



FRAUENMONITOR 2018

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen
in Oberösterreich



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

BERUFSTÄTIGKEIT DER FRAUEN: NOCH IMMER AUF DAZUVERDIENEN UND SCHLECHT BEZAHLTE DIENSTLEISTUNGSBERUFE PROGRAMMIERT

Für die elfte Auflage des Frauenmonitors hat die Arbeiterkammer auch heuer wieder zahlreiche Daten und Fakten zur Lage der Frauen in Oberösterreich zusammengetragen, aufbereitet und Schlussfolgerungen daraus gezogen. Die Bandbreite der Themenblöcke reicht von Erwerbstätigkeit über Politik und Gesellschaft bis hin zu International.

Rein zahlenmäßig gibt es unter den unselbständig Beschäftigten nur mehr fünf Prozent weniger Frauen als Männer. Doch diese Annäherung in der Beschäftigtenzahl sagt nichts über die Qualität der Arbeitsverhältnisse und über das Stundenausmaß aus. Frauen ist der Zugang zur Vollzeitbeschäftigung stärker verstellt – in Oberösterreich massiver als in anderen Bundesländern. 2017 hatten weniger als die Hälfte der unselbständig beschäftigten Oberösterreicherinnen einen Vollzeitarbeitsplatz.

Die Probleme rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie treffen gleichbleibend hauptsächlich Frauen. In den meisten Betrieben gibt es kein Umdenken, und es ist verpönt, wenn Männer die Arbeitszeit für Betreuungspflichten reduzieren. Außerdem setzt in den allermeisten Fällen der Elternteil die Arbeitszeit herab, der weniger verdient. Und das sind österreichweit unverändert die Frauen.

Unumstritten ist, dass eine gute Vereinbarkeit von Vollzeitarbeit und Privatleben eng mit dem Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung verbunden ist. In dieser Hinsicht wird Oberösterreich im Bundesländervergleich die rote Laterne nicht los: Nur vier Prozent der Unter-Dreijährigen und 21,4 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen befinden sich in Kinderbetreuungseinrichtungen, die mit einer Vollzeitarbeit vereinbar sind – und das, obwohl von Bund und Land sehr viel Geld für einen Ausbau zur Verfügung gestellt wurde. Starre Öffnungszeiten der Krabbelstuben und Kindergärten stehen den immer flexibler werdenden Arbeitszeiten gegenüber. Die in Oberösterreich zu Jahresbeginn 2018 eingeführten Elternbeiträge in der Nachmittagsbetreuung können nur als weiterer unerfreulicher Beitrag im Vereinbarkeitsdilemma gewertet werden.

Als arbeitnehmer- und familienfeindlich muss auch die von der Bundesregierung vorgesehene Zwölf-Stunden-Arbeitszeitregelung bezeichnet werden. Noch dazu, wo Österreichs Arbeitnehmer/-innen jetzt schon jede Menge Mehrarbeits- und Überstunden leisten. Allein das unbezahlte Stundenvolumen der Frauen entspricht österreichweit einem Wert von rund 400 Millionen Euro oder umgerechnet 10.800 Vollzeitarbeitsplätzen, in Oberösterreich mehr als 40 Millionen Euro oder 1100 Jobs. Das Arbeitszeitsystem ist also beweglich genug, und die Arbeitnehmer/-innen sind höchst flexibel. Was oft fehlt, ist die faire Bezahlung.



Eine vollzeitbeschäftigte Oberösterreicherin verdient um rund 12.000 Euro brutto im Jahr oder einen schnittigen Kleinwagen weniger als ein Oberösterreicher. Das ist umso erstaunlicher, da Frauen bei den Bildungsabschlüssen die Männer längst überholt haben. In den Betrieben spielen sie bei der Bildung aber nur die zweite Geige: Während nämlich 82 Prozent der Männer Weiterbildungskurse in der Arbeitszeit absolvieren können, geht das nur bei 70 Prozent der Frauen. Vor diesem Hintergrund ist eine zentrale Forderung der Arbeiterkammer Oberösterreich „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ und die Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns auf 1700 Euro mehr als berechtigt. Sehr viele schlecht entlohnte Frauen würden davon profitieren.

Niedrige Einkommen, Teilzeitarbeit oder Lücken im Versicherungsverlauf aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen führen aufgrund der seit 2003 eingeführten Lebensdurchrechnung zu niedrigen Pensionen, die teilweise als existenzgefährdend bezeichnet werden müssen. In Oberösterreich betrug im Jahr 2017 die durchschnittliche Höhe der Direktpensionen (alle Pensionen ohne Hinterbliebenenpensionen) bei Frauen 1011 Euro. Sie lag damit um 862 Euro (46 Prozent) unter jener der Männer (1873 Euro). Alleinerzieherinnen sind von den Problematiken in einem noch größeren Ausmaß betroffen.

Eines ist sicher: Die Leistungen von Frauen müssen endlich entsprechend gewürdigt werden, und das nicht nur mit Worten. Frauen vollbringen Enormes und tragen unendlich viel zum gesellschaftlichen Wohlstand bei. Dass viele von ihnen neben der Berufstätigkeit wie selbstverständlich mehr als 15 Jahre ihres Lebens für unbezahlte Betreuungsarbeit für (Enkel-)Kinder und (Schwieger-)Eltern aufbringen, ist nur ein Beispiel von vielen. Das verdient unser aller Respekt. Die Arbeiterkammer unterstützt daher auch zentrale Forderungen des Frauen*Volksbegehrens 2.0, das im Oktober 2018 stattfinden wird – allen voran „Einkommensunterschiede beseitigen“, „Arbeit verteilen“, „Armut bekämpfen“, „Vielfalt leben“, „Gewalt verhindern“ sowie „Teilhaben, Respekt und Wertschätzung“.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



ERWERBSTÄTIGKEIT 07

BESCHÄFTIGUNG 08

EINKOMMEN 12

ARBEITSZEIT 15

ARBEITSBEDINGUNGEN 18

FÜHRUNG 20

GLEICHBEHANDLUNG 22

ARBEITSLOSIGKEIT 24

POLITIK UND GESELLSCHAFT 29

BILDUNG 30

KINDERBETREUUNG 33

GESUNDHEIT 35

PENSION 37

ARMUT 41

INTERNATIONAL 45

MIGRATION 46

EUROPÄISCHE UNION 48

IMPRESSUM 51



ERWERBS- TÄTIGKEIT

Berufstätig zu sein, ist für Frauen mit weitaus höheren Hürden verbunden als für Männer: Zu ihnen ist der kräftige Wirtschaftsaufschwung des Jahres 2017 nicht voll durchgedrungen, ihr Einkommensrückstand ist national und im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch, und zusätzlich werden sie durch die noch immer bestehende Ansicht, Frauen seien für Kinderbetreuung und Haushalt zuständig, in Teilzeitjobs gedrängt.

LAND DER TEILZEITKRÄFTE

Teilzeitbeschäftigung hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten sowohl bei Frauen als auch bei Männern stark zugenommen. Bei den Männern hat sich der Anteil allein in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Allerdings sind bundesweit nach wie vor 81 Prozent (Oberösterreich: 83 Prozent) aller Teilzeitkräfte weiblich. In absoluten Zahlen waren 2017 von den rund 3,7 Millionen unselbständig Erwerbstätigen in Österreich etwa 1,1 Millionen in Teilzeit – 210.000 Männer und 875.000 Frauen.

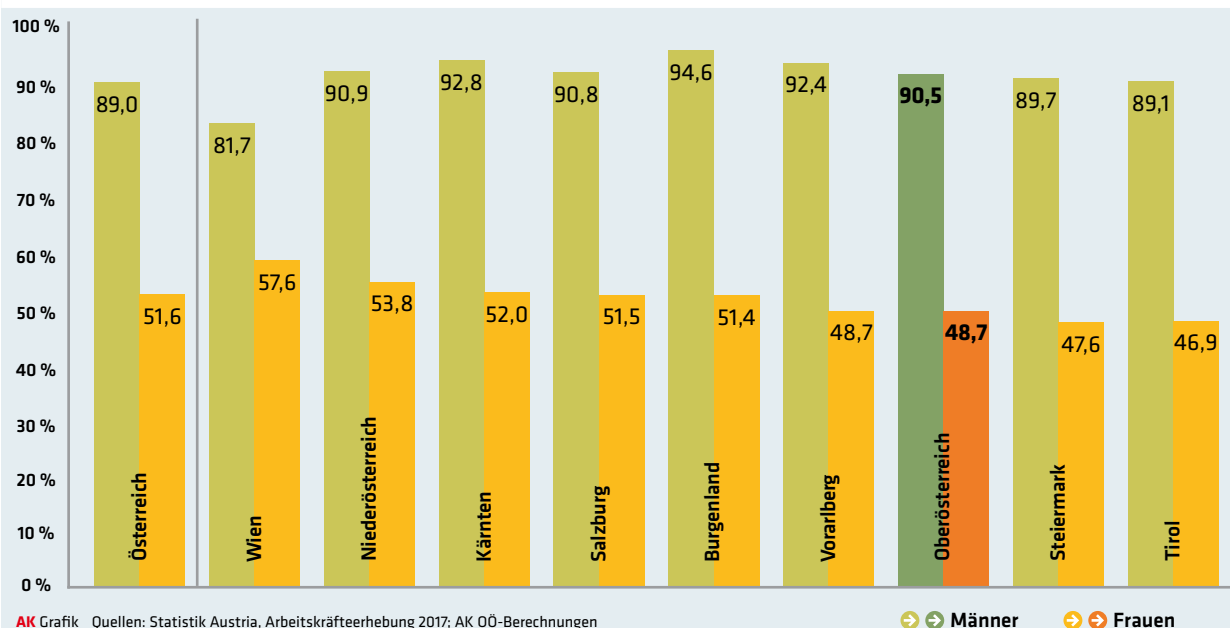
In Oberösterreich waren im Jahr 2017 292.427 Frauen unselbständig beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr zuvor ist das ein Anstieg um 1,7 Prozent bzw. um 5012 Personen. Die Zahl der berufstätigen Frauen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2007 betrug der Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten in Oberösterreich 44 Prozent, 2017 waren es 48,7 Prozent. Damit sind um rund 33.000 Frauen mehr in Beschäftigung als 2007. Rein zahlenmäßig gibt es unter den unselbständig Beschäftigten nur mehr fünf Prozent weniger Frauen als Männer. Doch diese Annäherung in der Beschäftigtenzahl sagt nichts über die Qualität der Arbeitsverhältnisse und das Stundenausmaß. Die in den vergangenen zehn Jahren zusätzlich entstan-

denen Arbeitsverhältnisse waren mehrheitlich Teilzeitjobs.

Drittniedrigste Frauen-Vollzeitquote

Im Vergleich zu den meisten anderen Bundesländern ist in Oberösterreich der Zugang von Frauen zu Vollzeitbeschäftigungen stärker eingeschränkt. Üben in Österreich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen (51,6 Prozent) eine Vollzeittätigkeit aus, sind es in Oberösterreich nur 48,7 Prozent. Damit weist Oberösterreich gemeinsam mit Vorarlberg die drittniedrigste Frauen-Vollzeitquote auf. Lediglich in der Steiermark und in Tirol ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigung bei Frauen noch geringer.

**ANTEIL DER VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN AN ALLEN UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN 2017
(IN PROZENT, REST = TEILZEITQUOTE)**

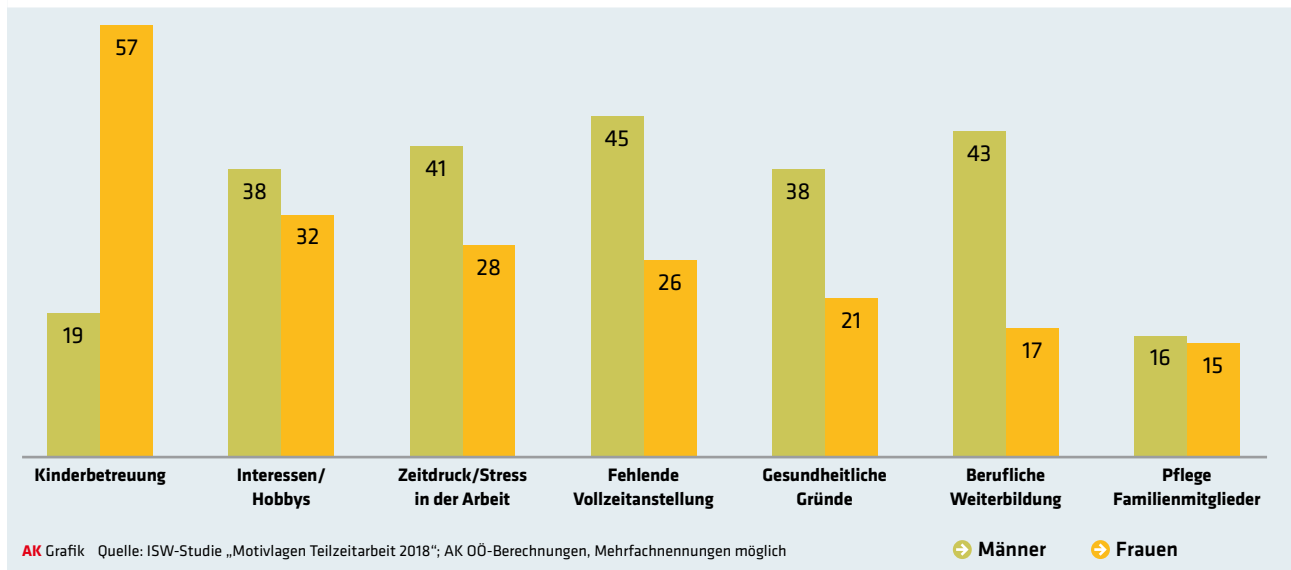


Motive für Teilzeitarbeit

In einer aktuellen ISW-Studie „Motivlagen Teilzeitarbeit 2018“ für die AK Oberösterreich zeigen sich die unterschiedlichen Beweggründe für Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern in Österreich sehr deutlich. Mit großem Abstand zu anderen Gründen wurde von 57 Prozent der Frauen die Kinderbetreuung

als ein (sehr) wichtiges Motiv für ihre Teilzeittätigkeit genannt, bei den Männern waren es 19 Prozent. Die Hauptgründe für die Teilzeitbeschäftigung bei Männern sind die vergleichende Suche nach einer Vollzeitanstellung und die berufliche Weiterbildung. Eine Arbeitszeitreduktion, um sich beruflich weiterzubilden, ist lediglich für 17 Prozent der Frauen ein wichtiger Grund für ihre Teilzeitarbeit.

HÄUFIGSTE MOTIVE FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN (IN PROZENT, ANTWORTANTEILE SEHR/EHER WICHTIG ZUSAMMEN)



Eine partnerschaftliche Aufteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit obliegt aber nicht allein der individuellen Verantwortung von Müttern und Vätern. Familien sind mitunter einem finanziellen Druck ausgesetzt. Das Stundenausmaß wird daher eher jener Eltern teil reduzieren, der das geringere Einkommen erhält – sehr oft ist das die Frau. Abgesehen von der finanziellen Frage ist es insbesondere in männerdominierten Branchen schwierig, die Arbeitszeit nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu richten. Hier benötigt es ein Umdenken in den Betrieben und eine Bereitschaft zur Umorganisation, um auch Männern eine Verkürzung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Quelle: <http://maennerundvereinbarkeit.at/wp-content/uploads/2018/03/Final-Report-to-a-Broader-Public-DE-final.pdf>



Gespaltener Arbeitsmarkt: Frauenjobs und Männerarbeit

Frauen und Männer arbeiten in Oberösterreich in unterschiedlichen Branchen. Stark männlich dominiert sind die Energieversorgung, das Bauwesen und die Herstellung von Waren (Industrie). Frauen sind überwiegend in Dienstleistungsbranchen tätig. Den höch-

ten Anteil an Frauen haben das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 76 Prozent, gefolgt von der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (73,6 Prozent), der Erziehung (69 Prozent) und der Gastronomie (63,7 Prozent). In absoluten Zahlen sind allerdings die meisten Frauen im öffentlichen Bereich und im Handel tätig.

UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE FRAUEN IN OBERÖSTERREICH NACH BRANCHEN 2017 (IN PROZENT)

Zusammengefasste Branchen (ÖNACE 08)	Frauen- anteil in der Branche	Anteil an allen weiblichen un- selbständig Beschäftigten*
Energieversorgung	12,9	0,1
Bau	13,1	2,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13,8	0,0
Verkehr und Lagerei	21,3	2,1
Herstellung von Waren	23,5	13,3
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen	28,1	0,3
Information und Kommunikation	29,7	1,2
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	36,3	0,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	37,3	5,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	47,5	0,6
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	50,9	2,7
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	54,3	4,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	55,6	17,9
Grundstücks- und Wohnungswesen	57,9	1,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	63,3	18,4
Beherbergung und Gastronomie	63,7	4,6
Erziehung und Unterricht	69,0	4,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	73,6	3,6
Gesundheits- und Sozialwesen	75,8	12,6

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

Die unterschiedliche Positionierung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat jedenfalls einen deutlichen Einfluss auf Arbeitsbedingungen, Einkommenschancen

und Arbeitslosigkeitsrisiko (siehe die Kapitel „Einkommen“, Seite 12, und „Arbeitslosigkeit“, Seite 24).



FORDERUNGEN

- ▶ Neben Beruf und Familie auch noch eine Ausbildung zu absolvieren, ist – vor allem für Frauen – finanziell oft schwer realisierbar. Notwendig ist daher ein Rechtsanspruch auf ein Qualifizierungsgeld, das während der Ausbildung den Lebensunterhalt sichert.
- ▶ Ausbau sozialer Dienstleistungen als Beschäftigungsmotor: Das bringt zusätzliche Beschäftigung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Qualifizierungsgeld soll es bis zu 36 Monate geben, und es soll die bestehenden Systeme Bildungskarenz/-teilzeit und das Fachkräftestipendium zusammenführen.



