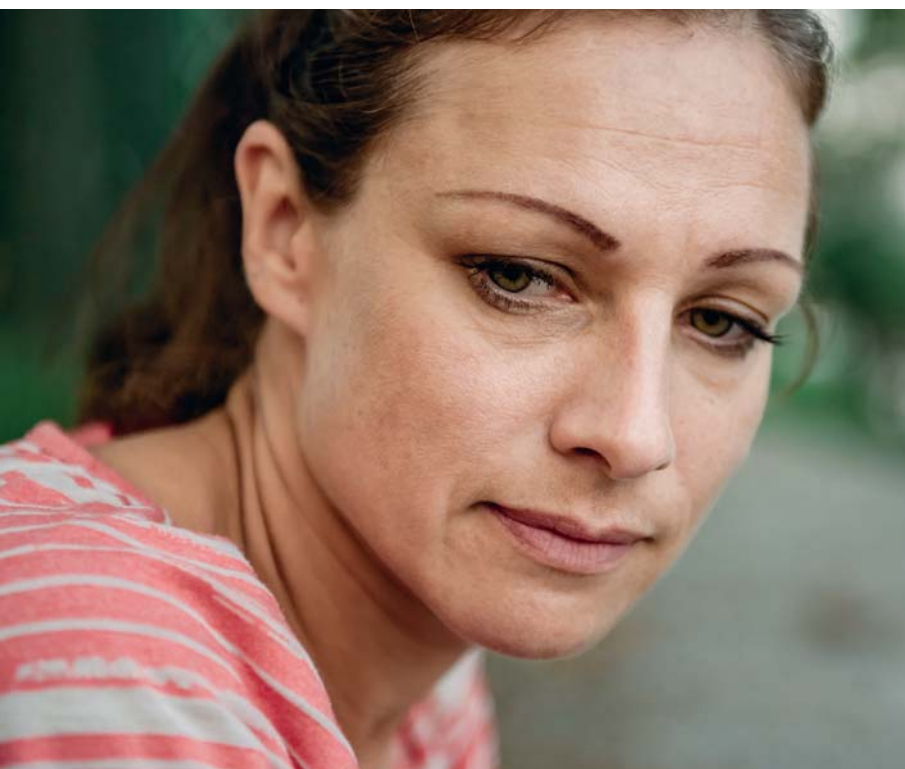
Im gesamten Zeitverlauf waren wesentlich mehr Frauen als Männer von Armutsgefährdung betroffen. Im Jahr 2016 waren in Österreich rund 639.000 armutsgefährdete Menschen weiblich und 569.000 männlich.

In Oberösterreich waren laut Statistik Austria im Jahr 2016 169.000 Menschen bzw. zwölf Prozent der Bevölkerung diesem Armutsrisiko ausgeliefert. Davon waren rund 55 Prozent der Betroffenen, das sind 93.000 Personen, weiblich und 76.000 Menschen männlich. Somit ist auch in Oberösterreich eine höhere Armutsbetroffenheit bei Frauen erkennbar.

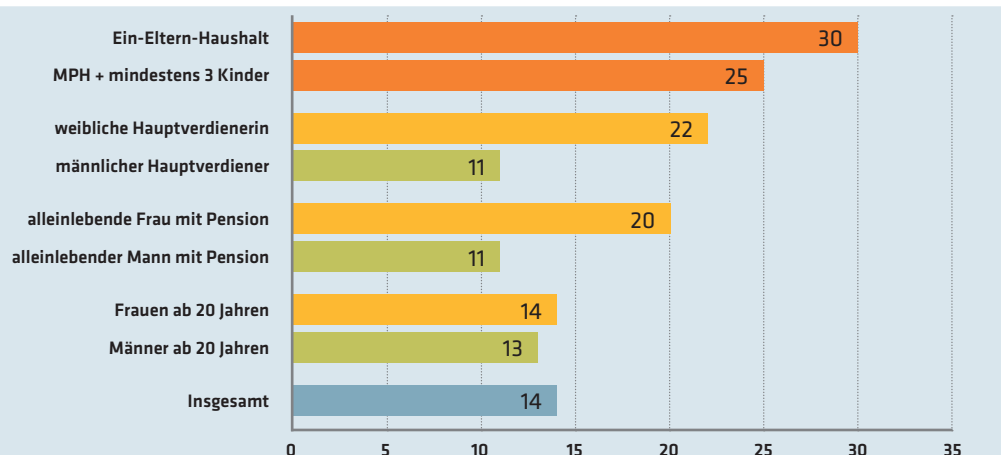
Ob eine Familie in Armut lebt, hängt vor allem davon ab, welche Verdienstchancen der Haushalt hat. Sind die Erwerbsmöglichkeiten etwa aufgrund von Betreuungsverpflichtungen oder Bildung eingeschränkt, Lohn und Gehalt gering oder liegt Arbeitslosigkeit vor, so ist das Risiko groß, dass die Familie in Armut lebt.

Alleinerziehende stark betroffen

Nach Geschlecht betrachtet sind besonders Alleinerziehende (zumeist Frauen), Alleinverdienerinnen, aber auch alleinlebende Frauen mit Pension einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Aber auch bei kinderreichen Familien reicht der Verdienst oft nicht aus, um die Familie über die Runden zu bringen.



ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTE IN PROZENT (GESCHLECHT, HAUSHALTSFORM ETC.)



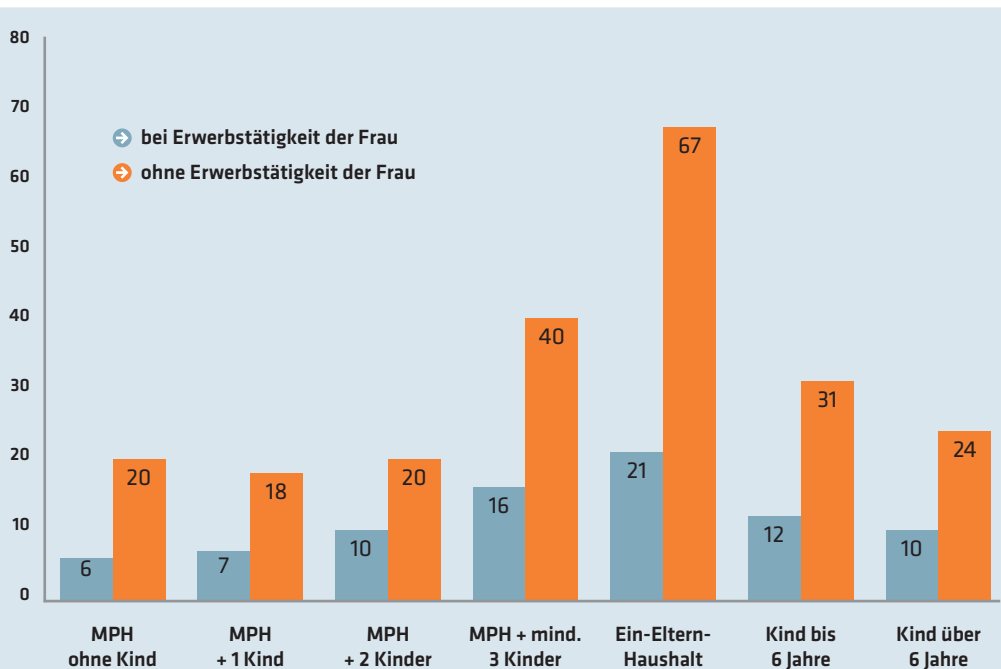
AK Grafik Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2016. MPH = Mehrpersonenhaushalt.

Erwerbstätigkeit reduziert Risiko

Geht die Frau in der Familie einer Erwerbstätigkeit nach, reduziert sich die Armutsgefährdung des Haushalts wesentlich. Das gilt besonders für Alleinerziehende, Mehrkinderfamilien und Familien mit Kindern im Alter bis sechs Jahren. Dramatisch ist jedoch, dass

mehr als zwei Drittel der Ein-Eltern-Haushalte ohne Erwerbstätigkeit der Frau armutsgefährdet sind. Durch die weibliche Erwerbstätigkeit reduziert sich dieses Risiko wesentlich. Es ist jedoch mit einer Armutsgefährdungsquote von 21 Prozent immer noch überdurchschnittlich hoch – wobei 35 Prozent sogar eine Vollzeitbeschäftigung ausübten.

ERWERBSTÄTIGKEIT DER FRAU UND ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTE (IN PROZENT) IN FAMILIEN IN ÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2016. MPH = Mehrpersonenhaushalt; Personen in Haushalten ohne Pension, in denen mindestens eine Frau zwischen 20 und 64 Jahren lebt. Erwerbstätigkeit = Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit.

Mindestsicherung für Bedürftige

Der maximale Auszahlungsbetrag im Rahmen der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) beträgt für eine Alleinstehende/einen Alleinstehenden bzw. eine Alleinerzieherin/einen Alleinerziehenden in Oberösterreich im Jahr 2017 monatlich 921,30 Euro netto (inklusive Wohnbedarf). Die Leistung gebührt nur bei Bedürftigkeit. Das heißt, es werden mit wenigen Ausnahmen alle Einkommen im Haushalt angerechnet, und ein etwaiges nennenswertes Vermögen muss vor dem Bezug verwertet werden.

Von 2011 bis 2015 erhöhte sich die Zahl der BMS-Bezieher/-innen um rund 91.000 Personen auf rund 284.400 Menschen im Jahr 2015. Mehr als die Hälfte dieser Bezieher/-innen lebt in Wien. In Oberösterreich wurden im Jahr 2015 laut Statistik Austria exakt 19.590 Personen mit BMS-Bezug erfasst. Das sind lediglich sieben Prozent aller betroffenen Menschen österreichweit. In diesen Haushalten mit BMS-Bezug leben mehrheitlich Frauen. Das waren 2015 rund 7900 Frauen, 5800 Kinder und rund 6000 Männer. Die durchschnittliche Bezugshöhe lag per Oktober 2015 in Oberösterreich bei 487 Euro monatlich.

ENTWICKLUNG DER BMS-BEZIEHER/-INNEN IN ÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Bedarfsorientierte Mindestsicherung der Bundesländer im Jahr 2015 (2013), Pratscher, Statistische Nachrichten 11/2016 (12/2014), gerundete Werte.

BMS-BEZIEHER/-INNEN 2015 (FRAUEN, MÄNNER, KINDER)



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Bedarfsorientierte Mindestsicherung der Bundesländer im Jahr 2015, Pratscher, Statistische Nachrichten 11/2016, gerundete Werte.

Leider erfolgte in Oberösterreich eine massive Leistungskürzung für Asylberechtigte mit einem befristeten Aufenthaltsrecht und für subsidiär Schutzberechtigte. Weiters ist die von der schwarz-blauen Landesregierung forcierte Deckelung der Mindestsicherung für Familien in der Höhe von rund 1500 Euro

klar abzulehnen. Die Mindestsicherung ist armutsfest zu machen und nicht weiter zu beschneiden.

[Quellen: Eurostat; Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2016; Statistik Austria, Bedarfsorientierte Mindestsicherung der Bundesländer im Jahr 2015 (2013), Pratscher, Statistische Nachrichten 11/2016 (12/2014).]

BESSER LEBEN ...



EVA ROSSMANN

Frauenpolitik. Wer braucht die denn noch? Entschuldigung, stellt euch doch endlich auf die Füße! Frau kann doch alles, wenn sie tüchtig ist. Und es gibt ohnehin so viel Unterstützung. Sogar solche Männer, die gegen Töchter in der Hymne und Quoten in Männerbastionen sind, weisen vehement auf den österreichischen Wert der Gleichberechtigung hin. Alle Zuwanderer sollen sich das hinter die Ohren schreiben.

Wer jammert, zählt zu den Verlierern. Frauen sind mitgemeint. Oder nein, sie sind in erster Linie gemeint. Frauen dürfen ja sogar studieren, das war vor hundert Jahren noch nicht „normal“. Inzwischen schließen sogar mehr Frauen als Männer ein Studium ab. An den Medizin-Unis wurden 2015 zweiundachtzig Prozent Männer zu Professoren berufen. Aber angeblich können Männer ja besser

schauen als denken und schon wieder ist Studentinnen geholfen – den hübschen zumindest.

Jedenfalls: Der Mann ist nicht mehr der Herr im Haus, wie das bis zur Familienrechtsreform 1976 war. Frau darf heute selbst entscheiden, ob sie einer bezahlten Arbeit nachgehen will. Dumm nur, dass in den letzten zehn Jahren immer mehr Teilzeitjobs angeboten wurden, aber Frauen bekommen bekanntlich sowieso Kinder. Es reicht, dass es theoretisch so ist. Wenn Frau keine plant – auch verdächtig. Ich kenne eine junge Frau, die beim Einstellungsgespräch nach ihrem Kinderwunsch gefragt wurde. Sie hat gesagt, sie lebe allein und denke nicht an Kinder. Dem potentiellen Boss hat das nicht gefallen: Eine familienfeindliche Hyäne, die habe in seiner Firma nichts verloren. Wenn sie gesagt hätte: „Ich werde nächstes Jahr heiraten. Und mittelfristig hätten wir gerne zwei Kinder.“? Sie hätte den Job womöglich auch nicht gekriegt.

Wir Frauen dürfen arbeiten. Sofern sich das mit unserem „sonstigen“ Leben ausgeht. Wir verdienen noch immer um fast 22 Prozent weniger. – Vorausgesetzt, wir arbeiten Vollzeit, denn sonst sind es mehr als 30 Prozent, aber das kann man ja nicht vergleichen, oder? Alles freiwillig. Auch wenn es oft keine Wahl gibt. Aber bitte, dafür macht uns die soziale Kompetenz reich.

Außerdem: Fixe Jobs werden ohnehin immer seltener. Frau muss eben Werkverträge finden, flexibel sein, hat ja auch Vorteile, was Betreuungspflichten aller Arten angeht. Vor mittlerweile 20 Jahren haben 645.000 Menschen das Frauen-Volksbegehren unterschrieben. „Die Hälfte des öffentlichen Einflusses, der Macht und des Geldes für die Frauen und die Hälfte der privaten Haus- und Betreuungsarbeit für

die Männer“ wurde gefordert. Was wir erreicht haben? Den vorletzten Platz beim Gender-Pay-Gap der EU-Länder. Nur in Estland sind die Lohnunterschiede noch größer.

Eine Verfassungsbestimmung, die, salopp gesagt, die Gleichstellung von Frauen erlaubt. Eine oberösterreichische Landesregierung mit einer hundertprozentigen Männerquote. Im Jahr 2015. Und trotzdem: Wir sind nicht gescheitert. Es war ein ganz wichtiger Bewusstseinsschub. Es ist gut, Gerechtigkeit einzufordern. Wir sind viele und es macht Spaß, gemeinsam für alle zu agieren. Langsam steigt der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Während man versucht, moslemischen Frauen in Österreich Bekleidungsvorschriften zu machen, statt ihre Eigenständigkeit zu stärken. Ohne eigenes Geld kann man sich schwer frei entscheiden. Unabhängigkeit hat Auswirkungen. Nicht nur auf das, was man anzieht, sondern auch darauf, wen man wählt. Privat und politisch.

Aber egal, woher sie stammen, es gibt nach wie vor Frauen, die gern ausschließlich bei ihren Kindern bleiben, auch nichts gegen Hausarbeit haben, selbst die Männerbetreuung mit Lust erledigen. Warum nicht. Man sollte ihnen nur erzählen, dass ihr Leben gefährlich ist. Weil Kinder groß werden. Weil der Mann seine Übermacht ausnutzen könnte. Weil man selbst plötzlich draufkommt, dass einem alles zu eng ist.

Eine Frau, die dann plötzlich alleine dasteht, war einfach nicht tüchtig genug, oder? Denn bitte, dass man einen Beruf braucht, weiß heute doch jede. Und wenn der Mann (zum Glück oder Unglück) weg ist: Hätte man nicht besser auf ihn aufpassen können? Schöner sein? Klüger sein?

Was? Staatliche Hilfe? Infrastruktur für die, die sich nicht vieles mit genug Geld selbst richten können? Eine bessere Verteilung der bezahlten Arbeit mit mehr Flexibilität – aber auf Arbeitnehmerinnenseite. Eine Bildungsreform, nach der nicht Herkunft, sondern Talent zählt. Geförderte Wohnungen, die sich jede leisten kann. Öffentliche Verkehrsangebote auch auf dem Land. Aber „Staat“ war in

den letzten zehn Jahren fast noch mehr out als „Frauenpolitik“. Wir müssen sparen. Wo? Dort, wo es den wahlentscheidenden Lobbys nicht weh tut.

Und genau deswegen brauchen wir Frauenpolitik doch. Und zwar solange Frauen, egal was sie tun, nur wegen ihres biologischen Geschlechts „anders“ behandelt werden.

Frauen sind nicht die besseren Menschen, aber: kreativ, vielfältig, intelligent, anpassungsfähig, durchsetzungsstark, liebesfähig, einfach zu gut, um sich die von Machtmännchen verordneten Schranken durch Geschlecht oder Herkunft gefallen zu lassen.

Übrigens: Ohne all diese Schranken würden nicht nur wir Frauen besser leben.

Eva Rossmann

ist Verfassungsjuristin, Journalistin, Autorin, Köchin und ORF-Moderatorin. 1997 war die bekennende Feministin Rossmann Mitinitiatorin des österreichischen Frauenvolksbegehrens.