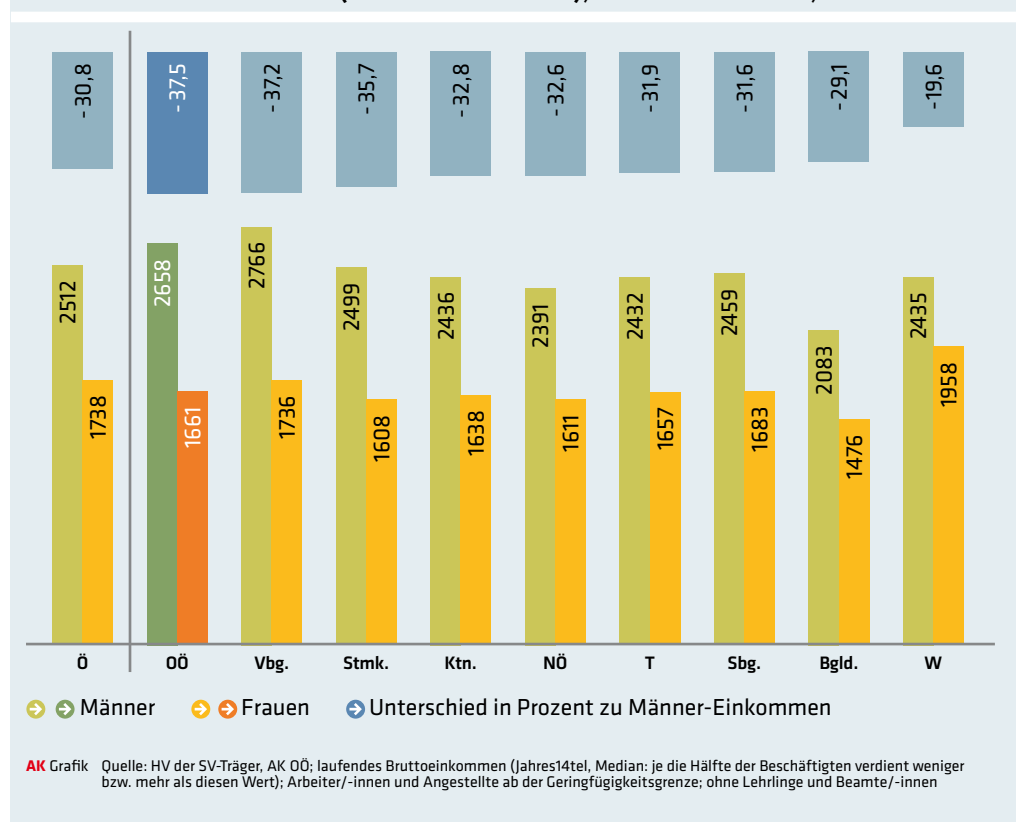
HÖCHSTER EINKOMMENSNACHTEIL IN OBERÖSTERREICH

Frauen verdienen in Oberösterreich um 37,5 Prozent weniger als Männer. Das ist der höchste Wert in ganz Österreich. Nimmt man nur die Vollzeitstellen, schaut's nicht viel besser aus: Hier weist unser Bundesland mit einem Minus von 12.000 Euro im Jahr die zweithöchste Differenz aus. Ein niedrigerer Stundenlohn, weniger Arbeitsstunden und geringere Erwerbsbeteiligung ergeben für Österreich aber auch im internationalen Vergleich eine überdurchschnittlich hohe Einkommenslücke für Frauen.

In Österreich ist der mittlere Monatsverdienst einer Arbeitnehmerin, rund 1740 Euro brutto, um knapp ein Drittel geringer (rund 31 Prozent) als der eines Arbeitnehmers. Oberösterreichs Frauen verdienen mit rund 1660 Euro (Median: je die Hälfte verdient mehr bzw.

weniger als diesen Wert) um mehr als vier Prozent weniger als österreichweit. Und die Einkommen von Männern und Frauen liegen in Oberösterreich am weitesten auseinander – das relative Einkommensminus beträgt 37,5 Prozent.

MEDIAN-EINKOMMEN 2016 (VOLL- UND TEILZEIT), BRUTTO IM MONAT, IN EURO



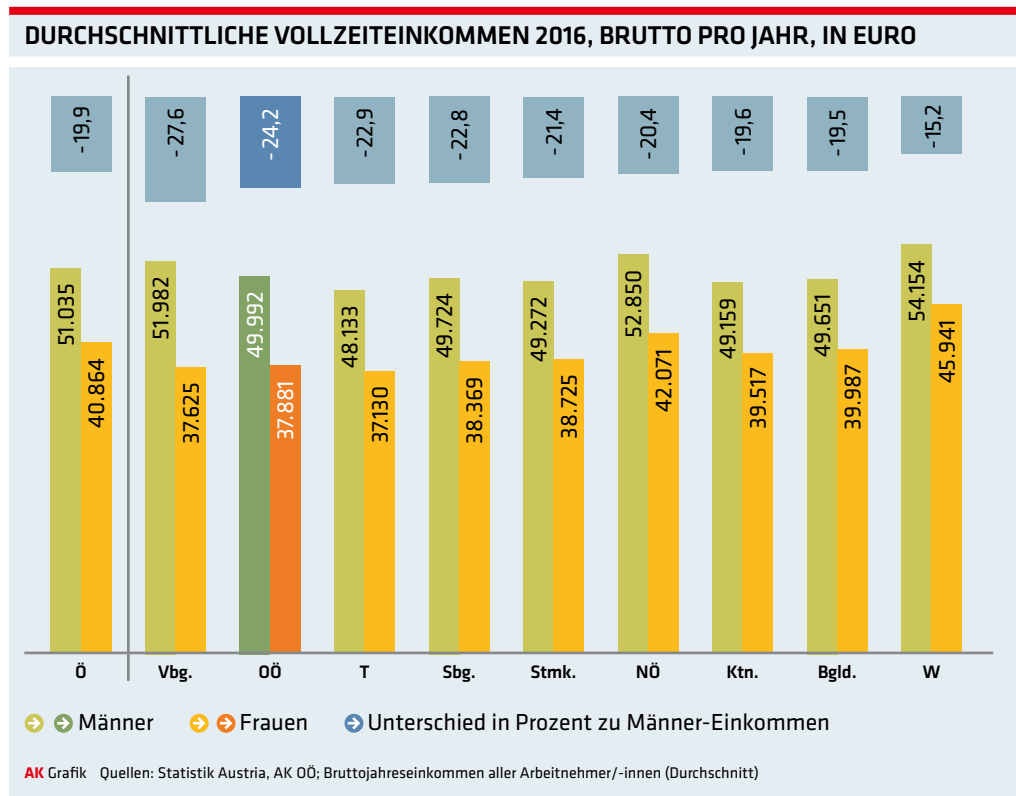
Sowohl in Oberösterreich als auch in Österreich sind die Einkommen von Frauen nominal um rund zwei Prozent und jene von

Männern um etwa ein Prozent höher als ein Jahr zuvor.

Bei Vollzeit: Um 12.000 Euro weniger im Jahr

Selbst wenn das ganze Jahr über Vollzeit gearbeitet wird, hat eine Frau am Jahresende im Schnitt brutto um ein Fünftel weniger am Lohnkonto als ein Mann. Das Minus sum-

mierte sich in Österreich im Jahr 2016 auf fast 10.200 Euro. Das absolut und relativ größte Einkommensminus gibt es in Vorarlberg (rund 14.360 Euro bzw. 27,6 Prozent), gefolgt von Oberösterreich, wo „Vollzeit-Frauen“ um rund 12.100 Euro bzw. 24,2 Prozent weniger erhalten als Männer.



Einkommenslücke international sehr hoch

Der Unterschied bei den Jahreseinkommen von Frauen und Männern wird als „gesamte Einkommenslücke“ (im EU-Fachjargon „Gender Overall Earnings Gap“ – GOEG) bezeichnet. Sie lässt sich durch folgende Faktoren erklären:

- ▶ „Lohn-Lücke“ (= die für Frauen im Schnitt geringere Stunden-Entlohnung),
- ▶ „Stunden-Lücke“ (= der höhere Teilzeit-Anteil) und
- ▶ „Beschäftigungsquoten-Lücke“ (= niedrigere Erwerbsbeteiligung).

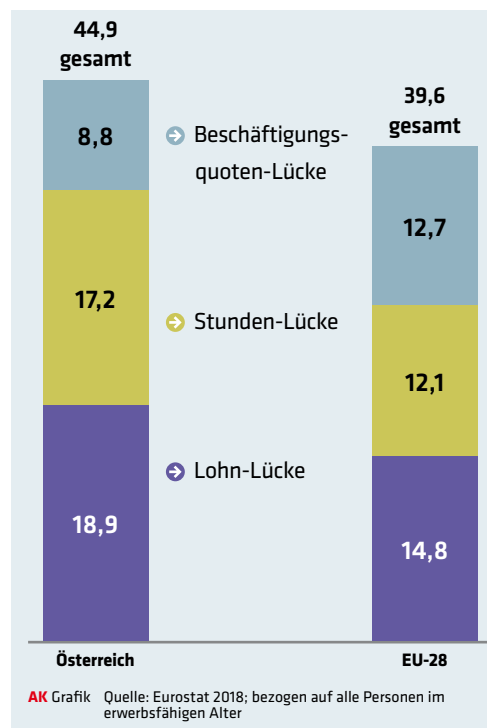
Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass in Österreich die gesamte auf eine Jahr bezogene „Einkommenslücke“ mit rund 45 Prozent überdurchschnittlich hoch ist und noch deutlicher als EU-weit durch geringere Entlohnung und ein ausgeprägteres Teilzeit-Ausmaß zustandekommt.

Die entsprechenden Daten für Österreich (2014):

- ▶ Lohn: Pro Stunde erhalten Frauen im Schnitt brutto um rund 22 Prozent weniger Lohn als Männer.
- ▶ Stunden: Im Monat jobben Frauen im Schnitt um rund 30 Stunden weniger als Männer (= höherer Teilzeit-Anteil).
- ▶ Beschäftigung: Die Erwerbsquote von Frauen ist um etwa acht Prozentpunkte geringer als jene von Männern.

Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass Frauen insbesondere wegen ungleichmäßig verteilter, gesellschaftlich notwendiger – unbezahlter – Arbeit (Versorgungsarbeit, Hausarbeit, Beziehungsarbeit ...) ein geringeres Erwerbs- bzw. Stundenausmaß aufweisen (siehe auch das Kapitel „Arbeitszeit“, Seite 15).

GESAMTE JAHRES-EINKOMMENSLÜCKE 2014, IN PROZENT



FORDERUNGEN

- ▶ Flächendeckende kollektivvertragliche Anhebung des Mindestlohns auf 1500 Euro sofort und mittelfristig auf 1700 Euro.
- ▶ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ▶ Gerechter Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit: Erhöhung von 25 auf 50 Prozent und Bezahlung ab der ersten Stunde (Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Zeitraums).
- ▶ Anrechnung von Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche gesetzlich verankern.

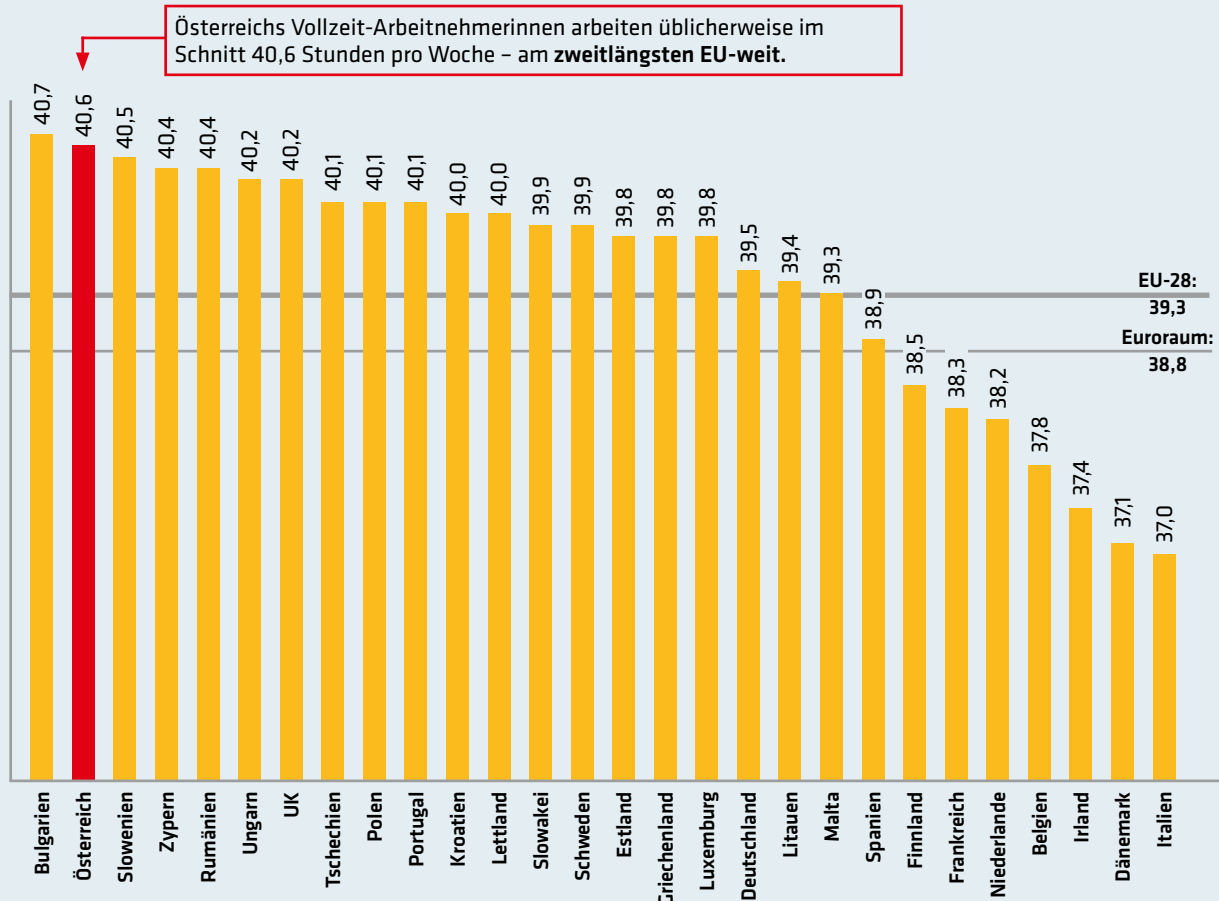
WENIG VOLLZEIT, ABER VIELE ÜBERSTUNDEN

In Österreich arbeiten Frauen häufiger Teilzeit als anderswo. Wegen der durchschnittlichen 6,3 Mehrarbeits- und Überstunden sowie 68 Stunden Kinderbetreuung und Hausarbeit sind ihre wöchentlichen „Einsatzstunden“ aber exorbitant hoch. Besonders schlimm dabei: Ihre Über- und Mehrarbeitsstunden bleiben häufig unentlohnt – viel öfter als bei Männern. Allein ihre unbezahlten Überstunden entsprechen österreichweit fast 11.000 Vollzeitjobs. In Oberösterreich wären es 1100.

Nur etwa die Hälfte der Arbeitnehmerinnen übt einen Vollzeitberuf aus (siehe Kapitel „Beschäftigung“, Seite 8). Im internationalen Vergleich arbeiten Österreichs vollzeitbeschäftigte Frauen mit durchschnittlich 40,6 Stunden pro Woche aber besonders lang. Das ist die

EU-weit zweithöchste Arbeitszeit. Sie übertrifft den Schnitt der Länder des Euroraums (= Länder mit €-Währung) damit um fast zwei Stunden. Die Wochenarbeitszeit der Männer in Österreich beträgt bei Vollzeit im Schnitt 41,7 Stunden (Euroraum: 40,4 Stunden).

WOCHENARBEITSZEIT BEI VOLLZEIT IN STUNDEN, 2017 – FRAUEN



AK Grafik Quelle: Eurostat, durchschnittliche normalerweise geleistete Stunden inklusive Überstunden, April 2018

Unbezahlte Überstunden entsprechen fast 11.000 Jobs

229.200 voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen in Österreich leisten 2017 Woche für Woche Mehr- bzw. Überstunden über ihre vertraglich vereinbarte Normal-Arbeitszeit hinaus – im Schnitt 6,3 Stunden pro Frau und Kalenderwoche. Im Vergleich zum Jahr zuvor waren um ein Prozent weniger Frauen betroffen. Insgesamt erbrachten sie 75,4 Millionen Überstunden, was in etwa dem Jahresvolumen 2016 entspricht. Ein Viertel davon – rund 19 Millionen Stunden – blieb zur Gänze unbezahlt. Zum Vergleich: Männer erbrachten 2017 deutlich mehr Überstunden, nämlich 174 Millionen, allerdings wurde ihnen ein geringerer Anteil, nämlich rund 15 Prozent, nicht abgegolten.

Die etwa 35.000 mehr- und überstundenleistenden Arbeitnehmerinnen in Oberösterreich erbrachten 2017 insgesamt 10,8 Millionen Stunden – im Schnitt sechs Überstunden pro Frau und Woche. Oberösterreichs etwa 74.700 überstundenleistende Männer arbeiten in Summe 27,2 Millionen Überstunden, im Schnitt sieben pro Mann und Woche.

Wird allein das zu unrecht unbezahlte Stundenvolumen der Frauen in Höhe von geschätzt mehr als 400 Millionen Euro auf potenzielle Arbeitsplätze umgelegt, entspricht das österreichweit etwa 10.800 Vollzeitarbeitsplätzen (Oberösterreich: mehr als 40 Millionen Euro bzw. 1100 Jobs).