INTERNATIONAL

Frauen honorieren die Gleichstellungsbestrebungen der Europäischen Union, auch wenn die EU in diesen Belangen erst die Hälfte des Weges zurückgelegt hat. Eine wichtige Zielgruppe im Kampf gegen Benachteiligungen sind und bleiben Migrantinnen.

GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG: DIE EU HAT ERST DIE HÄLFTE DES WEGES ZURÜCKGELEGT

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Doch der europaweite Gleichstellungsindex zeigt, dass die EU auch nach jahrzehntelangen Anstrengungen erst die Hälfte des Weges zurückgelegt hat. Auf einer Skala von 1 bis 100 (1 = gar keine Gleichstellung, 100 = völlige Gleichstellung) hat der Index zuletzt einen Durchschnittswert von 52,9 erreicht. Österreich liegt sogar noch unter dem EU-Durchschnitt.

Die Schlechterstellung von Frauen spiegelt sich in den verschiedensten Lebensbereichen wider. Das Europäische Institut für Geschlechtergleichstellung (EIGE) weist dies

an Hand einer zusammenfassenden Messgröße, dem Gleichstellungsindex, nach. Er erfasst die Bereiche Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit.

WAS MISST DER GLEICHSTELLUNGSINDEX?

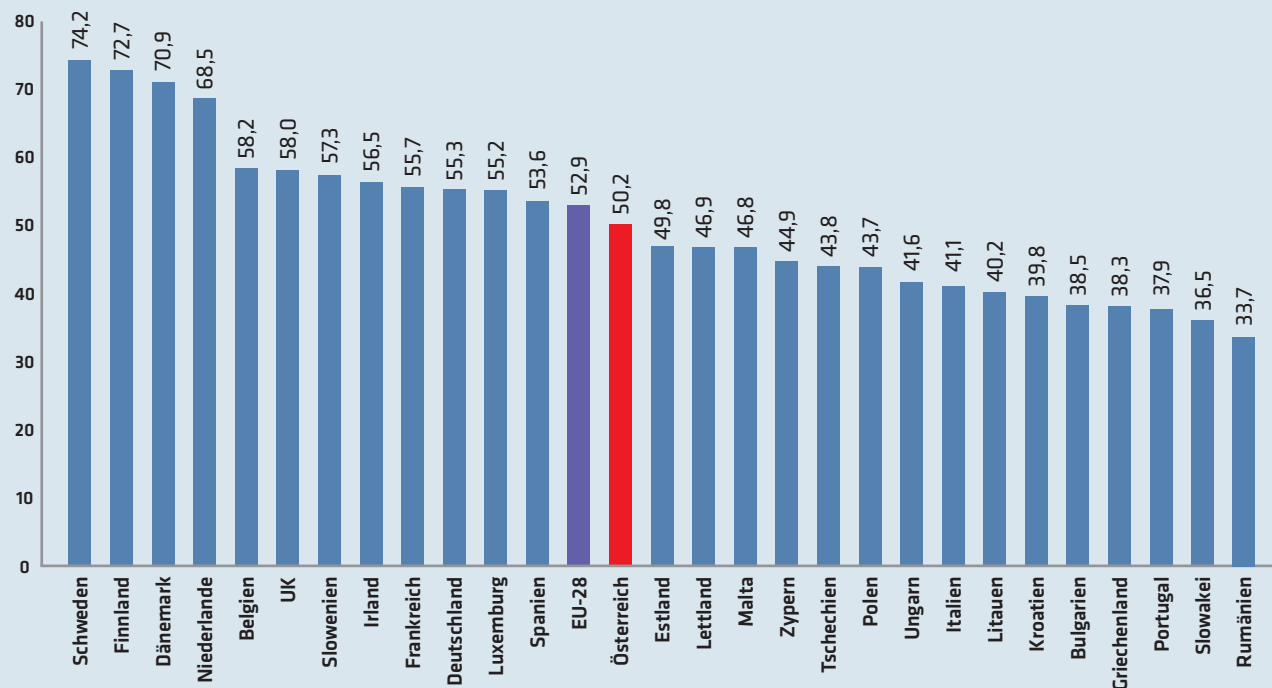
	Gemessene Bereiche	Erfasst sind zum Beispiel Indikatoren zu(r) ...
Arbeit	Beteiligung am Arbeitsmarkt Geschlechtertrennung und Qualität der Arbeit	Beschäftigungsquote, Beschäftigung nach Sektoren, selbstbestimmte Flexibilität und Arbeitsintensität
Geld	Finanzielle Mittel Wirtschaftliche Situation	Durchschnittlicher Monatsverdienst, Armutsbedrohung, Verteilung
Wissen	Bildungsgrad und Geschlechtersegregation im Bildungsbereich, Lebenslanges Lernen	Hochschulabschluss, Studien nach Bereich, Teilnahme an Weiterbildung
Zeit	Betreuungstätigkeiten Soziale Tätigkeiten	Kinderbetreuung, Hausarbeit, Aktivitäten außerhalb der Wohnung
Macht	Politische Macht Wirtschaftliche Macht	Parlamentsabgeordnete, Vorstandsmitglieder
Gesundheit	Zustand Zugang	Lebenserwartung, Betroffenheit von medizinischen Versorgungslücken

AK Grafik Quelle: Gleichstellungsindex, Homepage <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

Bei Fehlen jeglicher Gleichstellung würde sich der Wert 1 ergeben, bei völliger Gleichstellung 100. Der Durchschnittswert des in unregelmäßigen Abständen erhobenen Gleichstellungsindex für die EU betrug zuletzt (2012) 52,9. Das zeigt, dass die EU auch nach Jahrzehnten der Anstrengungen erst die Hälfte des Weges zu einer geschlecht-

tergerechten Gesellschaft zurückgelegt hat. Am besten schneiden die nordeuropäischen Staaten mit einem Gleichstellungsindex von über 70 ab. Zu den Schlusslichtern gehören Rumänien, die Slowakei, Portugal, Griechenland und Slowenien. Österreich liegt mit einem Wert von 50,2 knapp unter dem EU-Durchschnitt.

(UN)GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN EU-STAATEN 2012

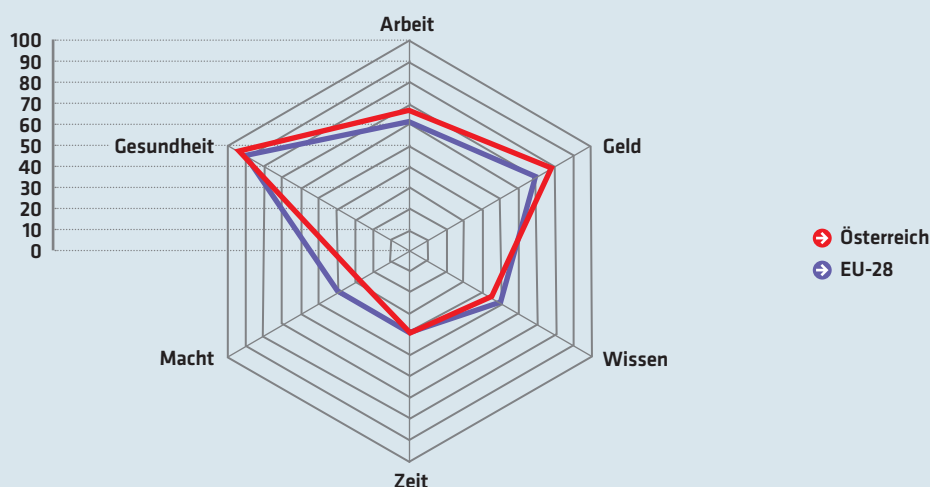


AK Grafik Quelle: Gleichstellungsindex, Homepage <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

Nicht nur zwischen den EU-Staaten, sondern auch in den einzelnen Bereichen variieren die Ergebnisse stark. Die größten Unterschiede zwischen Männern und Frauen ergeben sich mit einem Wert von 37,6 im Bereich „Zeit“, also bei jener Zeit, die für unbezahlte Betreuungspflichten und Tätigkeiten im Haushalt

aufgewendet wird. Die zweitgrößte Kluft zeigt sich im Bereich „Macht“ mit einem Indexwert von 39,7. Am ehesten ist Gleichstellung noch im Gesundheitsbereich umgesetzt. Dass auch in der Arbeitswelt noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, spiegelt der Wert von 61,9 wieder.

MÄSSIGE GLEICHSTELLUNGS-PERFORMANCE IN ÖSTERREICH (GLEICHSTELLUNGSINDEX 2012)



AK Grafik Quelle: Gender Equality Index 2015 – Measuring gender Equality in the European Union 2005-2012

Wo Wissen und Macht angesiedelt sind

Im Bereich „Macht“ liegt Österreich mit einem Indexwert von 27,1 (siehe Grafik Seite 73) deutlich unter dem EU-Schnitt. Interessant ist, dass Österreich hinsichtlich der politischen Macht im EU-Vergleich sogar „geschlechtergerechter“ ist. Alarmierend ist jedoch das Ergebnis im Bereich der wirtschaftlichen Macht, wo der Frauenanteil in den Aufsichtsräten großer Unternehmen und in der Zentralbank betrachtet wird. Hier ergibt sich ein Wert von 12,1 für Österreich (EU-Wert: 31,7).

Ebenso unterdurchschnittlich stellt sich die österreichische Gleichstellungs-Performance im Bereich „Wissen“ dar, was vor allem am geringen Anteil an Hochschulabsolventinnen liegt. Und auch hinsichtlich „Zeit“ ist das Ergebnis ernüchternd.

Erwerbsbeteiligung und Wohlstand

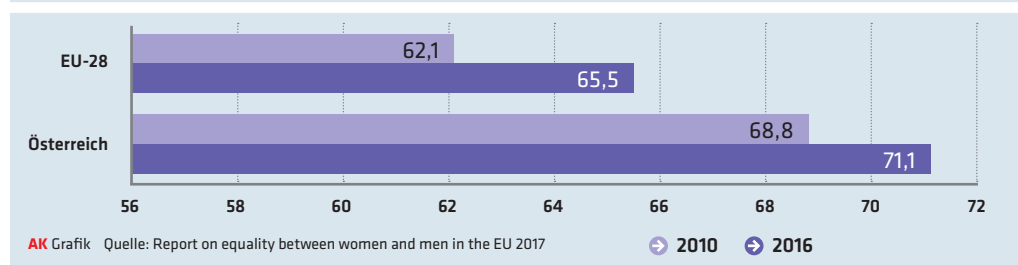
Der vergleichsweise gute Wert im Bereich „Arbeit“ liegt an der hohen Erwerbsbeteili-

gung der Frauen in Österreich (siehe dazu auch Kapitel Beschäftigung, Seite 10) und an den im EU-Vergleich besseren Werten hinsichtlich der Qualität der Arbeit. Der hohe österreichische Wert im Bereich „Geld“, basiert auf dem im Durchschnitt hohen Wohlstandsniveau im Vergleich zu sehr vielen anderen EU-Staaten.

Stagnation der Ungleichgewichte

In der Arbeitswelt kam es in den letzten Jahren zu einer Stagnation der Ungleichheit. Zwar hat die Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen EU-weit seit 2013 stets zugenommen, dennoch herrscht hier noch eine tiefe Kluft. Zwischen dem 3. Quartal 2013 und dem 3. Quartal 2016 stieg der Anteil der Männer im Alter von 20 bis 64 Jahren, die einer Erwerbsarbeit nachgingen, von 74,8 auf 77,4 Prozent, und der Anteil der Frauen der gleichen Altersgruppe von 62,8 auf 65,5 Prozent. Die Erwerbstätigenquoten in Österreich liegen traditionell über dem EU-Schnitt, im 3. Quartal 2016 bei den Männern bei 80 Prozent und bei den Frauen bei 71 Prozent.

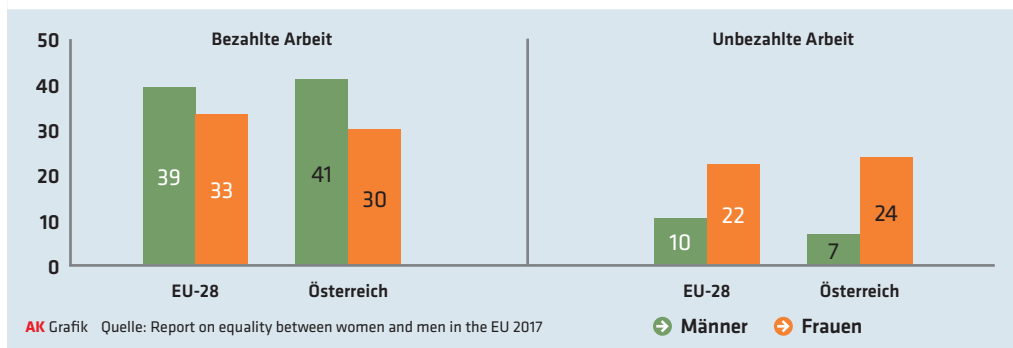
FRAUEN-ERWERBSTÄTIGENQUOTE IN PROZENT



Um ein umfassendes Bild über die Verteilung von Arbeit in der Gesellschaft zu bekommen, braucht es auch einen Vergleich hinsichtlich bezahlter und unbezahlter Arbeit. EU-weit verbrachten im Jahr 2015 Männer im Durchschnitt 39 Wochenstunden und Frauen 33 Wochenstunden mit bezahlter Arbeit. Umgekehrt sieht es bei Haus- und Pflegearbeit aus:

Erwerbstätige Frauen arbeiten 22 Stunden pro Woche auch unbezahlt, Männer weniger als zehn Stunden. In Österreich ist die Diskrepanz noch größer: Für bezahlte Arbeit wenden Männer im Schnitt 41 Stunden und Frauen 30 Stunden auf, bei unbezahlter Arbeit beträgt das Verhältnis sieben zu 24 Wochenstunden.

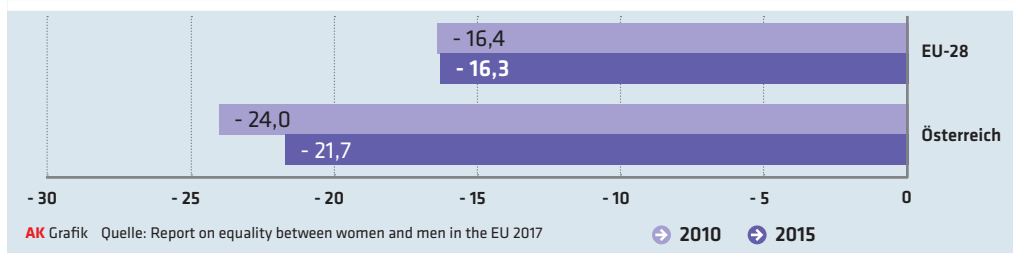
BEZAHLTE VERSUS UNBEZAHLTE ARBEIT DURCHSCHNITTICH GELEISTETE WOCHENSTUNDEN



Auch die Einkommensschere schließt sich kaum. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle – gemessen am durchschnittlichen Stundenlohn – sank von 2010 bis 2015 gerade mal um 0,1 Prozentpunkte auf 16,3 Prozent. Während dieses Lohngefälle in acht Mitgliedsta-

ten sogar noch um einen weiteren Prozentpunkt anstieg, sank es in Österreich ausgehend von einem hohen Wert, nämlich 24 Prozent, auf immer noch deutlich überdurchschnittliche 21,7 Prozent.

DURCHSCHNITTLICHER STUNDENLOHN DER FRAUEN WAR UM ... PROZENT GERINGER ALS JENER DER MÄNNER

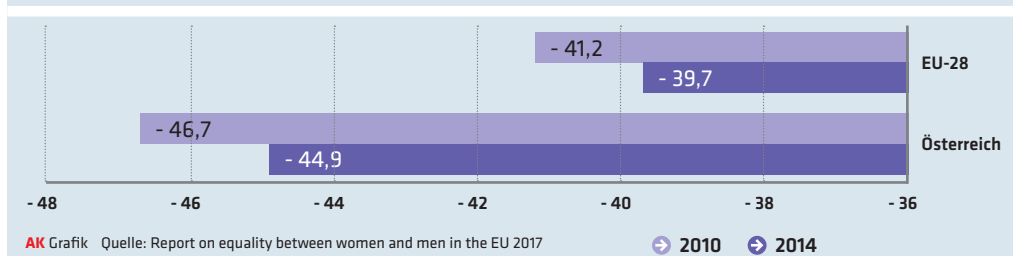


Tiefe Kluft beim Gesamteinkommen

Noch tiefer ist die Kluft beim Gesamteinkommen, wo der Unterschied der durchschnittlichen Jahreseinkommen der männlichen und weiblichen Beschäftigten gemessen wird. Neben den geringeren Stundenlöhnen werden hier auch kürzere entlohnte Arbeitszeiten und geringere Erwerbstätigenquoten berücksichtigt. EU-weit machte die gesamte Einkom-

menlücke im Jahr 2010 41,2 Prozent und 2014 39,7 Prozent aus. Bei diesem Tempo braucht es noch mehr als ein Jahrhundert bis zur vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern. Leider gehört Österreich hier zu den Schlusslichtern, denn der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied machte 2010 46,7 Prozent und 2014 noch immer 45 Prozent aus.