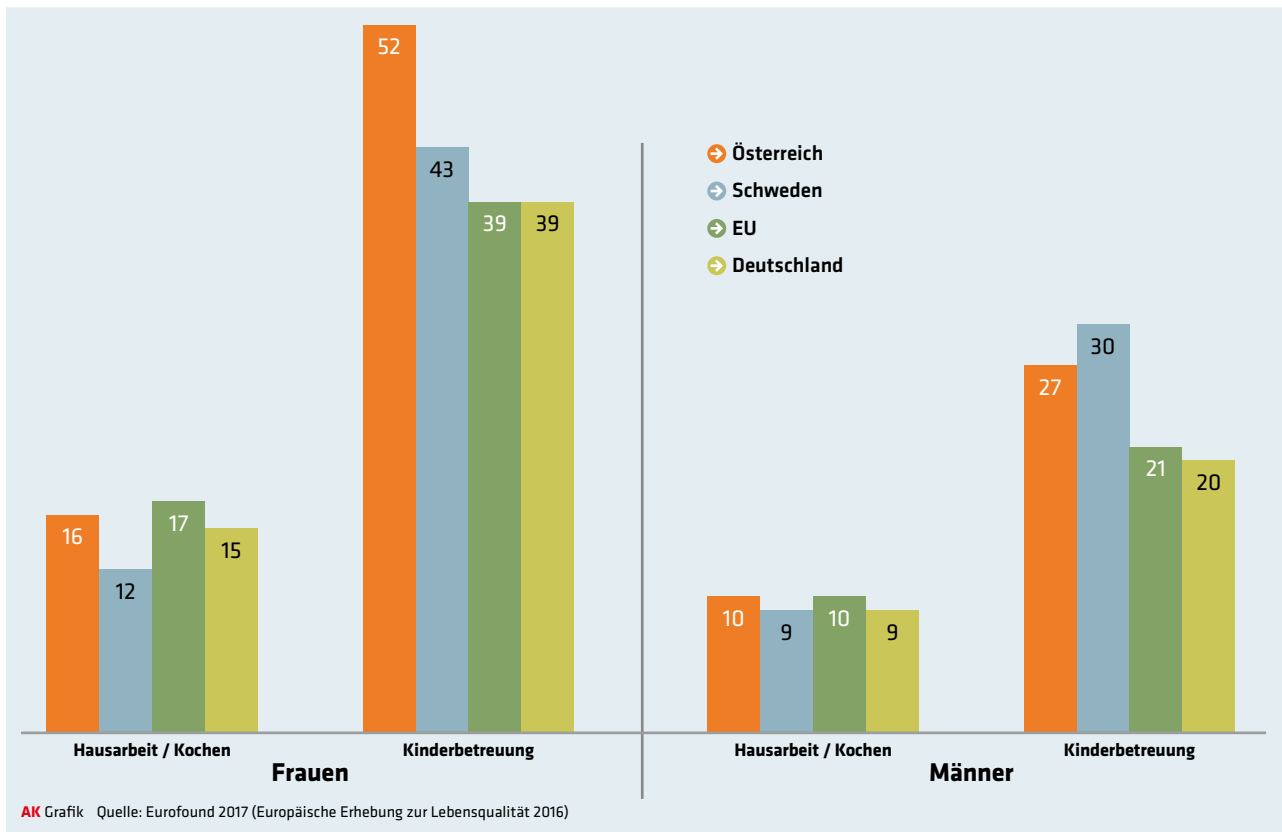
68 Stunden wöchentlich für Kinder und Hausarbeit

Unbezahlte Hausarbeit, Kochen und Kinderbetreuung daheim gehören für fast jede erwerbstätige Frau zum Alltag. Rund neun von zehn Frauen in der EU sind damit mehrmals pro Woche beschäftigt. Ganz anders bei den Männern in den meisten Ländern der EU: In die Hausarbeit ist nur etwas mehr als die Hälfte an mehreren Tagen der Woche eingebunden. Mit der Betreuung von Kindern sind etwa drei Viertel beschäftigt. Österreich und unser Nachbarland Deutschland bewegen sich etwa im EU-Schnitt. Ausreißer im positiven Sinne sind Schwedens erwerbstätige Männer, von denen fast jeder (95 Prozent) mehrmals pro Woche daheim seine Kinder betreut bzw. erzieht und deutlich mehr als 80 Prozent Hausarbeit erledigen bzw. kochen.

Beim Stundenausmaß, das für Haus- und Versorgungsarbeit eingesetzt wird, sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen riesig. Das gilt besonders bei der Kinderbetreuung: EU-weit beschäftigen sich Männer außerhalb ihres Berufs damit 21 Stunden, Frauen 39 Stunden – also doppelt so lang. In Österreich ist das Stundenausmaß der Frauen für die Betreuung ihrer Kinder daheim mit 52 Stunden (zusätzlich zum Job) besonders hoch! Deutschland liegt hier beim EU-Schnitt, Schweden ist wiederum „besser“. Für die Haus- und Kocharbeit werden deutlich weniger Stunden eingesetzt, aber wiederum mehr bei den Frauen.



STUNDEN PRO WOCHE FÜR HAUSARBEIT/KOCHEN UND KINDERBETREUUNG (AUSSERHALB DES BEZAHLTEN BERUFS)



Wunscharbeitszeit liegt bei 31 Stunden

In der EU beträgt laut Eurofound die bevorzugte Wochenarbeitszeit durchschnittlich 31 Stunden. Am längsten wollen die Bulgaren/-innen mit 38 Stunden, am kürzesten die Niederländer/-innen mit 26 Stunden arbeiten. Genau im EU-Schnitt rangiert Österreich, etwas darunter zum Beispiel Deutschland und Schweden. Die Unterschiede in den Zeitwünschen zwischen Frauen und Männern sind in Österreich besonders hoch: Während Männer in Österreich im Schnitt eine 35-Stunden-Woche wollen, ist die bevorzugte Arbeitszeit der Frauen Österreichs mit 27 Stunden um acht Stunden kürzer. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Deutschland. Deutlich weniger weichen die Wunscharbeitszeiten in Schweden voneinander ab. Die Unterschiede hinsichtlich der Wunscharbeitszeit hängen mit vielen Faktoren zusammen, insbesondere mit den Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und mit der zwischen Männern und Frauen ungleich verteilten Haus- und Versorgungsarbeit.



FORDERUNGEN

- ▶ 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 Arbeitgebern, Schule, etc.).

GÄNGIGE ROLLENBILDER BEEINFLUSSEN DIE ARBEITSWELT DER FRAUEN



Der Begriff Gender, der am ehesten mit „sozialem Geschlecht“ beschrieben werden kann, umfasst sämtliche Vorstellungen und Zuschreibungen, die über das Verhältnis von Frauen und Männern existieren. Die vielfach vorhandene Ansicht, dass Frauen für die Kinderbetreuung und den Haushalt zuständig sind, trägt maßgeblich dazu bei, dass Frauen stärker von Vereinbarkeitsproblemen betroffen sind als Männer. Diese Rollenbilder haben auch Einfluss auf die Arbeitswelt.

In Österreich herrscht ein konservativeres Gesellschaftsbild vor als im Durchschnitt der EU-Länder. Dass Männer in Elternkarenz gehen sollen und dass die Haushaltsführung gleich zwischen Mann und Frau geteilt werden soll, dem stimmen hierzulande etwa 75 Prozent der Bevölkerung zu. Eine hohe Zahl, könnte man meinen. Vor allem, wenn man die Aussagen mit jenen von ein, zwei Generationen früher vergleicht. Im EU-Schnitt sind es allerdings zirka 85 Prozent, für die Männer in Elternkarenz und bei der Hausarbeit selbstverständlich sind.

Quelle: Eurobarometer: Gender Equality, 2017



Erstaunlich: Für viele okay, dass Frauen weniger verdienen

Diese Rollenerwartungen haben auch Einfluss darauf, in welchem Ausmaß diskriminierendes Verhalten toleriert oder ob es überhaupt bemerkt wird. In Österreich finden es knapp 20 Prozent zulässig, dass eine Frau für die gleiche Stelle weniger verdient als ein Mann. Im EU-Schnitt finden das nur acht Prozent akzeptabel.

Quelle: Eurobarometer: Gender Equality, 2017

Beschimpfungen, Beleidigungen, Herumgeschreie: Frauen kennen das

Ebenfalls eng mit diskriminierenden Rollenbildern verknüpft ist das Phänomen geschlechtsspezifischer Gewalt. Physische, psychische bzw. sexualisierte Gewalt kann besonders dann als geschlechtsspezifisch bezeichnet werden, wenn sie aus ungleichen Machtver-

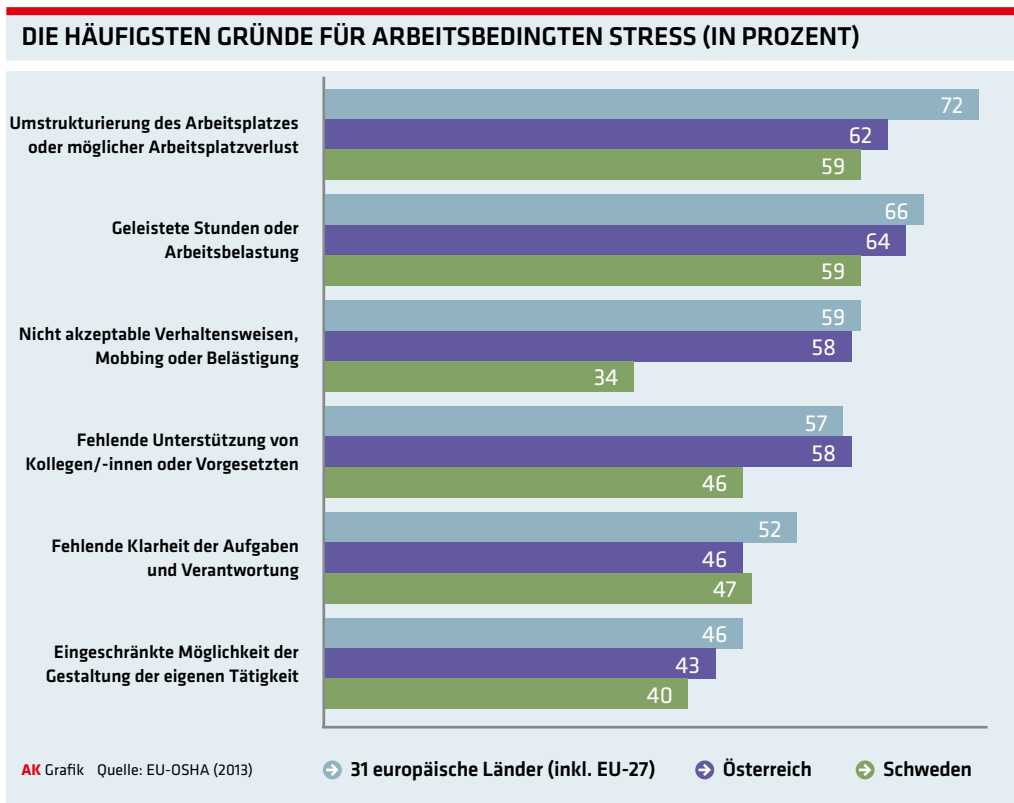
hältnissen zwischen Männern und Frauen resultiert. Drei Viertel der Österreicher/-innen meinen, dass es am wahrscheinlichsten ist, dass Gewalt gegenüber Frauen in den eigenen vier Wänden stattfindet. 17 Prozent geben jedoch an, dass Frauen am häufigsten am Arbeitsplatz von Gewalt betroffen sind. Gewalt am Arbeitsplatz kann viele Formen haben: Neben physischer sind Frauen besonders oft von psychischer Gewalt betroffen.

In einer aktuellen Studie des ÖGB Burgenland geben 21 Prozent der befragten Frauen an, bereits von Herumgeschreie und Einschüchterung am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. Beschimpfungen und Beleidigungen haben 14 Prozent bereits erlebt. Opfer tätlicher sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz wurden ein Prozent der befragten Frauen, ebenso wie ein Prozent der Befragten bereits Opfer anderer Handgreiflichkeiten wurden.

Quellen: Eurobarometer: Gender-based violence, 2017; IFES/ÖGB Burgenland: Gewaltfreie Arbeitswelt, 2017

Schweden Vorbild beim Abstellen von Belästigungen

Unzureichende Arbeitsbedingungen begünstigen psychosoziale Risiken wie Gewalt oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters oder der ethnischen Herkunft. Diese verursachen arbeitsbedingten Stress und können zu Burnout und Depression führen (EU-OSHA 2018). Mit einer europaweiten Befragung unter 16.622 Beschäftigten wurden im Jahr 2013 die häufigsten Gründe für arbeitsbedingten Stress erhoben.



In Österreich sind Zeitdruck (64 Prozent), Arbeitsplatzunsicherheit (62 Prozent), nicht akzeptable Verhaltensweisen, Mobbing oder Belästigung (58 Prozent) und fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz (58 Prozent) die meist genannten psychosozialen Stressfaktoren am Arbeitsplatz. Österreich liegt mit einigen Belastungsfaktoren unter dem Durchschnitt der 31 europäischen Länder. Beim Bekämpfen des Stress-Grundes „Nicht akzeptable Verhaltensweisen, Mobbing und Belästigung“ hat in Europa eindeutig Schweden die Nase vorne.

Quelle: EU-OSHA 2013



FORDERUNGEN

- Die gesamte Betriebskommunikation, sowohl nach außen als auch nach innen, muss frei von Klischees und Sexismus sein.
- Verpflichtender Einsatz von Arbeitspsychologen/-innen zur Verbesserung der innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen, Gewaltprävention, Arbeitsanforderungen und Ressourcen.

Aus der zweiten europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken der EU-OSHA (ESENER-2) im Jahr 2014 geht hervor, dass der Umgang mit psychosozialen Risiken schwieriger ist als mit „klassischen“ Risikofaktoren. Die fehlende Bereitschaft, über sensible Themen offen zu reden, ist laut befragten Mitarbeitern/-innen sowie Führungskräften, die sich hauptsächlich mit Arbeitsschutz beschäftigen, das Hauptproblem beim Umgang mit psychosozialen Risiken. In der EU und auch in Österreich betrifft dies jeden dritten Betrieb, mit zunehmender Betriebsgröße wird das Problem häufiger genannt.



NOCH IMMER ZU WENIG FRAUEN IN FÜHRUNGSETAGEN

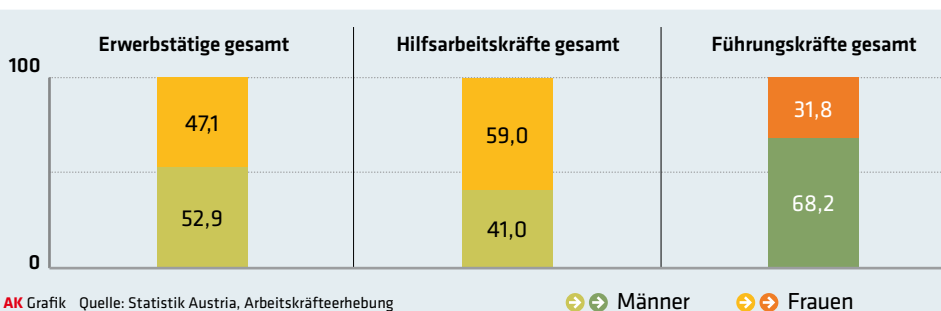


Fast die Hälfte der Berufstätigen sind Frauen. Bei den Führungskräften machen sie aber nicht einmal ein Drittel aus, und sie sind vor allem in Hotels, Restaurants und im Handel zu finden. In Vorständen und Geschäftsführungen großer Unternehmen sind Frauen nur gelegentlich anzutreffen. Erfahrungen zeigen, dass Frauenquoten hilfreich sind. Seit 2018 gibt es eine solche auch in Österreich.

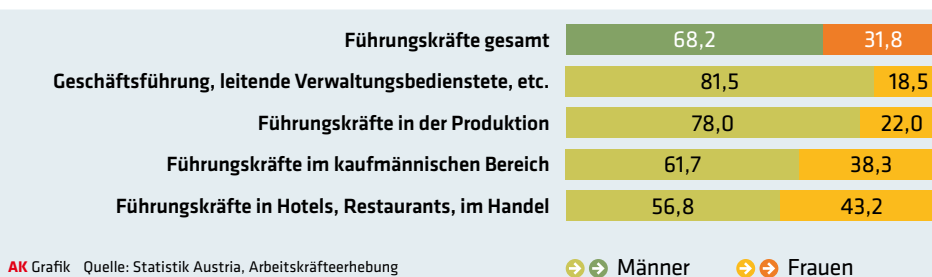
Je höher die Stellung im Beruf, umso seltener sind Frauen zu finden. 2017 war fast die Hälfte (47,1 Prozent) aller Erwerbstätigen weiblich, aber weniger als jede dritte Führungskraft (31,8 Prozent). Hilfstätigkeiten hingegen werden zu 59 Prozent von Frauen ausgeübt.

Der unterproportionale Frauenanteil in den Führungsebenen ist in Vorständen bzw. Geschäftsführungen mit rund 18 Prozent besonders gering, auch wenn es hier im Jahresvergleich einen Anstieg um mehr als drei Prozentpunkte gab.