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESEINKOMMEN DER WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN WAR UM ...PROZENT GERINGER ALS JENES DER MÄNNLICHEN BESCHÄFTIGTEN

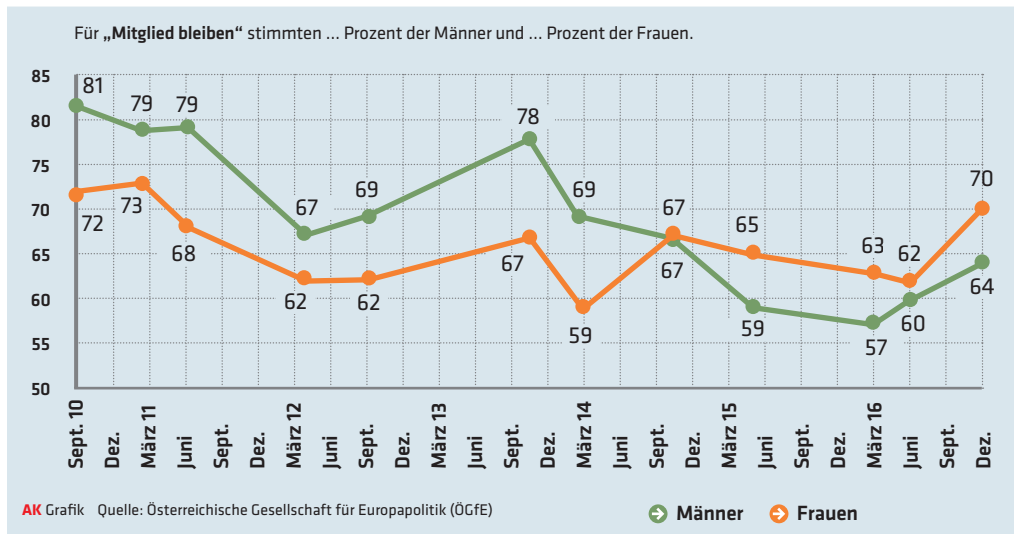


Frauen sind EU-freundlicher

Während bei der Volksabstimmung im Jahr 1994 noch 70 Prozent der Männer und nur 62 Prozent der Frauen für einen Beitritt Österreichs zur EU stimmten, hat sich die Einstellung zur EU zwischen den Geschlechtern

nach knapp 20 Jahren Mitgliedschaft im Jahr 2014 umgekehrt. Während die Zahl der Befürworterinnen über die letzten Jahre leicht gestiegen ist, ging jene der Befürworter von Ende 2013 bis Mitte 2016 stark zurück. Aktuell liegt die EU-Zustimmung der Männer bei 64 Prozent und der Frauen bei 70 Prozent.

„SOLLTE ÖSTERREICH IHRER MEINUNG NACH MITGLIED DER EUROPÄISCHEN UNION BLEIBEN ODER WIEDER AUSTRETEN?“



Die Erklärung für diese Entwicklung wird darin gesehen, dass sich Männer in zunehmend unsicheren Zeiten eher für rasche, nationale Lösungen einsetzen, während Frauen eher das „Gemeinsame“ suchen würden. Jedenfalls wird die EU von Männern deutlich stärker mit negativen Begriffen assoziiert, nämlich mit „unsicher“ (56 Prozent), „fern“ (62

Prozent) und „Zwang“ (53 Prozent). Frauen bringen die EU hingegen mehrheitlich mit positiven Begriffen in Verbindung, also mit „sicher“ (53 Prozent), „nahe“ (56 Prozent) und „Freiheit“ (60 Prozent). Deutlich mehr Frauen als Männer betrachten die EU als demokratisch, sozial und friedensstiftend.

[Quellen:

European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality Index 2015 – Measuring gender Equality in the European Union 2005-2012. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

Europäische Kommission: Report on equality between women and men in the EU 2017

Österreichische Gesellschaft für Europapolitik, Presseausendung und Statistiken. <http://oegfe.at/wordpress/2017/03/oegfe-umfrage-frauen-sehen-die-eu-heute-deutlich-positiver-als-maenner/>]

WER BENACHTEILIGUNG BEKÄMPFEN WILL, KOMMT AN MIGRANTINNEN NICHT VORBEI

Alle Benachteiligungen, denen österreichische Frauen ausgesetzt sind, treffen Migrantinnen mit doppelter Härte. Sie verdienen noch weniger als Österreicherinnen, haben ein höheres Arbeitsloskeitsrisiko und werden oft schon bei der Bewerbung diskriminiert. Wer sich zum Ziel setzt, die Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, der muss daher auch bei der Zielgruppe der Migrantinnen ansetzen. Sie sind in diesem Zusammenhang sowohl qualitativ als auch quantitativ von zentraler Bedeutung.

Frauen stellen den überwiegenden Teil der Zugewanderten. 782.115 Männer und 812.608 Frauen mit einem Geburtsort außerhalb von Österreich lebten am 1. Jänner 2016 im – man kann es getrost so nennen – Einwanderungsland Österreich. Rund die Hälfte der im Ausland geborenen Frauen (48,5 Prozent) stammt aus EU/EWR-Staaten oder der Schweiz. Die größte weibliche Zuwanderungsgruppe kommt aus Deutschland, gefolgt von Bosnien und Herzegowina sowie der Türkei.

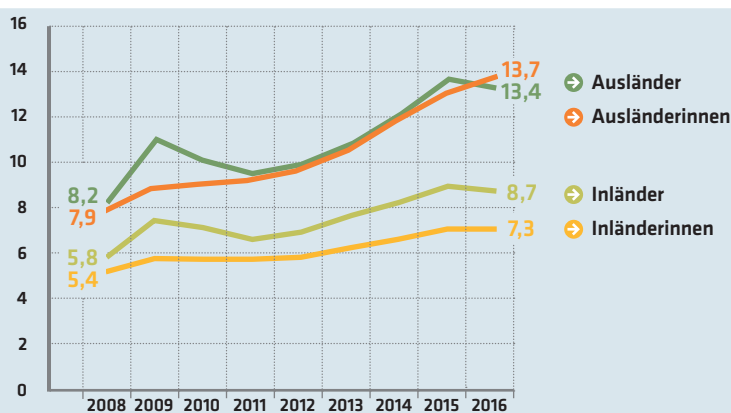
Die Arbeits- und Lebenssituationen dieser Migrantinnen sind sehr unterschiedlich. Der Zugang und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sowie auch Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich nach Herkunftsland stark.

[Quellen: Statistik Austria, AK OÖ]

Hohes Arbeitsloskeitsrisiko

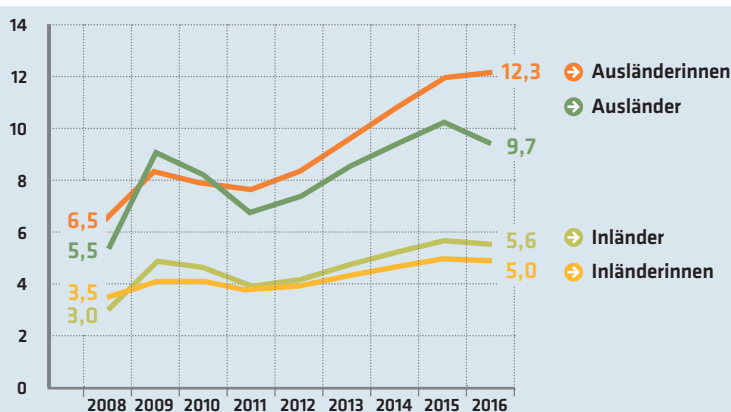
Ausländerinnen sind mit einem überdurchschnittlichen Arbeitsloskeitsrisiko in Österreich konfrontiert. Im Jahr 2016 lag das Arbeitsloskeitsrisiko von Ausländerinnen in Österreich bei 13,7 Prozent und war etwas höher als jenes der ausländischen Männer. In Oberösterreich ist das Arbeitsloskeitsrisiko von ausländischen Frauen deutlich höher als jenes von ausländischen Männern, was auf die schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen in unserem Bundesland hindeutet (siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 10).

**ARBEITSLOSENQUOTEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT
ÖSTERREICH, IN PROZENT**



AK Grafik Quelle: BaliWeb

**ARBEITSLOSENQUOTEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT
OBERÖSTERREICH, IN PROZENT**



AK Grafik Quelle: BaliWeb



Auffallend – sowohl in Österreich als auch in Oberösterreich – ist die starke „Konjunktursensitivität“ von ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern. Die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen/Ausländern reagiert auf Konjunktureinbrüche und -aufschwünge wesentlich stärker als bei Inländerinnen/Inländern.

Netto um 3631 Euro weniger im Jahr

Typische Frauenjobs und typische „Ausländerjobs“ sind in der Regel schlecht bezahlt. 2014 hatten Ausländerinnen mit 15.935 Euro nur rund 82 Prozent des Netto-Jahreseinkommens (Median) von Österreicherinnen (19.566 Euro) zur Verfügung. Dabei ist eine große Schwankung je nach Herkunft zu erkennen: Während Frauen aus den EU-14/EWR-Staaten und der Schweiz mit 19.451 fast gleich viel verdienen, erzielen Frauen aus den EU-Beitrittsländern 2004 (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern) mit 16.020 Euro, Frauen aus den Ländern des ehemaligen Jugosla-

wien mit 15.786 Euro und Frauen aus der Türkei mit 13.425 Euro ein deutlich geringeres Einkommen.

Eng verbunden mit der geringeren Entlohnung von Migrantinnen ist das Thema Überqualifizierung. Rund 27 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund gaben in der Arbeitskräfteerhebung an, dass sie für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert sind.

[Quellen: Statistik Austria: Migration & Integration in Österreich. Zahlen. Schwerpunkt Frauen 2016.]

Diskriminierung vielfach belegt

Das Institut für Höhere Studien (Hofer et al. 2013) hat erstmals Diskriminierungen von Migrantinnen/Migranten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt empirisch nachgewiesen. Hinweise auf Diskriminierung wurden sowohl im Bewerbungsprozess als auch in Bezug auf die Entlohnung gefunden. Drittstaatsangehörige allgemein, aber besonders weibliche Migrantinnen sind von Diskriminierung in der Entlohnung am stärksten betroffen.

Eine Studie für Deutschland (Weichselbaumer 2015) ging speziell der Frage nach, welchen Einfluss das Tragen eines Kopftuches auf den Bewerbungsprozess hat. Es wurden 1474 fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Deutschland verschickt – einmal mit einem typisch deutschen Namen (Sandra Bauer), einmal mit einem türkischen Namen (Meryem Öztürk) ohne Kopftuch und einmal als Meryem Öztürk mit Kopftuch. Dann wurden die Rückmeldungen der Personalabteilungen analysiert.

Abgesehen vom Namen und den Fotos waren die Lebensläufe völlig ident. Während auf Bewerbungen mit dem Namen Sandra Bauer in 18,8 Prozent der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch folgte, erhielten nur 13,5 Prozent der identischen Bewerbungen mit dem Namen Meryem Öztürk eine positive Rückmeldung. Wenn die fiktive türkischstämmige Bewerberin zusätzlich noch ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sank die Rate für eine positive Antwort auf 4,2 Prozent. Diese Ergebnisse weisen eindeutig auf die Diskriminierung von Bewerberinnen mit Kopftuch und Migrationshintergrund hin.

EINE FRAU, ZWEI NAMEN, DREI IDENTITÄTEN

EINLADUNGEN ZU EINEM VORSTELLUNGSGESPRÄCH IN PROZENT DER BEWERBUNGEN



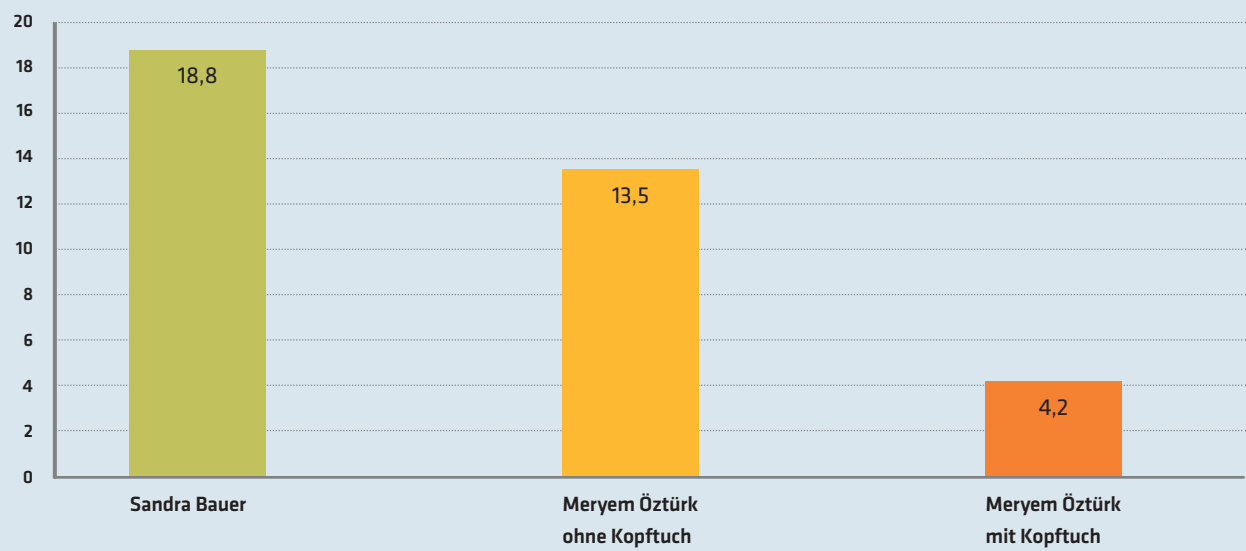
Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk



AK Grafik Quelle: Weichselbaumer 2015

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM LICHT INTERNATIONALER VERPFLICHTUNGEN



UNIV.-PROF.^{IN} DR.^{IN} SILVIA ULRICH

Diskriminierungsschutz und Gleichstellungspolitik sind längst keine nationale Angelegenheit mehr. Österreich ist an das Antidiskriminierungsrecht der EU gebunden und hat sich auch international verpflichtet, geschlechtergerechte Lebensverhältnisse für Frauen und Mädchen zu verwirklichen. Bund, Länder und Gemeinden müssen sich daher im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und ihrer Politik auch an den völkerrechtlichen Gleichstellungszielen orientieren. 2014 ist Österreich dem **Europaratsübereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt** beigetreten. Das Übereinkommen ist ein Meilenstein in der Verwirklichung gewaltfreier Lebensverhältnisse von Frauen und Mädchen. Es definiert Gewalt gegen Frauen als Menschenrechtsverletzung und verlangt neben dem Schutz vor häuslicher Gewalt auch einen umfassenden **Schutz vor Eingriffen in die sexuelle Autonomie und Selbstbestimmung**. Während Österreich den Schutz vor

häuslicher Gewalt seit 1997 stetig ausgebaut hat, blieb das Strafrecht weit hinter dem gebotenen Schutzstandard zurück. Diese Schutzlücken konnten mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015 im Wesentlichen geschlossen werden. Der neu eingeführte Tatbestand der **Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung** stellt nunmehr den Beischlaf unter Missachtung des freien Willens unter eine adäquate Strafdrohung. Zugleich wurde der **Tatbestand der sexuellen Belästigung** ausgeweitet. Bestraft wird nunmehr, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt. Dies waren wichtige Reformschritte, um Frauen vor nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen effektiv zu schützen. Ein weiterer Ausbau ist mit der Strafgesetzesnovelle 2017 geplant. Sexuelle Belästigung soll als qualifizierte Tat handlung strenger bestraft werden, wenn sie durch Verabredung in einer Gruppe begangen wird. Darüber hinaus soll die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung ausdrücklich als notwehrfähiges Rechtsgut verankert werden.

Bereits 1982 ist Österreich der **UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)** beigetreten und hat sich verpflichtet, die gesamte Rechtsordnung diskriminierungsfrei zu gestalten, Diskriminierung durch Private zu verbieten und die faktische Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten. Es ist dies eine **Querschnittsaufgabe**, die sämtliche Lebensbereiche betrifft: vom Erwerbsleben über Bildung, Gesundheit und reproduktive Rechte, Teilhabe an ländlicher Entwicklung bis hin zur Partizipation im öffentlichen Leben und in der Politik. Um diese Ziele zu erreichen, müssen auch Geschlechterstereotype abgebaut und strukturelle Benachteiligungen beseitigt werden. Damit verlangt die CEDAW nicht nur formale Rechtsgleichheit, sondern auch die Verwirklichung materieller Gleichheit, also die Herstellung von geschlechtergerechten Lebensverhältnissen in der sozialen Realität.

35 Jahre nach Ratifikation der CEDAW fällt die Umsetzungsbilanz höchst ambivalent aus. Ein bedeutender Umsetzungsschritt war zweifellos die Verfassungsänderung 1998, die ein Jahr nach dem Frauenvolksbegehren als einzige Forderung zeitnah umgesetzt wurde. Seither besteht für Bund, Länder und Gemeinden ein **verfassungsrechtlicher Auftrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter**. Zudem wurden **Sondermaßnahmen zur Herstellung faktischer Geschlechtergleichheit** ausdrücklich für zulässig erklärt.

Damit ist ausdrücklich klargestellt, dass die Gesetzgebung auch Maßnahmen zur Beseitigung beruflicher Unterrepräsentation vorsehen kann. Im öffentlichen Dienst haben der Bund und einige Bundesländer, darunter auch das Land Oberösterreich, **Frauenförderungspläne und leistungsgebundene Erwerbsquoten** eingeführt.