GESCHLECHTERANTEILE NACH BERUFLICHER POSITION 2017, IN PROZENT



FÜHRUNGSKRÄFTE FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE 2017, IN PROZENT

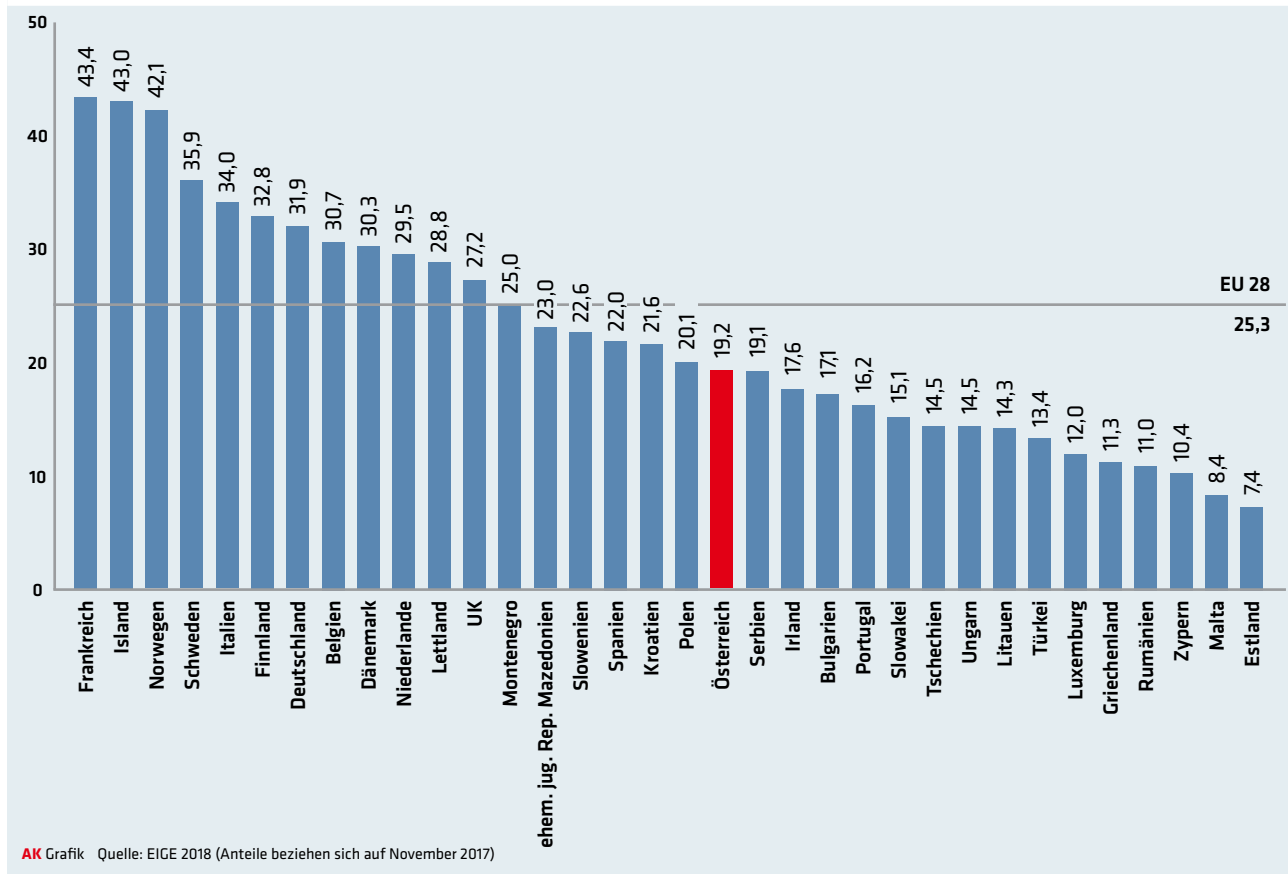


Österreich hinkt hinterher

Wie ein internationaler Vergleich zeigt, hat Österreich Handlungsbedarf, was Frauen in Führungsgremien betrifft. Während 2017 im EU-Durchschnitt ein Viertel (25,3 Prozent) der Leitungspositionen (Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte) der größten Unternehmen weib-

lich besetzt waren, waren das in Österreich mit rund 19 Prozent nicht einmal ein Fünftel. Fast ein Drittel (32 Prozent) sind es in Deutschland, wo paritätisch mitbestimmte Börseunternehmen seit 2016 zu einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent gesetzlich verpflichtet sind.

FRAUENANTEILE IN AUFSICHTS- ODER VERWALTUNGSRÄTEN 2017, IN PROZENT



Die Quote bringt's

Internationale Erfahrungen zeigen, dass sich verpflichtende Zielvorgaben für eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien großer Unternehmen positiv auswirken, darunter in Frankreich und auch in Deutschland. In Österreich gilt seit Jänner 2018 eine verpflichtende Geschlechterquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen sowie von Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern/-innen. Bei Nicht-Erfüllung bleiben, wie in Deutschland, die neu zu besetzenden Posten leer.



FORDERUNGEN

- Ausgewogene Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten großer Unternehmen: Die geltende 30-Prozent-Quote sollte in Richtung 40 Prozent ausgebaut werden.
- Jährlicher Fortschrittsbericht: Der Fortschritt der quotenpflichtigen Gesellschaften sollte von der Bundesregierung jährlich in Berichtsform evaluiert und veröffentlicht werden.

MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG WIRD MACHT DEMONSTRIERT

Für viele Frauen ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor bittere Realität. Die Diskussion zu „#MeToo“ zeigt deutlich, wie weit verbreitet sexueller Missbrauch und Gewalt sind. „#MeToo“ löste heftige und zum Teil unschöne Diskussionen in den Sozialen Medien aus und lässt erahnen, warum Betroffene es immer noch scheuen, rechtlich gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, ja sogar über das Erlebte zu sprechen.



HIER ERHALTEN BETROFFENE ARBEITNEHMERINNEN HILFE

- ▶ 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

Rat und Orientierung liefert auch die kostenlose AK-Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ – als Download unter ooe.arbeiterkammer.at erhältlich.



Die Kolleginnen des Frauenbüros der Arbeiterkammer Oberösterreich beraten seit zwölf Jahren Frauen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden/werden. Von den 2017 insgesamt geführten 610 Beratungsgesprächen zu Gleichbehandlungsfragen (persönlich, telefonisch, schriftlich, E-Mail) betrafen mehr als die Hälfte Fälle sexueller Belästigung. Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer deutlich höher liegt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und sie ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) ausdrücklich untersagt. Geschützt vom GlBG sind sowohl Frauen als auch Männer, tatsächlich betroffen von sexueller Belästigung sind aber überwiegend Frauen. Das GlBG gilt für alle privatrechtlichen Arbeitsverträge.

Verletzung von Intimität, Integrität und Würde

Die Beratungsfälle der AK Oberösterreich zeigen eine breite Palette an äußerst abstoßenden und mannigfaltigen Erscheinungsformen von sexueller Belästigung. Darunter fallen anzügliche Witze, Bemerkungen und/oder Fragen zum Intimleben, das Starren auf die Brust oder in den Ausschnitt, Versenden von Bildern oder SMS mit sexuellem Inhalt, körperliche Übergriffe und vieles mehr. Sexuelle Belästigung nach dem GlBG setzt voraus, dass das die Würde verletzende Verhalten ein Mindestmaß an Intensität erreicht, wobei je nach Art der Vorkommnisse bereits Einzelhandlungen ausreichen können.

Klein, lenkbar und devot machen

Betroffenen wird vielfach vorgeworfen, das Verhalten des Belästigers/der Belästigerin durch Kleidung oder Benehmen selbst provoziert und herbeigeführt zu haben. Es wird ihnen unterstellt, hysterisch, überempfindlich oder humorlos zu sein. In Wahrheit wollen Belästiger/-innen mit sexueller Gewalt jedoch zumeist ihre Macht und Überlegenheit demonstrieren und ihr Gegenüber klein, lenkbar und devot machen bzw. halten. Nicht selten haben die Belästiger/-innen Einfluss auf den weiteren beruflichen Werdegang von Betroffenen. Melden Betroffene Vorfälle sexueller Belästigung im Betrieb, laufen sie immer wieder Gefahr, ihren Job zu verlieren.



Schadenersatz bei sexueller Belästigung

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Neben dem Auftrag, die Handlungen zu unterlassen, werden sowohl die Belästiger/-innen als auch die Arbeitgeber – falls sie keine angemessene Abhilfe schaffen – schadenersatzpflichtig. Der Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung liegt derzeit bei 1000 Euro netto. Je nach Art, Dauer und Intensität der Vorfälle sowie unter Berücksichtigung des Alters der Betroffenen (z.B. Minderjährige) oder des Abhängigkeitsverhältnisses zum Belästiger/zur Belästigerin können die Schadenersatzbeträge aber deutlich höher ausfallen. Der Schadenersatzanspruch muss binnen drei Jahren gerichtlich geltend gemacht werden.

Ausschlaggebend ist, was das Opfer empfindet

Unerheblich ist, ob der Belästiger/die Belästigerin belästigen wollte oder nicht. Ausschlaggebend ist nur das subjektive Empfinden der/des Betroffenen. 2017 stellte der Oberste Gerichtshof zudem klar, dass die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung im Sinne des GIBG ist.

Sexuelle Selbstbestimmung aus Tabuzone holen

Gewaltschutz und sexuelle Selbstbestimmung sind auch Themen im Frauen*Volksbegehren 2.0. Dieses fordert unter anderem ausreichende Informationen und Beratungsstellen bzw. zeitgemäße Bildung rund um das Tabuthema Sexualität. Verlangt wird auch der Ausbau kostenfreier und leicht zugänglicher Beratungseinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen und Kinder, die staatlich finanziert und rechtlich abgesichert sein sollen. Das sowie umfassende Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention sind wichtige Beiträge, um sexuelle sowie körperliche Gewalt einzudämmen oder zu verhindern und Betroffenen im Ernstfall kompetente Unterstützung anbieten zu können.



FORDERUNGEN

- ▶ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf.
- ▶ Bestellung von zumindest einer fachkundigen Laienrichterin in arbeitsgerichtlichen Prozessen.

ARBEITSLOSE FRAUEN PROFITIEREN ZU WENIG VON GUTER KONJUNKTUR



Das kräftige Wirtschaftswachstum sorgte 2017 endlich für sinkende Arbeitslosenzahlen. Allerdings kommt der Aufschwung nicht bei allen an. Während jüngere, gut Qualifizierte relativ rasch einen neuen Job finden, hat sich für ältere, gesundheitlich angeschlagene Arbeitslose wenig zum Besseren gewandelt. Und mit 17.272 Frauen sind im Jahresdurchschnitt in Oberösterreich immer noch um gut 7000 Frauen mehr arbeitslos als vor Ausbruch der Wirtschaftskrise im Jahr 2008.

Dank der guten Konjunktur ist die Zahl der arbeitslosen Frauen in Oberösterreich 2017 um 4,1 Prozent auf 17.272 zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote hat sich aufgrund der steigenden Beschäftigung um 0,3 Prozentpunkte auf 5,6 Prozent verringert. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Bezirken beträchtlich: Das Spektrum reicht von 2,7 Prozent in Rohrbach bis 7,9 Prozent in Steyr. In einem Drittel der Bezirke weisen die Frauen eine höhere Arbeitslosenquote auf als die Männer. Die Zahl der Zugänge in und die Abgänge aus Arbeitslosigkeit haben sich im Vergleich zu 2016 weiter erhöht. Es sind also mehr Frauen arbeitslos geworden, es haben aber auch mehr Frauen ihre Arbeitslosigkeit beendet.

Jung, g'sund, g'scheit und flexibel: Chefs wollen Super-Jobber

Ein größeres Angebot an Stellen auf dem Arbeitsmarkt ist die eine Seite der Medaille, die andere ist ein deutlich höherer Selektionsprozess (sowohl bei Frauen als auch bei Männern). Arbeitslose, die jung, gesund, flexibel, mobil und gut ausgebildet sind, finden relativ rasch einen neuen Arbeitsplatz. Wer diesem Anforderungsprofil der Personalchefs nicht in vollem Umfang entspricht, läuft Gefahr, lange Zeit arbeitslos zu bleiben.

Dementsprechend gibt es bei den unter 25-jährigen arbeitslosen Frauen einen Rückgang um immerhin 13,8 Prozent, während die Gruppe der über 50-jährigen Arbeitslosen vor allem durch die lange Arbeitslosigkeitsdauer um 7,4 Prozent größer geworden ist. Das gleiche Bild zeigt eine Auswertung nach gesundheitlichen Aspekten: Bei den Frauen ohne gesundheitliche Probleme ist ein Rückgang um 6,7 Prozent zu verzeichnen, die Zahl der arbeitslosen Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ist hingegen um 5,3 Prozent gestiegen. Auch die Staatsbürgerschaft ist ein Selektionskriterium: Die Zahl arbeitsloser Österreicherinnen ist um 5,9 Prozent gesunken, bei Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist die Arbeitslosigkeit 2017 um 0,7 Prozent angestiegen (siehe auch Kapitel „Migration“, Seite 46).

Noch deutlicher ablesbar ist dieser Trend an der Zahl der Frauen, die schon länger als ein Jahr arbeitslos sind: Sie hat sich 2017 um elf Prozent auf mittlerweile 2078 Personen erhöht. Zum Vergleich: Im Jahr 2014 waren es lediglich 240! Der intensive Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit hat bei dieser Gruppe noch keine Wende herbeiführen können. Bei den Frauen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer zwischen sechs und zwölf Monaten ist es hingegen gelungen, die Arbeitslosigkeit um ein Siebtel zu verringern.



FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH, 2017

	Bestand Jahresdurchschnitt	Veränderung Bestand zum Vorjahr	
		absolut	in %
ALTER			
bis 19 Jahre	460	- 101	- 18,0 %
20 bis 24 Jahre	1853	- 268	- 12,6 %
Jugendliche < 25 Jahre	2313	- 369	- 13,8 %
Erwachsene 25 bis 49 Jahre	10.480	- 687	- 6,2 %
Ältere ≥ 50 Jahre	4479	310	7,4 %
NATIONALITÄT			
Inländerinnen	12.644	- 779	- 5,8%
Ausländerinnen	4628	34	0,7%
AUSBILDUNG			
Akademische Ausbildung	984	- 62	- 5,9%
Höhere Ausbildung	1466	- 29	- 1,9%
Mittlere Ausbildung	1210	- 88	- 6,8%
Lehrausbildung	5087	- 208	- 3,9%
Pflichtschule	7575	- 318	- 4,0%
keine abgeschlossene Schule	772	- 8	- 1,0%
ungeklärt	178	- 32	- 15,3%
GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN			
arbeitslose behinderte Personen	817	37	4,7%
Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	4012	201	5,3%
Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	13.260	- 946	- 6,7%
LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT			
6 bis 12 Monate arbeitslos	2609	- 436	- 14,3%
mind. 12 Monate arbeitslos	2078	206	11,0%
ARBEITSLOSE FRAUEN GESAMT	17.272	- 745	- 4,1%
Schulungsteilnehmerinnen	5257	242	4,8%
Lehrstellensuchende	256	- 11	- 4,2%
ARBEITSUCHEDE FRAUEN GESAMT	22.785	- 514	- 2,2%

AK Grafik Quelle: AMS, AK-Berechnungen

Umstieg in attraktivere Berufe

Nicht zuletzt aufgrund der Zielvorgabe durch den damaligen Sozialminister, zumindest die Hälfte des AMS-Förderbudgets für Frauen einzusetzen, kam es 2017 zu einem Anstieg der Teilnehmerinnen an AMS-Schulungen: 5257 (52,1 Prozent) aller teilnehmenden Personen waren Frauen. Mit Beratung und Information, Qualifizierungsangeboten auch in nichttraditionellen Frauenberufen und Unterstützung hinsichtlich Mobilität und Betreuungspflichten versucht das Arbeitsmarktservice, der Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken und Frauen den Zugang zu attraktiveren Berufen zu ermöglichen. Aber ähnlich hartnäckig wie die Klischees über ältere Arbeitnehmer/-innen halten sich auch die Vorurteile gegenüber Frauen in den Köpfen der Personalchefs.

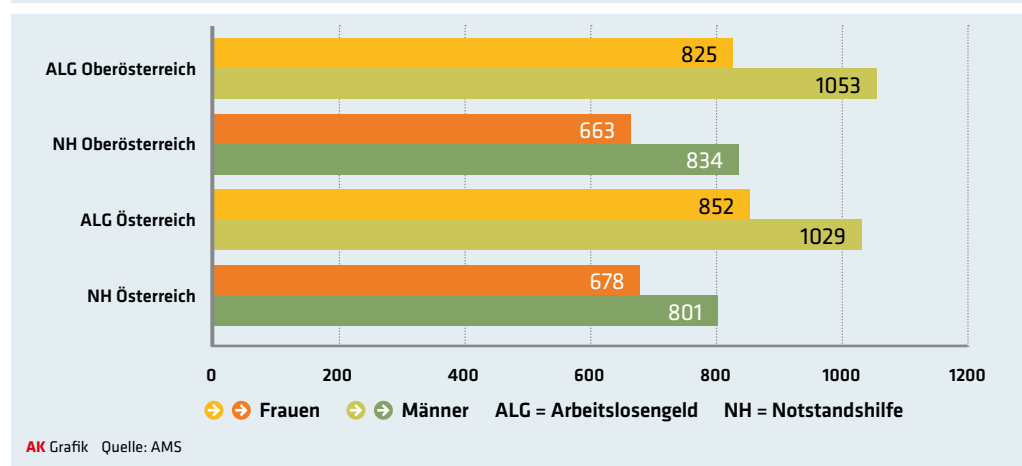
Eklatante Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es bei der Höhe des Arbeitslosengeldes und des Notstandshilfebezuges. In Oberösterreich sind diese bei Frauen um mehr als ein Fünftel niedriger als bei Männern. Österreichweit ist die Kluft ein wenig kleiner: Hier ist der Leistungsbezug der Frauen rund ein Sechstel niedriger als jener der Männer (siehe auch Kapitel „Armut“, Seite 41).



Armutsfalle Arbeitslosigkeit

Mit dem deutlichen Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit rückt die mangelnde Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit stärker ins Blickfeld. Die Gefahr, durch Arbeitslosigkeit in die Armut zu schlittern, ist bei Frauen erheblich größer als bei Männern. Bei Frauen treten nämlich oft mehrere negative Faktoren gleichzeitig auf. So haben sie zum Beispiel aufgrund des geringeren Einkommens weniger Ersparnis, und auch ihr Arbeitslosengeld ist niedriger (siehe auch Kapitel „Einkommen“, Seite 12).

ARBEITSLOSENGELD UND NOTSTANDSHILFE (MONATLICHER LEISTUNGSBEZUG IN EURO – JAHRESSCHNITT 2017)



Anrechnung Partnereinkommen endlich Geschichte, aber ...

In Ehen und Lebensgemeinschaften wurde lange Zeit das Partnereinkommen (unter Berücksichtigung von Freibeträgen) auf die Notstandshilfe angerechnet. Betroffen davon waren überwiegend Frauen, deren Notstandshilfe dadurch geschmälert oder überhaupt gestrichen wurde. Im Jahr 2017 führte diese Partnereinkommensanrechnung in Österreich bei 17.543 Arbeitslosen – davon vier Fünftel Frauen – zum kompletten Entfall der Notstandshilfe. In Oberösterreich waren 2519 Arbeitslose betroffen, wobei der Frauenanteil mit 85,4 Prozent noch höher war.

Nun wurde diese Ungerechtigkeit endlich beseitigt: Am 1. Juli 2018 trat die im Herbst 2017 noch vom „alten“ Nationalrat beschlossene Streichung dieser Einkommensanrechnung in Kraft. Für tausende Arbeitslose, überwiegend Frauen, ergibt sich dadurch eine deutliche Verbesserung ihrer finanziellen Situation.

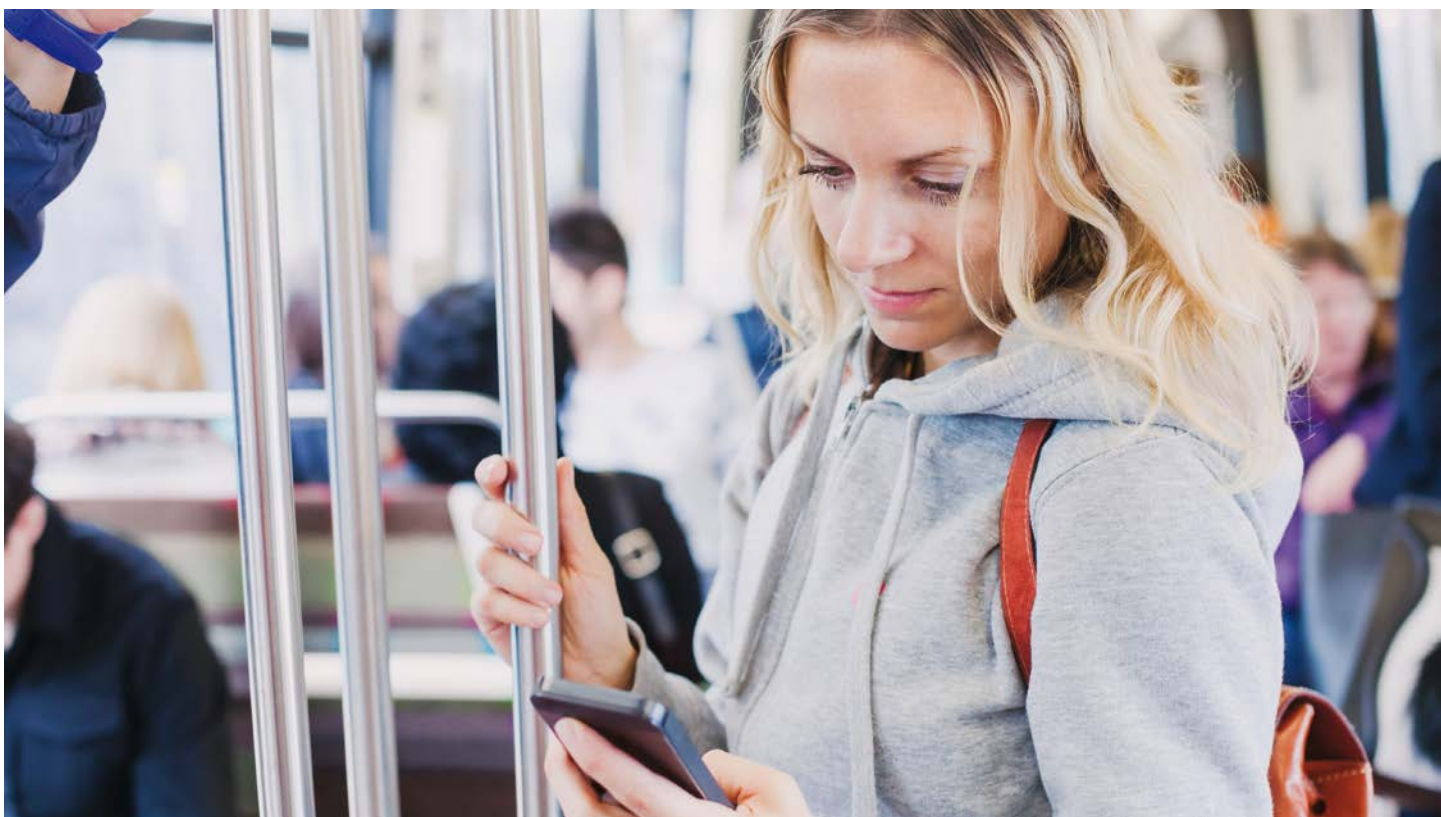
Die Freude über die erfolgreiche Durchsetzung dieser langjährigen AK-Forderung wird dadurch getrübt, dass die aktuelle Bundesregierung angekündigt hat, das Arbeitslosengeld degressiv zu gestalten (je länger man arbeitslos ist, um so niedriger ist das Arbeitslosengeld), sowie die Notstandshilfe überhaupt abzuschaffen und (Langzeit-)Arbeitslose damit in die Mindestsicherung abzudrängen. Mit die-

sem am deutschen Hartz-IV-Modell ausgerichteten Plan würde sich die Armutsgefährdung von Arbeitslosen – und hier im Besonderen von Frauen – massiv verschärfen (siehe auch Kapitel „Armut“ Seite 41).



FORDERUNGEN

- ▶ Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 75 Prozent, Beibehaltung der Notstandshilfe (ohne Partnereinkommensanrechnung!).
- ▶ Verstärkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit benachteiligter Zielgruppen.
- ▶ Recht auf Höherqualifizierung sowie Fortführung und Weiterentwicklung bestehender Angebote wie Bildungs-(teilzeit)karenz und Fachkräftestipendium zu einem Qualifizierungsgeld.
- ▶ Beschäftigungsangebote für Ältere bis zum Pensionsantritt: Wiederaufnahme der Aktion 20.000, Rücknahme der Verschlechterungen beim Zugangsalter bei der Altersteilzeit, die ab Jänner 2019 wirksam werden sollen.







POLITIK UND GESELLSCHAFT

Obwohl die Frauen bei den Bildungsabschlüssen die Männer längst überholt haben, haben sie noch immer die schlechteren Jobs und bekommen deutlich weniger bezahlt. Das führt – gepaart mit Teilzeitarbeit sowie Lücken im Versicherungsverlauf aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege älterer Angehöriger – letztendlich auch dazu, dass die Schere bei der Pensionshöhe weiter aufgeht.

BESSERE BILDUNG, ABER VIEL WENIGER GELD

Bildung alleine genügt nicht: Obwohl die Frauen bei den Bildungsabschlüssen die Männer längst überholt haben, haben sie noch immer die schlechteren Jobs und bekommen deutlich weniger bezahlt. Allerdings: Für junge Frauen ist Bildungsarmut ein nicht zu unterschätzendes Problem. Rund 15 Prozent der 20- bis 24-jährigen oberösterreichischen Frauen sind sogenannte N.E.E.Ts, die weder in Ausbildung noch im Erwerbsleben stehen.

Wirft man einen Blick auf die durchschnittlichen Jahreseinkommen ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen und vergleicht sie mit jenen der Männer, zeigt sich deutlich, wie weit die Schere offen ist (Bildung auf einen Blick, OECD 2017): Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss beziehen 79 Prozent des

Männereinkommens, bei Lehre sowie berufsbildenden mittleren und höheren Schulabschlüssen sind es 82 Prozent. Frauen mit Hochschulabschluss müssen sich sogar mit nur 69 Prozent des Einkommens der Männer begnügen.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSDIFFERENZEN NACH ART DER ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNG BRUTTO-MEDIANEINKOMMEN ¹⁾ 18 MONATE NACH AUSBILDUNGSABSCHLUSS (ÖSTERREICH) IN EURO

	Gesamt	Männer	Frauen	Differenz Frauen/Männer
Lehre	2000	2200	1600	- 600
BMS	1800	2000	1600	- 400
Gewerbliche und technische Fachschulen	1900	2000	1500	- 500
Kaufmännische mittlere Schulen	1500	1600	1500	- 100
Wirtschaftsberufliche mittlere Schulen (HAS)	1400	1500	1400	- 100
Sozialberufliche mittlere Schulen	2000	2200	2000	- 200
Land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen	1800	2200	1500	- 700
Sonstige BMS ²⁾	2700	2800	2700	- 100
AHS	1500	1600	1500	- 100
BHS	1900	2100	1800	- 300
Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten (HTL ...)	2100	2200	1800	- 400
Kaufmännische höhere Schulen (HAK)	1800	1800	1700	- 100
Wirtschaftsberufliche höhere Schulen (HLW, HBLA ...)	1700	1700	1700	+/- 0
Land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen	1800	1900	1700	- 200
Lehrerbildende höhere Schulen (Kindergartenpädagogik)	2000	2200	2000	- 200

AK Grafik Quelle: AK-Bildungsmonitor 2018, Statistik Austria, BibEr;

¹⁾ Das Einkommen unselbstständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen. Aus dem daraus berechneten Tageseinkommen wird ein Monateinkommen durch Multiplikation mit 365/12 bestimmt. Zur Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren wird per VPI (Basis 2015) gewichtet: Personen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben und die 18 Monate nach dem Abschluss einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. ²⁾ Sonstige Ausbildungen in der Sekundarstufe II und im nichttertiären postsekundären Bereich inkl. Meisterprüfung.

Was machen Frauen und was Männer nach ihrer Ausbildung?

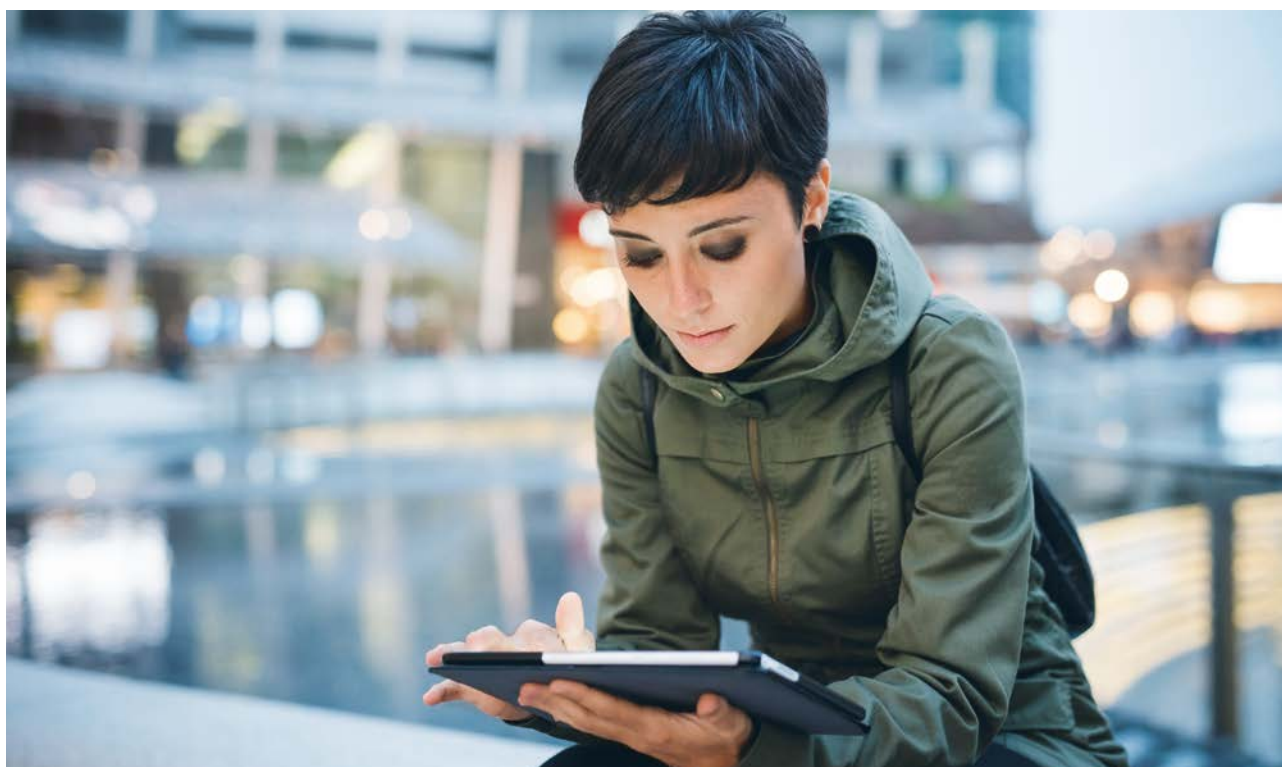
Der Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Tätigkeit nach der abgeschlossenen Ausbildung zeigt, dass diese bei Lehrabsolventen/-innen sowie bei AHS-Maturanten/-innen mit Abstand am geringsten ausfallen. Zum Beispiel sind eineinhalb Jahre nach der Ausbildung fast gleich viele Lehrabsolventinnen (78 Prozent) erwerbstätig wie Absolventen (79 Prozent), gleich viele (jeweils fünf Prozent) weiter in Ausbildung und auch gleich viele (jeweils acht Prozent) Arbeit suchend.

Sehr deutlich erkennbar sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hingegen bei Jugendlichen mit Fachschulabschluss. Betrachtet man die BHS-Absolventen/-innen im Durchschnitt aller Schultypen, sind Geschlechtsspezifika bei der Zuordnung zum jeweiligen Arbeitsmarktstatus zwar vorhanden, allerdings weniger stark ausgeprägt als im BMS-Bereich. Erst bei weiterer Differenzierung nach Schultypen und Fachrichtungen erkennt man im BMHS-Bereich Geschlechterdifferenzen im Hinblick auf die Verwertbarkeit der abgeschlossenen Ausbildung.

WAS MACHEN FRAUEN/MÄNNER NACH DER AUSBILDUNG*

Arbeitsmarktstatus	Geschlecht	Lehre	BMS	AHS	BHS
weitere Ausbildung	m	5	29	82	45
	w	5	43	88	50
erwerbstätig	m	79	53	5	45
	w	78	42	3	42
beim AMS vorgemerkt	m	8	6	1	2
	w	8	5	4	2
Sonstiges	m	9	12	10	7
	w	9	10	8	6

AK Grafik Quelle: AK-Bildungsmonitor 2018, Statistik Austria, BibEr; *1,5 Jahre nach Abschluss – Angaben in Prozent, Spaltensummen = 100 Prozent (Rundungsdifferenzen möglich)



Weibliche Bildungsarmut

Ein früher Schulabgang (sogenannte „Frühe Bildungsabbrecher/-innen“) hat verschiedenste Ursachen und steht am Ende eines langen Entwicklungsweges, der häufig bereits in sehr frühen Lernphasen – oft bereits vor dem Eintritt in die Schule – beginnt. In Oberösterreich haben 7,1 Prozent der 15- bis 19-Jährigen und 9,3 Prozent der 20- bis 24-Jährigen berufstätigen Frauen keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Die österreichweiten Zahlen sind mit 8 und 9,4 Prozent ähnlich.

Als N.E.E.T (not in Employment, Education & Training) bezeichnet man junge Menschen, die weder in Ausbildung noch in einer Beschäftigung oder in einer Schulung sind. In Oberösterreich betrifft dies 7,1 Prozent der 15- bis 19-jährigen und 14,7 Prozent der 20- bis 24-jährigen Frauen. Auch wenn hier Elternkarenzen, Auszeiten vor Studium usw. miteingerechnet sind, ist dieser Anteil erschreckend hoch, selbst wenn er niedriger ist als die österreichweiten Zahlen (9,4 und 15,4 Prozent).

Weiterbildung in der Freizeit

Bei der Weiterbildung holen Frauen auf – Tendenz weiter steigend. Im Jahr 2007 haben 40 Prozent der Frauen in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung absolviert, 2017 waren es bereits 59 Prozent. Während die

Frauen also um 19 Prozentpunkte zugelegt haben, waren es bei Männern 17 Prozentpunkte – von 44 auf 61 Prozent. Der überwiegende Teil der nichtformalen Weiterbildung (berufliche sowie private Weiterbildungsaktivitäten wie Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, Einzelschulungen am Arbeitsplatz etc.) findet im arbeitsbezogenen Kontext statt: 82 Prozent bei den erwerbstätigen Frauen, 88 Prozent bei den Männern). Während aber 82 Prozent der Männer diese arbeitsbezogene Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit absolvieren können, haben diese Möglichkeit nur 70 Prozent der Frauen.

Quelle: Bildung in Zahlen 16/17 statistik.at



FORDERUNGEN

- ▶ Mehr Chancengleichheit bei den 6- bis 15-Jährigen durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägiger verschränkter Form.
- ▶ Mehr Kooperation zwischen den verschiedenen Institutionen der beruflichen Erstausbildung sowie Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung.
- ▶ Anerkennungsverfahren individuell erworbener Kompetenzen zum Beispiel durch die Einführung eines bundesweiten Modells „Du kannst was!“ schaffen.