In der Privatwirtschaft besteht allerdings bis heute keine Verpflichtung zur geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen. Betriebe können Gleichstellungsmaßnahmen setzen, müssen dies jedoch nicht tun. Die Betriebsleitung muss auch nur in eine ergebnisoffene Verhandlung mit dem Betriebsrat eintreten, wenn dieser Frauenförderungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen vorschlägt.

Der Auftrag der CEDAW ist jedoch eindeutig: Wenn in einem Regelungsbereich keine Fortschritte in Richtung faktischer Gleichstellung zu verzeichnen sind, muss die Gesetzgebung eingreifen und zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele auch Förderungspflichten verankern. Die Erstellung von Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsplänen in der Privatwirtschaft ist daher aufgrund der fortdauernden Strukturprobleme aus völkerrechtlicher Perspektive längst eine Notwendigkeit. Zudem fehlt es bis heute an einer **grundlegenden Systemreform** zur Korrektur der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entlang von Sorgearbeit und Erwerbsleben. Derzeit stützt das Familien-, Arbeits- und Sozialrecht strukturalistische geschlechtersegregierende Lebensverhältnisse. Dies gilt auch nach der jüngsten Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes und der Neueinführung des Familienzeitbonusgesetzes.

Die **Einführung eines Kindergeldkontos** (für die pauschalen Bezugsvarianten) und eines **Familienzeitbonus** soll vor allem einen Anreiz für Väter schaffen, sich verstärkt an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Auf die Inanspruchnahme von Familienzeit („Papamonat“) besteht allerdings kein Rechtsanspruch. Zudem fehlt ein besonderer Kündigungsschutz. Die Neuerungen lassen daher keine hinreichenden Steuerungseffekte erwarten.

Zudem begünstigt die **Beibehaltung der Möglichkeit einer überlangen Bezugsdauer von Kindergeld** im Verbund mit den **Defiziten in der Kinderbetreuungsinfrastruktur** nach wie vor eine rollensereotype Lebenspraxis zulasten von Frauen. Sie führt zu längeren Unterbrechungen der Erwerbsbiografie und einem außerordentlich hohen Anteil an Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung. Dies sind neben der Entgeltpolitik wesentliche Faktoren für die große Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Sie sind zugleich eine der wesentlichen Ursachen für die signifikanten geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede und die Altersarmut von Frauen.

Österreich muss dem CEDAW-Komitee alle vier Jahre einen **Staatenbericht** übermitteln, in dem darzulegen ist, ob und in welchen Bereichen Fortschritte in der Umsetzung der völkerrechtlichen Garantien erzielt wurden. Der Frauenmonitor erfüllt in dieser Hinsicht eine wichtige Funktion: Er bildet die Folgen defizitärer Gleichstellungspolitik für die Frauen in Oberösterreich quer durch alle Lebensbereiche ab. Der **Frauenmonitor** ist damit weit mehr als ein statistisches Tool. Er repräsentiert eine umfassende Bestandsaufnahme an Reformnotwendigkeiten auf Bundes- und Landesebene und ist insoweit auch eine eindringliche Mahnung an die Politik, ihrem völkerrechtlichen und verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln nachzukommen.

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Silvia Ulrich

ist Vorständin des Instituts für Legal Gender Studies an der Johannes Kepler Universität Linz und unter anderem Mitglied im Sachverständigenbeirat des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.





ERRUNGEN- SCHAFTEN

STARKE INTERESSENVERTRETUNG UND POLITISCHER GESTALTUNGSWILLE: SO GEHT'S!

Beschäftigung

- ▶ Steigende Erwerbsbeteiligung und damit Unabhängigkeit von Frauen – wenn auch ein Großteil dieses Beschäftigungszuwachses auf Teilzeitjobs zurückzuführen ist
- ▶ Recht der Teilzeitbeschäftigten, über im eigenen Unternehmen angebotene Vollzeitstellen informiert zu werden, seit 2015

Einkommen

- ▶ Verbesserungen in vielen Kollektivverträgen beim Mindestlohn und bei der Anrechnung von Karenzen (etwa im Handel) seit 2015
- ▶ Mehr Einkommenstransparenz durch verpflichtende Einkommensberichte seit 2011
- ▶ Verpflichtende Entgeltangaben in Stelleninseraten seit 2011

Arbeitszeit

- ▶ Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit seit 2008
- ▶ Eltern-Teilzeit seit 2004

Arbeitsbedingungen

- ▶ Die Berücksichtigung psychischer Belastungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes ist seit 2013 explizit im Gesetz verankert. Für die Zukunft ist es wichtig, die Evaluierung psychischer Belastungen mit speziellem Fokus auf Mensch-Computer-Interaktionen und daraus resultierendem Stress durchzuführen.

ArbeitnehmerInnen-schutz

- ▶ Das Arbeitsinspektorat kontrolliert in den letzten Jahren verstärkt im Bereich des Mutterschutzes.

Führung

- ▶ Begrüßenswert ist die von der Regierung geplante Einführung einer ab 2018 verpflichtenden Frauenquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen sowie von Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern/-innen.
- ▶ Koppelung öffentlicher Auftragsvergabe an Gleichstellungsmaßnahmen: Die Arbeiterkammer Oberösterreich geht seit 2012 mit positivem Beispiel voran und hat Kriterien bei der eigenen Auftragsvergabe festgelegt. Auch die Stadt Wien oder das Bundeskanzleramt sind bereits gefolgt.
- ▶ Bei den öffentlichen Unternehmen hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen als Folge der Selbstverpflichtung erhöht.



Gleichbehandlung

- ▶ Ausweitung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung in Fällen sexueller Belästigung von einem auf drei Jahre (2013)
- ▶ Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigungen auf mittlerweile 1000 Euro (2011)
- ▶ Beratung von rund 12.000 Betroffenen im AK-Frauenbüro in den letzten zehn Jahren
- ▶ Sensibilisierung der Gesellschaft durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitslosigkeit

- ▶ Das AMS zählt in Bezug auf Gleichstellungsförderung zu den Pionieren: Gender Mainstreaming ist seit langem als Strategie im AMS verankert. Im Lauf der Zeit wurden die Ziele und Instrumente dazu optimiert, konkretisiert und vor allem verbindlicher.
- ▶ Ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsförderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist die Höherqualifizierung von Frauen, besonders in den nichttraditionellen Berufsbereichen.
- ▶ Gezielt ausgebaut wurden auch die Angebote für Wiedereinsteigerinnen.

Bildung

- ▶ Höherförderung von Frauen im Rahmen des Bildungskontos zur Erleichterung des Wiedereinstiegs seit März 2016
- ▶ Schaffung von ganztägig geführten Schulen (da stehen wir allerdings noch am Beginn)
- ▶ Steigerung der Absolventinnenzahlen bei höherer und hoher Bildung
- ▶ Erhöhung des AK-Bildungsbonus auf 130 Euro (2017)

Kinderbetreuung

- ▶ Aufgabenorientierter Finanzausgleich für die Elementarbildung ab 2018
- ▶ Zusätzliche finanzielle Mittel des Bundes zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung im Zeitraum 2014 - 2017
- ▶ Konstruktiver Beitrag zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung durch jährliche Erhebung der institutionellen Kinderbetreuung mit Hilfe des Kinderbetreuungsatlas der Arbeiterkammer Oberösterreich (seit 17 Jahren) und damit einhergehend Druck auf politische Entscheidungsträger/-innen zum weiteren Ausbau

Care

- ▶ Pflegekarenz und Pflegezeit (seit 2014), Angehörigenentlastungsdienst
- ▶ Beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung ab Pflegestufe 3 (seit 2009)
- ▶ Ausbau der Versorgungsstrukturen für ältere Menschen
- ▶ Kostenlose Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für Menschen, die zur Pflege – ab Stufe 3 – aus dem Erwerbsleben aussteigen (seit 2009)
- ▶ Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes 2010

Gesundheit

- ▶ Etablierung von Frauengesundheitszentren
- ▶ Fortschritte in der geschlechtersensiblen Gesundheitsforschung
- ▶ Einrichtung eines postgraduellen Universitätslehrgangs Gendermedizin an der MedUni Wien 2010
- ▶ Ärztekammer-Diplom zur Gendermedizin 2016
- ▶ Aktionsplan Frauengesundheit: 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen in Österreich, 2017
- ▶ Noch 2017 wird der erste Gender-Gesundheitsbericht erscheinen

Pension

- ▶ Ausgleichszulage für Alleinstehende mit 2017 auf 1000 Euro erhöht (bei mindestens 30 Beitragsjahren)
- ▶ Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten (2017: 1776,70 Euro)
- ▶ Erleichterung beim Zugang zur Alterspension mit 1. Jänner 2017: Für die Prüfung der Mindestversicherungszeit werden nun auch Versicherungsmonate vor dem 1. Jänner 2005 berücksichtigt. Das war bisher nur in Ausnahmefällen vorgesehen.
- ▶ Höherer Anteil an Eigenpensionen der Frauen. Der Anteil an Eigenpensionen konnte auf 70,7 Prozent (2016) gesteigert werden.
- ▶ Mehr Transparenz bezüglich Pensionsberechnung durch Pensionskonto seit 2014
- ▶ Zeiten der Notstandshilfe, wo der Bezug wegen zu hohen Partner Einkommens wegfällt, werden zumindest als Pensionszeiten angerechnet und auf dem Pensionskonto als Teilversicherung gutgeschrieben
- ▶ Anreize für das Verbleiben in der Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus (Aufschubbonus von 4,2 Prozent pro Jahr und zusätzlich Halbierung des PV-Beitrages bei voller Anrechnung im Pensionskonto)

Armut

- ▶ Einführung von mindestsichernden Elementen im Bereich der Notstandshilfe bei der Partnereinkommensanrechnung ab 2010
- ▶ Einmalige Erhöhung der Freigrenze für Ehepartner/-innen bzw. Lebensgefährten/-innen etc. im Bereich der Notstandshilfe im Juli 2013 um 80 Euro
- ▶ Einbeziehung der BMS-Bezieher/-innen in die gesetzliche Krankenversicherung – das bedeutet eine E-card für BMS-Bezieher/-innen! In Oberösterreich 2011 eingeführt.