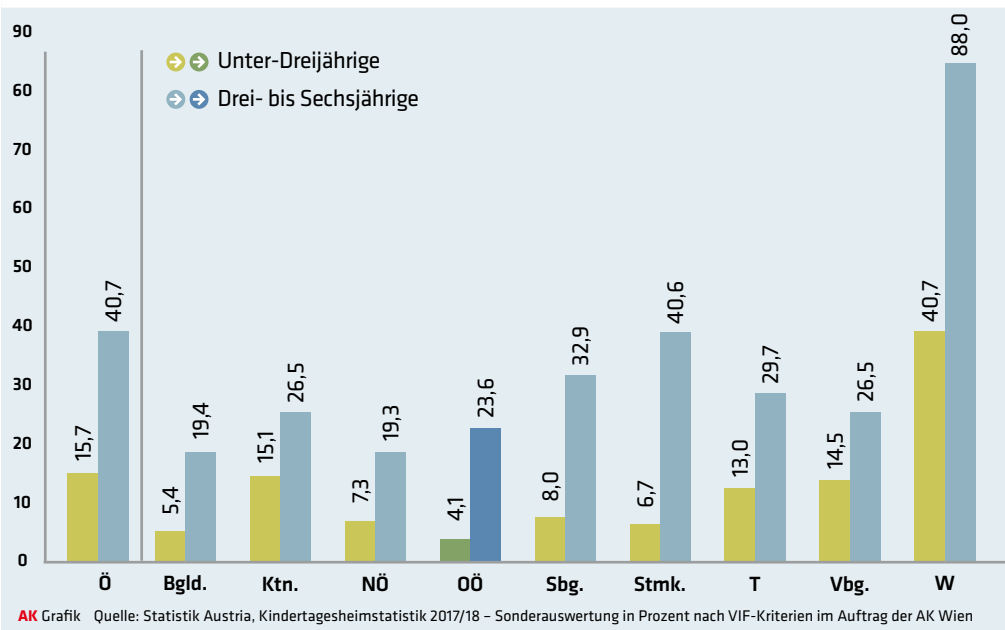
IN OBERÖSTERREICH HAPERT'S BEI DER KINDERBETREUUNG

In keinem anderen Bundesland ist die Kinderbetreuung so schwer mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren wie in Oberösterreich. Das bestätigen auch Eltern, die 2017 an einer Befragung der Arbeiterkammer teilgenommen haben. Es mangelt an Betreuungsplätzen, es fehlen Einrichtungen, die Eltern einen Vollzeitjob ermöglichen, es gibt zu starre Öffnungszeiten und viel zu viele Schließtage.

Nur für 4,1 Prozent der Unter-Dreijährigen und für 23,6 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen gibt es in Oberösterreich vollzeittaugliche Kinderbetreuungseinrichtungen. Damit liegt unser Bundesland mit großem Abstand unter dem österreichischen Durchschnitt. Vollzeit-

tauglich (VIF-konform) heißt: eine wöchentliche Öffnungszeit von mindestens 45 Stunden von Montag bis Freitag, eine tägliche Öffnungszeit von 9,5 Stunden an mindestens vier Tagen pro Woche, Mittagessen und pro Jahr maximal fünf Wochen geschlossen.

VIF-KONFORME BETREUUNG IN ÖSTERREICH, IN PROZENT



Anschubgelder des Bundes sind großteils verpufft

Der Bund hat in den vergangenen Jahren über die B-VG 15a-Vereinbarung sehr viel Geld zum weiteren Ausbau der Kinderbetreuung – vor allem für Unter-Dreijährige – zur Verfügung gestellt (2014 bis 2018: 62 Millionen Euro bei

entsprechender Kofinanzierung durch das Land). Das spiegelt sich aber in der Statistik der vollzeittauglichen Plätze kaum wider. Nach den Rückgängen zwischen 2015/16 und 2016/17 konnte 2017/18 bei den Unter-Dreijährigen wieder das Niveau von 2015/16 erreicht werden. Bei den Drei- bis Sechsjährigen fiel der Anstieg etwas deutlicher aus.



Landesrechnungshof übt scharfe Kritik

Der Landesrechnungshof hat Mitte 2017 die fehlende Transparenz über die Verfügbarkeit der Plätze in den Kinderbetreuungseinrichtungen, die Vergabe der freien Plätze und die Bedarfserhebungen in den Gemeinden kritisiert. Bemängelt wurde auch, dass die politischen Entscheidungsträger/-innen im Land und in den Gemeinden kaum einen Überblick über die tatsächliche Bedarfslage haben, aber trotzdem Standort- und Investitionsentscheidungen treffen.

Große Unzufriedenheit bei den Eltern

Diese Kritik wird auch von den Eltern der Unter-Dreijährigen bestätigt, die im Rahmen einer Elternbefragung der Arbeiterkammer Oberösterreich 2017 zu Wort gekommen sind. Fast 40 Prozent geben an, dass sich die Kinderbetreuung in ihrer Gemeinde schlecht organisieren lässt. 42 Prozent haben ihr Kind überwiegend in einer institutionellen Betreuung. Weil sich aber die Öffnungszeiten nicht mit der Arbeit vereinbaren lassen, brauchen viele

trotzdem Unterstützung von Verwandeten: sechs von zehn Familien an zumindest einem Tag in der Woche und zwei von zehn Familien an zwei bis drei Tagen. An einer Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfes konnte lediglich ein Drittel teilnehmen. Und auch bei rund einem Viertel von ihnen wurde nicht auf Wünsche wie Mittagessen oder Öffnungszeiten eingegangen, 38 Prozent konnten keinerlei Wünsche zur Ferienöffnung äußern.

Viele Schließtage und kurze, starre Öffnungszeiten

In Oberösterreich haben Kindertagesheimstätten im Durchschnitt 27,6 Tage geschlossen, österreichweit sind es lediglich 21,4 Tage. Die ausgedehntesten Schließzeiten gibt es in den oberösterreichischen Horten mit beinahe 32 Tagen (Österreich: 24,3 Tage).

Die immer flexibler werdenden Arbeitszeiten in den Betrieben passen ganz und gar nicht zu den starren Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Mit 30,5 Prozent hat fast ein Drittel der oberösterreichischen Einrichtungen kürzer als sieben Stunden geöffnet (Österreich: 21,5 Prozent).

TÄGLICHE ÖFFNUNGSZEITEN DER KINDERTAGESHEIME, IN PROZENT

	weniger als 6 Stunden	6 bis 7 Stunden	7 bis 8 Stunden	8 bis 9 Stunden	mehr als 9 Stunden
OÖ	16,1	14,4	20,0	22,9	26,5
Ö	7,0	14,5	8,5	11,9	58,1

AK Grafik Quellen: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2017/18 – AK-Berechnungen



FORDERUNGEN

- ▶ Rücknahme der Elternbeiträge für die Nachmittagsbetreuung.
- ▶ Einführung eines zweiten verpflichtenden und kostenlosen Kindergartenjahres für alle Kinder und Rechtsanspruch auf einen qualitätsvollen Betreuungsplatz ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der Sekundarstufe I.
- ▶ Schaffung eines bundeseinheitlichen Qualitätsrahmenplanes für Krabbelstuben, Kindergärten (Betreuungsschlüssel, Ausbildung der Pädagogen/-innen) und eine umfassende Sprachförderung bereits für die Kleinen.
- ▶ Nachhaltige finanzielle Sicherstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie eine zielgerichtete, verpflichtende, zeitgerechte und professionelle Bedarfserhebung in den Gemeinden oder in den Bezirken.

FRAUEN ZAHLEN MEHR FÜR IHRE GESUNDHEIT

Einer geschlechterspezifischen Gesundheitskompetenz der österreichischen Bevölkerung kommt immense gesellschaftspolitische Bedeutung zu, müssen sich doch ausschließlich Frauen sensiblen gynäkologischen Untersuchungen und Eingriffen unterziehen. Daher will das derzeit laufende Frauen*Volksbegehren 2.0 die Selbstbestimmung von Frauen in Gesundheitsfragen stärken und ihnen eine kostenlose Gesundheitsversorgung gewährleisten.

Der vom Gesundheitsministerium 2017 herausgegebene „Aktionsplan Frauengesundheit“ setzt sich zum Ziel, die Möglichkeit und Fähigkeit zur Selbstbestimmung von Frauen zu fördern. Für ein selbstbestimmtes Leben ist laut Aktionsplan die individuelle Gesundheitskompetenz eine wichtige Voraussetzung, auch dafür, die gesundheitliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu unterstützen. Die Gesundheitskompetenz beschreibt die Fähigkeit von Menschen, Gesundheitsinformationen zu erhalten und zu verstehen, um so die bestmögliche Entscheidungen für ihre Gesundheitsversorgung treffen zu können.

Bereits 2015 hat die Studie „Gesundheitliche Situation von Frauen in Österreich“ der Gesundheit Österreich GmbH aufgezeigt, dass Österreich im internationalen Vergleich eine niedrige Gesundheitskompetenz unter der Bevölkerung aufweist. Weil Frauen das öffentliche Gesundheitssystem öfters in Anspruch nehmen als Männer und sie zudem häufiger von medizinisch höchst sensiblen Eingriffen, wie beispielsweise dem Entfernen der Brust oder der Gebärmutter, betroffen sind, kommt der geschlechterspezifischen Gesundheitskompetenz eine große Bedeutung zu. Damit eine gendergerechte Gesundheitspolitik umgesetzt werden kann, ist zu allererst ein niederschwelliger und vor allem

uneingeschränkter Zugang zu sämtlichen Gesundheitsinformationen, zur Gesundheitsberatung und dann zu den Gesundheitsleistungen notwendig.

Gesundheitsleistungen werden als privat gesehen

Die gesetzliche Krankenversicherung garantiert ein solidarisches Gesundheitssystem, das eine Gesundheitsversorgung für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht ermöglicht. Allerdings: Bestimmte Gesundheitsleistungen müssen teilweise oder zur Gänze selbst bezahlt werden. So ist zum Beispiel die Pille für die Frau zwar von den Ärzten/-innen als rezeptpflichtiges Medikament zu verordnen, jedoch von den Betroffenen selbst zu bezahlen. Wünscht sich eine schwangere Frau unter 35 Jahren eine Pränataldiagnostik (vorgeburtliche Untersuchung, mit der festgestellt werden soll, ob bestimmte Erkrankungen, Fehlbildungen oder Behinderungen beim ungeborenen Kind vorliegen) oder möchte sie innerhalb der Fristenlösung einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen, so werden diese Gesundheitsleistungen als privat gesehen, und die Betroffene muss die anfallenden Gesundheitskosten selbst bezahlen. Ein Schwangerschaftsabbruch innerhalb der Fristenlösung bei-



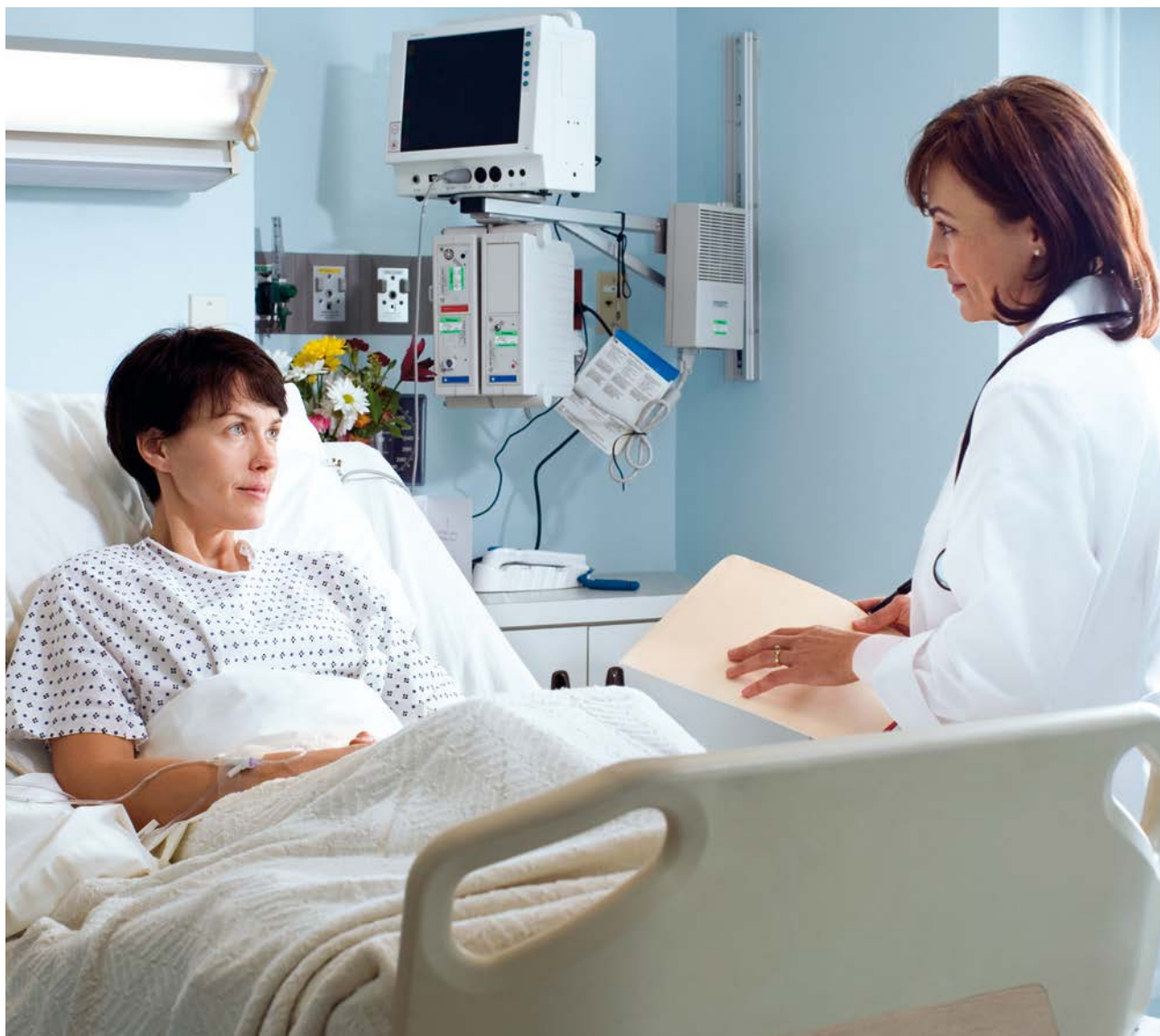
spielsweise kostet zwischen 300 und 800 Euro, auch dann, wenn er von öffentlich bezahlten Ärzten/-innen vorgenommen wird. In Holland werden die Kosten für einen Schwangerschaftsabbruch vom Staat übernommen, die Frauen brauchen nichts zu bezahlen.

Da der mittlere Monatsverdienst einer Arbeitnehmerin in Österreich (2016, Vollzeit und Teilzeit, brutto im Monat) um knapp ein Drittel geringer ist als der eines Arbeitnehmers (in Oberösterreich sogar um rund 38 Prozent), sind Frauen durch privat zu bezahlende Gesundheitsleistungen stärker benachteiligt als Männer. Hier setzt auch das Frauen*Volksbegehren 2.0 an und fordert einen kostenlosen Zugang zur Gesundheitsversorgung.



FORDERUNGEN

- ▶ Jährlicher Gender-Bericht der Gesundheit Österreich GmbH, um Entwicklung und Defizite der gendergerechten Gesundheitsversorgung aufzuzeigen.
- ▶ Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz (z.B. durch öffentliche Beratungsstellen).
- ▶ Kostenübernahme von sämtlichen medizinischen Interventionen, die von niedergelassenen Vertragsärzten/-innen und in öffentlichen Spitälern erbracht werden.



IN ALTERSPENSION MIT 60,3 JAHREN

In ihrem Arbeitsprogramm hat die schwarz-blaue Regierung die im Vorfeld der Nationalratswahl immer wieder diskutierte raschere Anhebung des Frauenpensionsalters nicht vorgesehen. Frauen treten jetzt schon die Alterspension mit durchschnittlich 60,3 Jahren und somit später als gesetzlich möglich an. Und beginnend mit 2024 wird das Antrittsalter ohnehin schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben und damit dem der Männer gleichgestellt.

Das Bestreben, die Erwerbsquote anzuheben und ein Ansteigen des faktischen Pensionsantrittsalters zu erreichen, ist durchaus nachvollziehbar. Durch die Pensionsrechtsnovellen der letzten Jahre wird das auch nachhaltig gelingen: teils durch erschwerten Zugang zu den vorzeitigen Pensionen, teils durch Anreize zum Verbleiben in der Erwerbstätigkeit über das (Regel-)Pensionsalter hinaus. Diese Anreize sind ein Aufschubbonus von 4,2 Prozent pro „Verlängerungsjahr“ und zusätzlich eine Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages in den „Verlängerungsjahren“ bei voller Anrechnung am Pensionskonto.

Dabei darf aber die spezielle Problematik von Frauen nicht übersehen werden. Solange sich die Arbeitsbedingungen und das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle nicht verbessern, ist es für viele weder besonders lukrativ noch reizvoll, sich für Arbeitsjahre über das 60. Lebensjahr hinaus zu motivieren. Außerdem entscheiden ohnehin zumeist die Arbeitgeber, ob sie Frauen ab dem 60. Lebensjahr noch weiter beschäftigen.

Frauen von verschärften Pensionszugängen stärker betroffen

Wer krankheitsbedingt gezwungen ist, um Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension (I-/BU-Pension) oder Rehabilitationsgeld anzusuchen, ist mit einem verschärften Zugang konfrontiert.

Seit 2017 gilt der sogenannte Tätigkeitsschutz erst ab dem 60. Lebensjahr und somit nach

dem gesetzlichen Antrittsalter der Alterspension für Frauen. Für sie ist der Tätigkeitsschutz somit derzeit obsolet, er wird erst ab der Anhebung des Pensionsalters – also für nach dem 1. Dezember 1963 Geborene – wieder wirksam.

Durch den Tätigkeitsschutz erhalten jene Versicherten eine I-/BU-Pension zugesprochen, die aus gesundheitlichen Gründen ihrer Tätigkeit, die sie in den letzten 15 Jahren vor Antragstellung mindestens zehn Jahre ausgeübt haben, nicht mehr nachgehen können. Gibt es keinen Tätigkeitsschutz, wird der Zugang zur I-/BU-Pension enorm erschwert. Die Betroffenen müssen versuchen, in einen Job zu wechseln, der mit ihrem Gesundheitszustand noch zu bewältigen ist. Oft wird eine Portiertätigkeit empfohlen, dabei aber keine Rücksicht darauf genommen, dass es auf dem Arbeitsmarkt kaum entsprechende Jobs gibt.