Europäische Union

- ▶ Bereits im ursprünglichen EWG-Vertrag 1957 war der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verankert. Seither sind von der EU-Ebene eine Vielzahl von Initiativen ausgegangen, und es wurden wichtige Fortschritte erzielt, unter anderem im Bereich des Gender Mainstreaming, beim Mutterschutz und hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ▶ Die verstärkte Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Langzeitpflegediensten in den einzelnen Mitgliedsstaaten sowie viele andere Maßnahmen im Sinne der Gleichstellungspolitik werden seitens der EU-Ebene im Rahmen ihrer Koordinierung der Wirtschaftspolitik den Staaten regelmäßig nahegelegt.

Migration

- ▶ Die Verfahren zur Anerkennung und Bewertung von ausländischen Bildungsabschlüssen und Berufsqualifikationen wurden durch das Anerkennungsgesetz vereinfacht, Beratungsstellen wurden geschaffen (2016).
- ▶ Verpflichtung des Bundes im Rahmen des Integrationsgesetzes, für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte ab dem 15. Lebensjahr Deutschkurse zu fördern (2017)





FORDERUNGEN

VIELES IST NOCH NICHT VERWIRKLICHT

WIR VERSPRECHEN: WIR BLEIBEN DRAN!

Beschäftigung

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

Einkommen

- ▶ Flächendeckende kollektivvertragliche Anhebung des Mindestlohns auf 1500 sofort und mittelfristig auf 1700 Euro brutto bei Vollzeit
- ▶ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- ▶ Kollektivvertragliche Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitbezogenen Ansprüche (wie etwa das Urlaubsausmaß)

Arbeitszeit

- ▶ Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen – kurze Vollzeit für alle: Herabsetzung der generellen Normalarbeitszeit auf 35 Stunden mit Ausgleich bei Lohn und Personal
- ▶ Ausbau der Rechtsansprüche auf veränderte Arbeitszeiten, zum Beispiel Recht auf Bildungsfreistellung für alle oder Recht auf einen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit.
- ▶ Sechs Wochen Urlaub nach 25 Berufsjahren unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und durch bessere Anrechnung von Vordienstzeiten (Lehrjahre bei anderen Dienstgebern, Schule etc.)

Arbeitsbedingungen

- ▶ Recht auf Abschalten und Nicht-Erreichbarkeit
- ▶ Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung durch Einbeziehung aller persönlich und/oder wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten wie etwa „Neue Selbständige“, Crowdworker oder freie Dienstnehmer/-innen
- ▶ Verpflichtender Einsatz von Arbeitspsychologen/-innen zur Beratung und Entwicklung eines guten und gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeitsanforderungen und Ressourcen, mehr Arbeitsautonomie und Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen-schutz

- ▶ Berücksichtigung psychischer Belastungen auch bei den Beschäftigungsverboten im Mutterschutz
- ▶ Erweiterung der Berufskrankheitenliste um Erkrankungen, die besonders Frauen betreffen, wie zum Beispiel Muskel-Skelett-Erkrankungen oder psychische Krankheiten
- ▶ Gendersensible Prävention arbeitsbedingter Krebserkrankungen

Führung

- ▶ Mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, schrittweise den Frauenanteil der Beschäftigten auch im Management zu repräsentieren
- ▶ Unterstützung der Forderung nach einer EU-Richtlinie zur europäischen Einführung einer 40-Prozent-Frauenquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen
- ▶ Öffentliche Auftragsvergaben an Gleichstellungsförderung koppeln. Änderung des Bundesvergabegesetzes, dass sämtliche öffentlichen Auftraggeber verpflichtet werden, die Auftragsvergabe zwingend an gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Unternehmen zu binden.

Gleichbehandlung

- ▶ 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.
- ▶ Sanktionen für Unternehmen, die bei der Erstellung der Einkommensberichte säumig werden.

Arbeitslosigkeit

- ▶ Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 75 Prozent, Abschaffung der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe
- ▶ Qualifizierungsangebote und Beschäftigungsprojekte für benachteiligte Zielgruppen
- ▶ Recht auf Höherqualifizierung, Ausbau bestehender Angebote wie Bildungs(teilzeit)karenz und Fachkräftestipendium zu einem Qualifizierungsgeld für weiterbildungswillige Arbeitnehmer/-innen

Bildung

- ▶ Förderung von nichttraditioneller Berufswahl
- ▶ Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägig verschränkter Form
- ▶ Rechtsanspruch auf eine Woche für betriebliche Weiterbildung

Kinderbetreuung

- ▶ Forcierter Ausbau „vollzeitauglicher“ Kinderbetreuungsplätze, die den VIF-Kriterien entsprechen
- ▶ Schaffung eines bundeseinheitlichen Qualitätsrahmenplanes für alle Kindergärten und Qualitätsoffensive durch umfassende Sprachförderung
- ▶ Zweites verpflichtendes und kostenloses Kindergartenjahr für alle Kinder

Care

- ▶ Rechtsanspruch auf Freistellungsmodelle wie Familienhospizkarenz, Pfl egeteilzeit oder Familienzeitbonus
- ▶ Ausbau von Tagesbetreuungsstrukturen für ältere Menschen und Stärkung der Entlastungsstrukturen für pflegende Angehörige
- ▶ Pflegefreistellung für Familienangehörige unabhängig vom Wohnsitz

Gesundheit

- ▶ Integration der Gendermedizin in sämtliche medizinische Versorgungsbereiche
- ▶ Ausbau der Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbereiche

Pension

- ▶ Höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten für das Pensionskonto in der Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Unselbständigen (Männer und Frauen)
- ▶ Fristverlängerung (über das zehnte Lebensjahr des jüngsten Kindes hinaus) für die Antragstellung zum Pensionssplitting
- ▶ Keine vorgezogene Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen

Armut

- ▶ Stärkung der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit durch Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld (AlG) auf 75 Prozent, Verlängerung der AlG-Bezugsdauer und gänzlichen Entfall der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe
- ▶ Mindestsicherung bundesweit einheitlich regeln!
- ▶ Mindestsicherung an Armutsgefährdungsschwelle heranzuführen! Klare Ablehnung der Deckelung der Mindestsicherung für Familien in der Höhe von Euro 1500 Euro monatlich, keine unterschiedlichen Leistungshöhen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte.

Europäische Union

- ▶ Es braucht generell eine EU-weite Ausweitung der Mindeststandards zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer/-innen. Um besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, sind zum Beispiel Mindeststandards für die Etablierung effektiver Instrumente zur Schaffung von Einkommenstransparenz gefordert. Notwendig sind auch verbesserte Mindestvorschriften zu Karenzen von Müttern und Vätern, die auf eine gleichere Aufteilung der Kinderbetreuung hinwirken.
- ▶ Zur Durchsetzung von sozialem Fortschritt in Europa ist die Vorgabe konkreter und messbarer sozialer Zielsetzungen für die einzelnen Staaten hilfreich, besonders dringend auch zur Reduktion des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern.

Migration

- ▶ Eigener Aufenthaltstitel auch für im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich migrierte Ehepartnerinnen
- ▶ Ausbau einer flächendeckenden und gut ausgestatteten Beschwerde- und Beratungsstruktur gegen Diskriminierung.



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

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

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

NEU

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 37/2017,
Österreichische Post AG, Zl.-Nr.: MZ 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 2017
Hersteller: Druckerei Haider Manuel e.U.
Niederndorf 15, 4274 Schönau i.M.

ooe.arbeiterkammer.at



DEINE ARBEIT

IST MEHR WERT

Gscheiter Lohn für
gscheite Leistung!

AK
Oberösterreich