Dieselbe Problematik gibt es bei der Schwerarbeitspension, die ebenfalls erst mit 60 Jahren angetreten werden kann und Frauen somit vorerst vorenthalten wird. Auch die Korridorpension (Pensionsantritt mit Abschlägen vor Erreichen des Regelpensionsalters bei langer Versicherungsdauer) kann erst ab dem 62. Lebensjahr in Anspruch genommen werden und wird damit für Frauen erst ab Anhebung des Antrittsalters für die Regelalterspension relevant (für ab 2. Dezember 1965 Geborene).

Im Gegensatz zu Männern, die mehrere Möglichkeiten zu einer Pension vor dem regulären Antrittsalter haben, bleiben Frauen

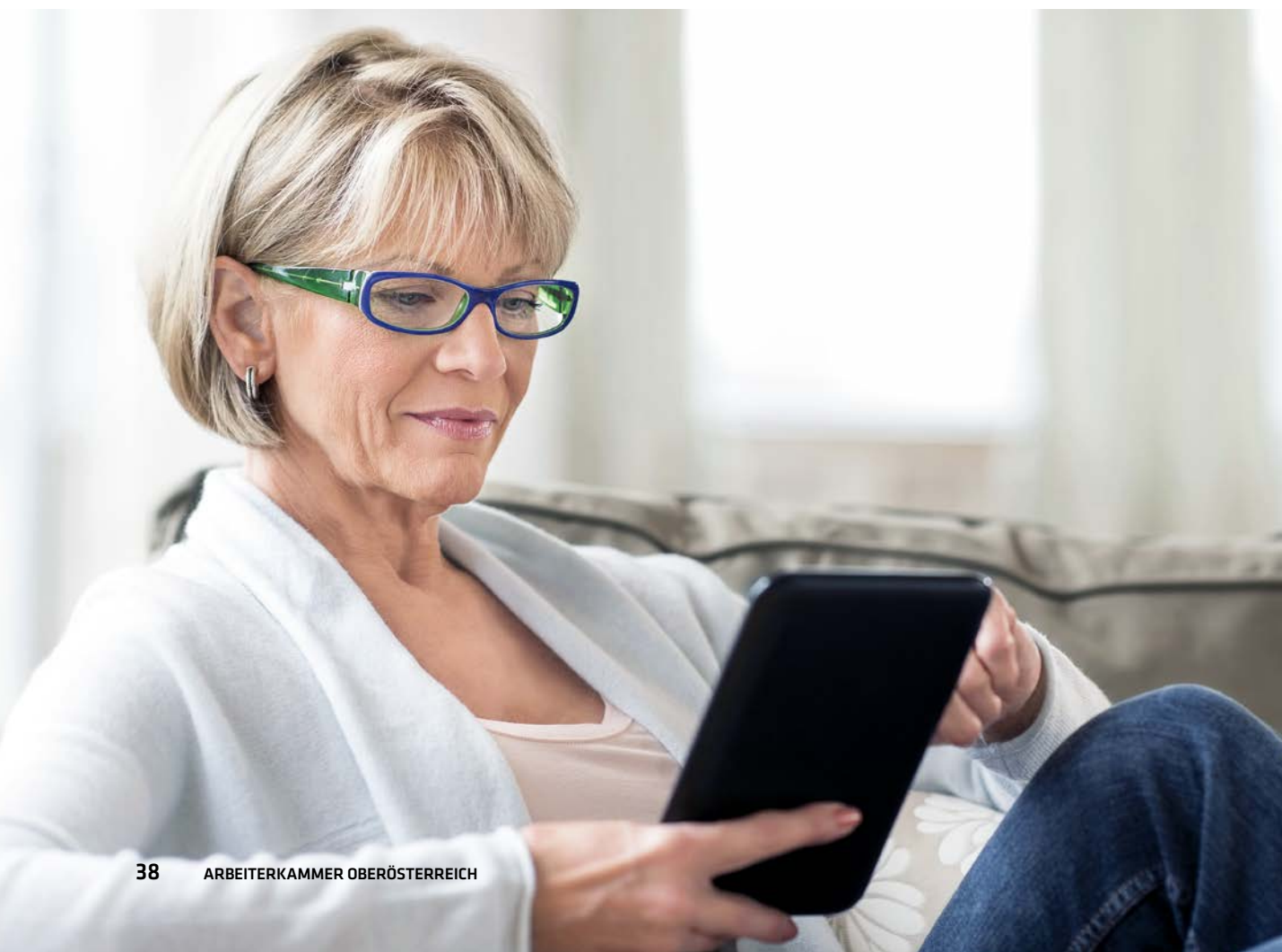
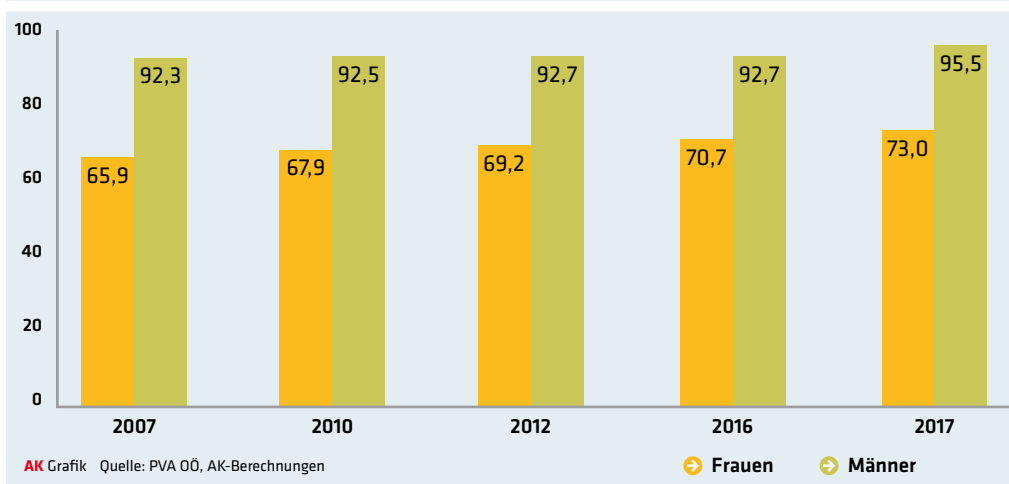


derzeit nur die Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension bzw. das Rehabilitationsgeld außerhalb des Tätigkeitsschutzes, die Langzeitversichertenregelung – auch Hacklerregelung genannt – (mit steigenden Beitragszeiten sowie steigendem Eintrittsalter für ab dem 1. Jänner 1959 Geborene) und das Sonderruhegeld bei Nachtschwerarbeit.

Eigene Pension für immer mehr Frauen

Immer mehr Frauen haben Anspruch auf eine eigene Pension. Der Anteil steigt kontinuierlich und hat sich in den letzten zehn Jahren – gemessen am Gesamtstand der Pensionen – um 7,1 Prozent erhöht, was sich auf eine höhere Erwerbsquote – allerdings vielfach in Teilzeit – zurückführen lässt.

EIGENPENSIONEN IN PROZENT ALLER PENSIONEN, PVA OÖ, PER DEZEMBER 2017



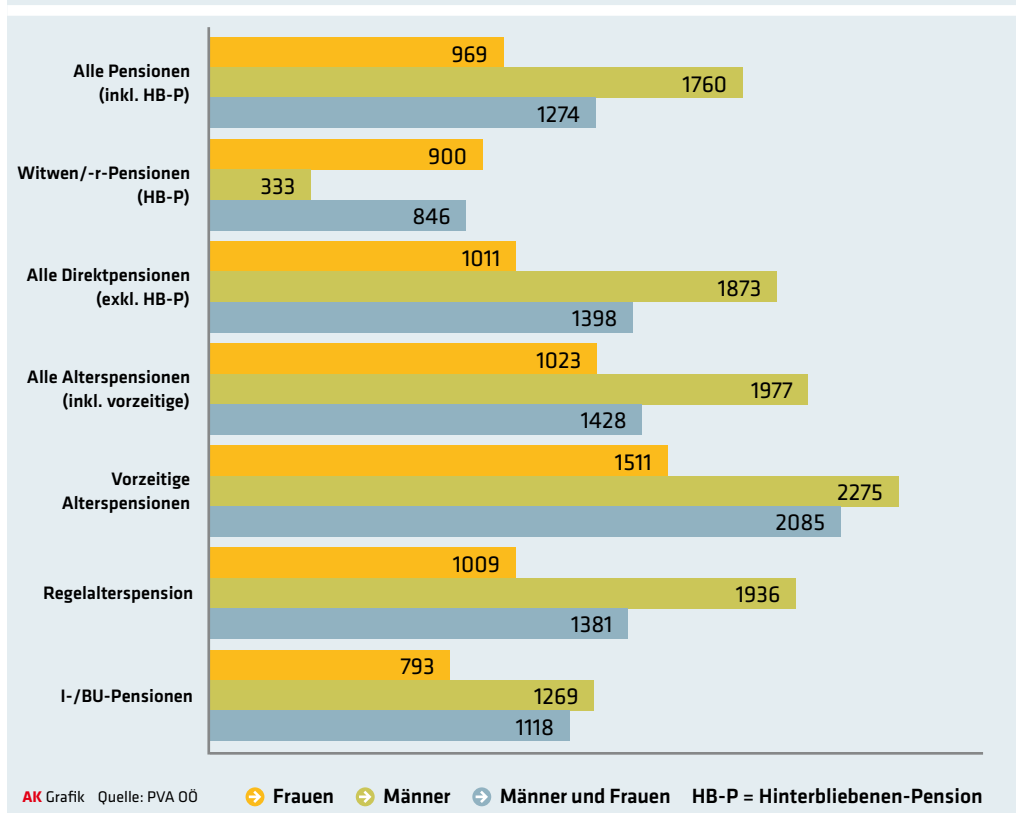


Die Schere bei der Pensionshöhe geht weiter auf

Geringere Entlohnung im Job, Teilzeitarbeit sowie Lücken im Versicherungsverlauf aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege älterer Angehöriger führen bei Frauen nach wie vor zu einer erheblich niedrigeren Pension als bei Männern. Im Jahr 2017 betrug die durchschnittliche Pensionshöhe aller Direkt pensionen (ohne Hinterbliebenenpensionen)

von unselbständig Erwerbstätigen in Oberösterreich bei Frauen 1011 Euro. Sie lag damit um 862 Euro oder 46,04 Prozent (2016: 45,99 Prozent) unter jener der Männer (1873 Euro). Betrachtet man nur die Alterspension, geht die Schere mit 47,9 Prozent ebenso eklatant auseinander. Ausschließlich bei der Witwenpension beziehen Frauen (900 Euro) eine höhere Pension als Männer (333 Euro), was eine logische Folge der durchwegs niedrigeren Erwerbseinkommen der Frauen ist.

DURCHSCHNITTliche PENSIONSHÖHEN FÜR OBERÖSTERREICH NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2017, IN EURO



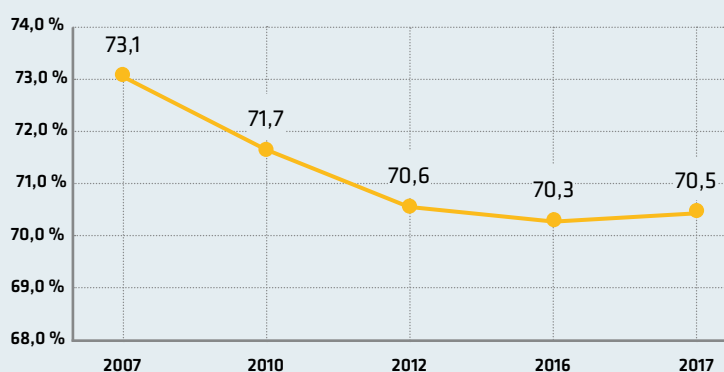
Ausgleichszulage: Zweieinhalbmal mehr Frauen als Männer

In Oberösterreich beziehen 17.164 Frauen und 7194 Männer (davon 1888 Frauen und 337 Männer mit dem erhöhten Richtsatz aufgrund von 30 Beitragsjahren) eine Ausgleichszulage zu ihrer Pension. Sie steht jenen zu, die ihren rechtmäßigen und gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und deren Pensionshöhe einen bestimmten Richtsatz (2018: 909,42 Euro für Alleinstehende) nicht erreicht. Bei Vorliegen von mindestens 30 Beitragsjahren aus Erwerbstätigkeit wurde der Richtsatz für Alleinstehende mit 1. Jänner 2017 aufgestockt und

beträgt heuer 1022 Euro. Diese neue Regelung kommt – wie die Ausgleichszulage überhaupt – überwiegend Frauen bzw. Müttern mit längeren Phasen einer Teilzeitbeschäftigung zu Gute. Das heißt, es profitieren Menschen, die, obwohl sie mindestens 30 Jahre gearbeitet haben, weniger als 909,42 Euro bzw. 1022 Euro (Alleinstehende) Pension bekommen – entweder weil sie viel in Teilzeit gearbeitet haben oder sehr niedrig entlohnt wurden. Der Anteil der Bezieherinnen von Ausgleichszulagen ist wieder geringfügig angestiegen (um 0,2 Prozent zum Vorjahr).

Quellen: PVA OÖ, Zahlen für Arbeiter und Angestellte, März 2018, Stand Dezember 2017

ANTEIL DER FRAUEN AN AUSGLEICHSZULAGEN- BEZIEHERN/-INNEN IN OÖ (IN PROZENT)



AK Grafik Quelle: PVA OÖ, Zahlen für Arbeiter/-innen und Angestellte, jeweils Dezember-Werte, AK-Berechnungen



FORDERUNGEN

- Die Bewertung von Kindererziehungszeiten für das Pensionskonto auf die Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Unselbständigen (Männer und Frauen) anheben.
- Ein Antrag auf Pensionssplitting (der erwerbstätige Elternteil kann Teile seiner Pensionskontogutschrift an den Erziehenden übertragen) muss über das zehnte Lebensjahr des jüngsten Kindes hinaus möglich sein.



LEBEN AM LIMIT: 61.000 FRAUEN IN OBERÖSTERREICH ARMUTSGEFÄHRDET

Die Armut in Oberösterreich war auch 2017 weiblich dominiert: 61.000 Frauen (ab 20 Jahren) haben sich am finanziellen Limit bewegt. Das bedeutet: Einem Ein-Personen-Haushalt stehen monatlich weniger als 1238 Euro netto zur Verfügung. Besonders bei Alleinerzieherinnen ist die Armutsgefährdungsquote hoch. Auch unter den Mindestsicherungsbeziehern/-innen sind Frauen überproportional vertreten. Maßnahmen für eine bessere Berufstätigkeit können diese Armutsrisiken senken.

Armutsgefährdung liegt dann vor, wenn ein Haushalt über weniger als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens verfügt. Mit zehn Prozent lag die Armutsgefährdungsquote der Frauen in Oberösterreich 2017 um zwei Prozentpunkte höher als jene der Männer. Österreichweit waren laut Statistik Austria im Jahr 2017 insgesamt 14 Prozent der Bevölkerung bzw. mehr als 1,2 Millionen Menschen (511.000 Frauen und 410.000 Männer ab 20 sowie 324.000 Kinder bis 19 Jahre) armutsgefährdet. Die Armutsgefährdungsquote der Frauen lag bundesweit bei 14 und jene der Männer bei zwölf Prozent. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang auch, dass ohne Sozialleistungen weitere 903.000 Menschen armutsgefährdet wären. Diese Zahlen untermauern die Schutzfunktion des Sozialstaates vor Armut und sozialer Ausgrenzung.

Armut: Alleinerziehende besonders gefährdet

Besonders betroffen waren Alleinerziehende mit einer Armutsgefährdungsquote von 31 Prozent (94.000 Menschen). Das bedeutet: Rund ein Drittel aller Alleinerziehenden verfügt lediglich über ein Familieneinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle. Eine alleinerziehende Mutter mit Kind beispielsweise muss gemäß dieser Definition mit weniger als 1609 Euro pro Monat das Auslangen finden. Alleinlebende Frauen und Pensionistinnen wiesen ebenfalls eine überdurchschnittlich hohe Armutsquote von 28 (130.000 Personen) bzw. 22 Prozent (72.000 Personen) auf. Und auch bei Haushalten mit

einer weiblichen Hauptverdienerin lag die Quote mit 22 Prozent um elf Prozentpunkte über jener der Männer. Die Benachteiligung der Frauen in der Erwerbsphase spiegelt sich somit auch im Alter wider und wirkt sich „doppelt negativ“ auf die Armutsbetroffenheit aus.

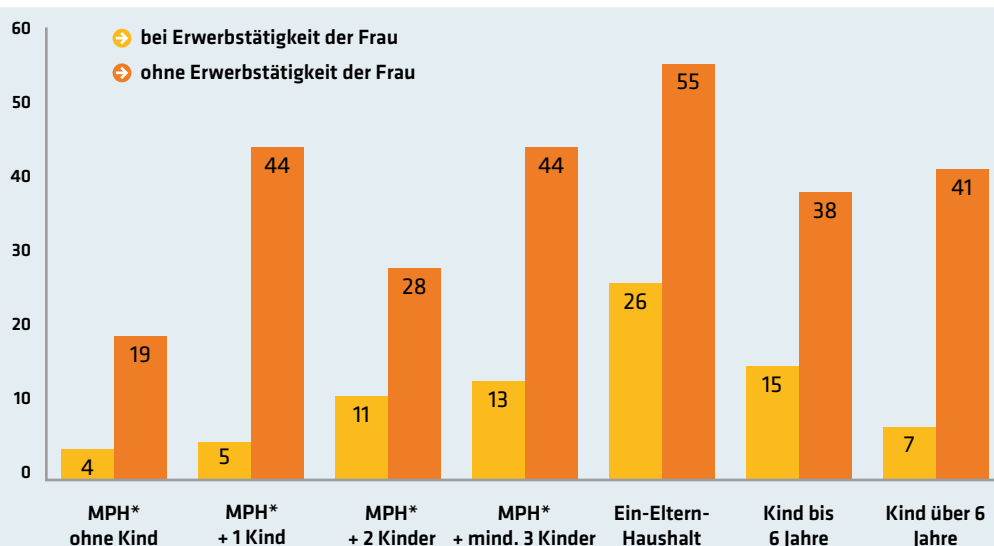
Berufstätigkeit für Frauen erleichtern

Frauen sind immer noch überwiegend für Haushalt und Familie zuständig. Investitionen im Bereich der Kinderbetreuung oder der Pflegedienste sind daher ein wesentlicher Faktor, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzubinden. Als häufigster Grund für eine Teilzeitbeschäftigung werden Betreuungsverpflichtungen angegeben. Eine Ausweitung der Arbeitszeit bzw. die Annahme eines Vollzeitjobs bedeutet für Frauen auch eine bessere finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung (z.B. in puncto Pensionszeiten und -höhe).

Erwerbstätigkeit reduziert Armut

Steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen, sinkt auch das Armutsrisiko von Familien. Alleinerziehende, die ohne Erwerbstätigkeit eine überdurchschnittlich hohe Armutsquote von 55 Prozent aufweisen, können dadurch ihre Betroffenheit um 29 Prozentpunkte reduzieren. Aber auch bei Mehr-Personen-Haushalten mit einem Kind oder mehreren Kindern ist eine deutliche Reduktion der Armutsbetroffenheit der Familien durch eine Erwerbstätigkeit der Frau möglich.



ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTEN (IN PROZENT) NACH HAUSHALTSFORM UND ERWERBSTÄTIGKEIT (VOLL- UND TEILZEIT) DER FRAU


AK Grafik Quelle: Statistik Austria, EU SILC 2017. * MPH = Mehr-Personen-Haushalt; Personen in Haushalten ohne Pension, in denen mindestens eine Frau zwischen 20 und 64 Jahren lebt.

Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit verringert auch nachweislich das Risiko, sich im Niedriglohnsektor wiederzufinden. Während knapp 42 Prozent der Frauen mit einer Arbeitszeit unter elf Stunden pro Woche (meist geringfügige Beschäftigung) von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, fällt diese Wahrscheinlichkeit ab elf Wochenstunden auf rund 26 Prozent ab.

„Working poor“ trotz Arbeit

Obwohl Erwerbsarbeit das Armutsrisiko deutlich senken kann, sind 131.000 Frauen in Österreich als „Working Poor“ einzustufen. Working Poor bedeutet, dass Personen trotz eines eigenen Erwerbseinkommens und etwaiger weiterer Einkommen im Haushalt armutsgefährdet sind. Auch ein Vollzeitjob kann in vielen Fällen nicht vor Armut schützen: 2017 galten in Österreich 54.000 erwerbstätige Frauen mit einem Vollzeitjob als armutsgefährdet.

54 Prozent der Bezieher/-innen von Mindestsicherung sind Frauen

Österreichweit gab es im Jahr 2016 rund 307.500 Mindestsicherungsbezieher/-innen (Frauen, Männer, Kinder bis 19 Jahre). In Oberösterreich bezogen rund 20.400 Menschen eine Leistung aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS). Gegenüber dem Jahr zuvor hat sich diese Zahl um rund vier Prozent erhöht.

Frauen sind in fast allen Bundesländern stärker in der Mindestsicherung vertreten als Männer. In Oberösterreich waren rund 54 Prozent der erwachsenen BMS-Bezieher/-innen (20 Jahre oder älter) weiblich. Insgesamt erhielten rund 7900 Frauen, 6600 Männer und 6000 Kinder Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung.

Die Mindestsicherung beträgt in Oberösterreich für Alleinstehende/Alleinerziehende 921,30 Euro netto monatlich inklusive Wohnbedarf (Stand: Mai 2018) und wird zwölfmal pro Jahr ausbezahlt. Die Leistungen wurden jedoch seit 2015 massiv eingeschränkt: Einerseits wurden sie – mit einigen wenigen Härtefall-Klauseln – für Familien unabhängig von der Anzahl der Haushaltsmitglieder und deren sozialer Notlage mit rund 1500 Euro monat-

lich begrenzt, andererseits erhalten Menschen mit „Asyl auf Zeit“ und subsidiär Schutzberechtigte nur mehr den gekürzten Regelsatz von 560 Euro pro alleinstehendem Erwachsenen (inklusive Steigerungsbetrag und Taschengeld). Die geplante bundesweite Regelung der Mindestsicherung sieht weitere Einschnitte vor. Leidtragende werden vor allem Familien und Kinder sein.

Quellen:

- Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2017
- Statistische Nachrichten 10/2017, Bedarfsorientierte Mindestsicherung der Bundesländer im Jahr 2016
- Statistische Nachrichten 11/2017, Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014: Geringe Dynamik – verfestigte Strukturen
- Statistische Nachrichten 6/2016, Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Krise



FORDERUNGEN

- ▶ Rücknahme der massiven Leistungskürzungen bei der Mindestsicherung (z.B. „Deckelung“ etwa bei Mehr-Kind-Familien) und bundesweit einheitliche Regelungen für eine Mindestsicherung auf armutsfestem Niveau.
- ▶ Keine Abschaffung der Notstandshilfe und Überführung in die Mindestsicherung, sprich: kein „Hartz IV“ in Österreich!





INTERNATIONAL

Zugewanderte Frauen haben ein deutlich höheres Risiko, arbeitslos zu werden – sowohl gegenüber Inländern/-innen als auch gegenüber ausländischen Männern. Mit einem durchschnittlichen Monatsbezug von 1150 Euro netto verdienen sie um rund 3800 Euro pro Jahr weniger als Österreicherinnen. Und das, obwohl sie mitunter aus ihren Herkunftsländern gute Qualifikationen mitbringen.

MIGRANTINNEN: GERINGES EINKOMMEN, HOHES ARBEITSLOSIGKEITSRISIKO



Frauen stellen den überwiegenden Teil der Zugewanderten. Sie haben ein deutlich höheres Risiko, arbeitslos zu werden – sowohl gegenüber Inländern/-innen als auch gegenüber ausländischen Männern. Mit einem Netto-Jahreseinkommen (Median) von 16.070 Euro verdienen sie um rund 3800 Euro pro Jahr weniger als Österreicherinnen. Und das, obwohl sie mitunter aus ihren Herkunftsländern gute Qualifikationen mitbringen.

814.034 Männer und 842.232 Frauen mit einem Geburtsort außerhalb von Österreich lebten am 1. Jänner 2017 in Österreich. Rund die Hälfte der im Ausland geborenen Frauen (48,3 Prozent) stammt aus EU-/EWR-Staaten oder der Schweiz. Die meisten Zuwanderinnen kommen aus Deutschland, gefolgt von Bosnien und Herzegowina sowie der Türkei.

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

Quelle: Statistik Austria

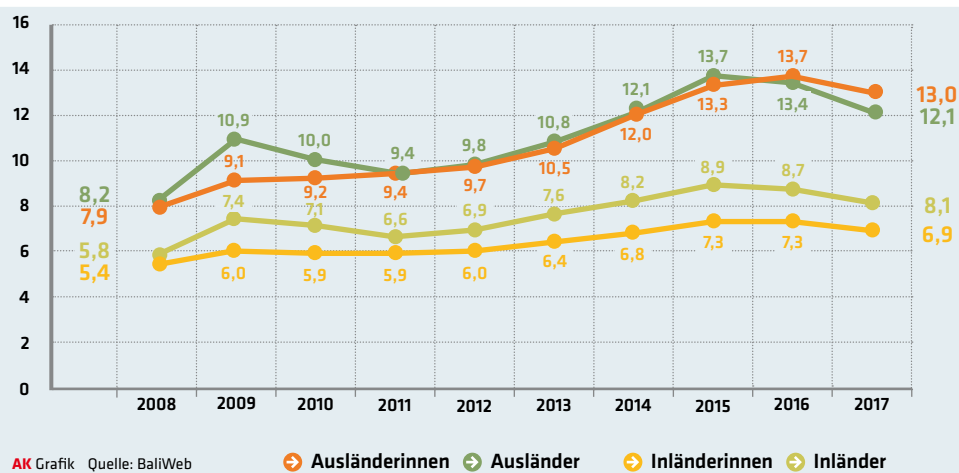
Hohes Arbeitslosigkeitsrisiko

Ausländerinnen sind in Österreich mit einem überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert. Die Arbeitslosenquote von ausländischen Frauen ist höher als bei ausländischen Männern, bei inländischen Staatsbürgern/-innen ist das umgekehrt.

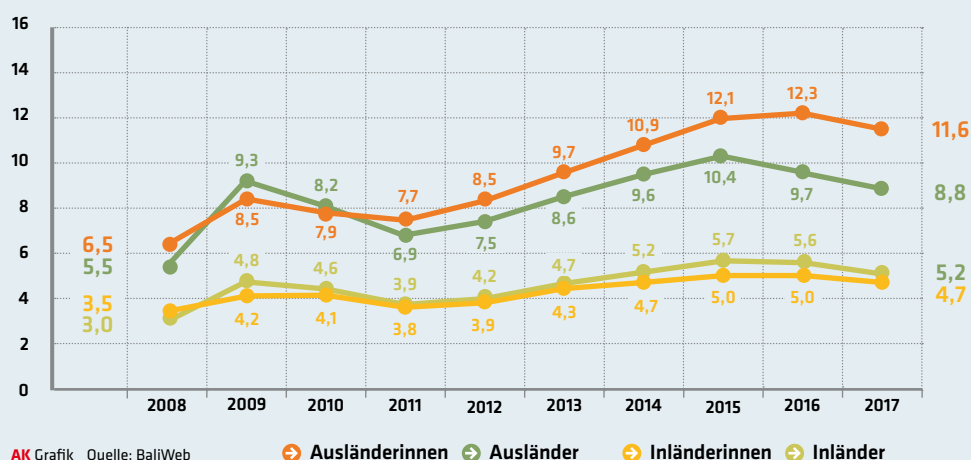
Mit 13 Prozent lag das Arbeitslosigkeitsrisiko von Ausländerinnen im Jahr 2017 um 0,9 Prozentpunkte höher als jenes von ausländischen Männern. In Oberösterreich ist dieser Unterschied mit 2,8 Prozentpunkten wesentlich stärker ausgeprägt, was auf schwierige Rahmenbedingungen für ausländische Frauen gerade in unserem Bundesland hindeutet (siehe auch Kapitel „Arbeitslosigkeit“, Seite 24).



ARBEITSLOSENQUOTEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT IN ÖSTERREICH, IN PROZENT



ARBEITSLOSENQUOTEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT OBERÖSTERREICH, IN PROZENT



Netto um 3800 Euro weniger im Jahr

Typische Frauenjobs und typische „Ausländerjobs“ sind in der Regel schlecht bezahlt. 2015 hatten Ausländerinnen mit 16.070 Euro nur rund 81 Prozent des Netto-Jahreseinkommens (Median) von Österreicherinnen (19.935 Euro) zur Verfügung. Dabei ist eine große Schwankung je nach Herkunft zu erkennen: Während Frauen aus den EU-Staaten vor 2004 und EFTA-Staaten mit 19.919 Euro fast gleich viel verdienen, erzielen Frauen aus den EU-Beitrittsländern 2004 (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern) mit 16.189 Euro, Frauen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien mit 15.920 Euro und Frauen aus der Türkei mit 13.403 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. Frauen. Statistiken zu Migration & Integration 2017.



FORDERUNGEN

- ▶ Ausbau einer flächendeckenden und gut ausgestatteten Beschwerde- und Beratungsstruktur gegen Diskriminierung.
- ▶ Mehr finanzielle und personelle Ressourcen für das AMS, damit eine individuelle, intensive Beratung, Betreuung und ggf. Um- und Weiterbildungen möglich sind und eine rasche Arbeitsmarktintegration gefördert wird.
- ▶ Rasche Umsetzung der EU-Aufnahmerichtlinie, wonach Asylwerber/-innen einen effektiven Arbeitsmarktzugang erhalten und Frauen mit Gewalterfahrungen als „schutzbedürftige Personen“ eingestuft werden müssen.



EU-GLEICHSTELLUNGSPOLITIK: SCHLEPPENDE FORTSCHRITTE TROTZ VIELER INITIATIVEN

Bereits 1957 wurde in den Gründungsverträgen der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit verankert. Und in der Charta der Grundrechte der EU aus dem Jahr 2000 heißt es: „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ Doch trotz vielfältiger EU-Initiativen sind die Fortschritte schleppend. Auch in Österreich.

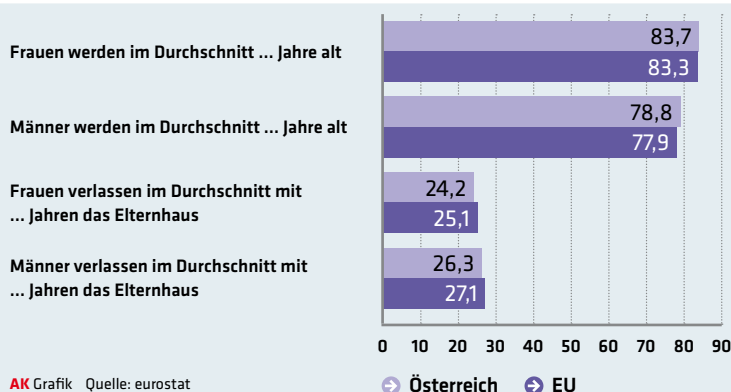


Die Gleichstellung von Frauen und Männern war von Anfang an ein politisches Ziel auf EU-Ebene. Die Ansätze reichen von Statistiken und Publikation über Zielvorgaben und rechtliche Bestimmungen bis zu regelmäßigen Empfehlungen.

Die Ungleichheit in Statistiken gegossen

Es gibt viele Datenquellen und Publikationen, die die Ungleichheit der Geschlechter in der EU dokumentieren. Einige wurden bereits im Frauenmonitor vorgestellt, zum Beispiel 2017 der Gleichstellungsindex. Er zeigt, dass die EU nach jahrzehntelangen Anstrengungen in Sachen Gleichstellung dennoch erst die Hälfte des Weges zurückgelegt hat.

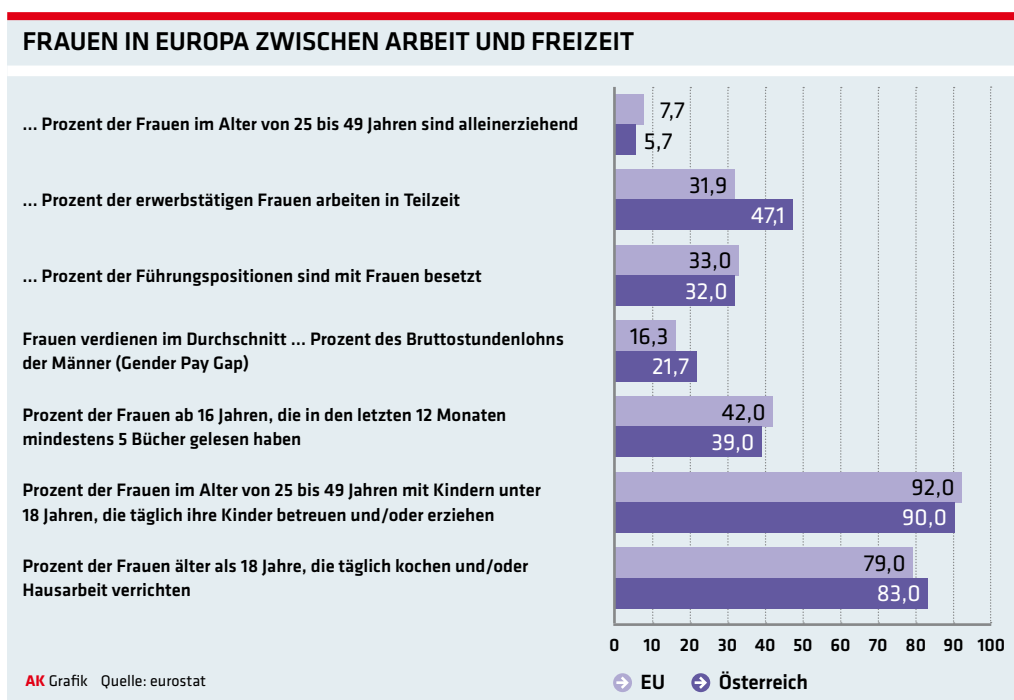
FRAUEN UND MÄNNER – EIN STATISTISCHES PORTRÄT



Einen Überblick über das Leben von Frauen und Männern in Europa bietet auch eine gleichnamige digitale Broschüre, in der Durchschnittswerte erhoben wurden. Zum Beispiel bewerten Frauen ihre Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 im europäischen Durchschnitt mit 7 und im österreichischen mit 7,9. Bei Männern ergaben sich die Werte 7,1 EU-weit und 7,8 in Österreich (2013). Frauen werden im EU-Schnitt etwa 83 und Männer 78 Jahre alt, in Österreich jeweils ein wenig älter (2015). EU-weit verlassen Frauen mit 25 und Männer mit 27 Jahren das Elternhaus, in Österreich etwas früher (2016).

EU-weit sind 7,7 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren alleinerziehend, in Österreich um zwei Prozentpunkte weniger. Gleichaltrige Männer sind EU-weit nur zu 1,1 Prozent, in Österreich gar nur zu 0,4 Prozent Alleinerzieher (2016). Knapp ein Drittel der erwerbstätigen Frauen arbeitet in der EU Teilzeit, in Österreich fast die Hälfte. Und etwa ein Drittel aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt – in der EU ebenso wie in Österreich (2016). Lohnunterschiede zementieren sich bei etwa 16 Prozent in der EU und bei sogar 21,7 Prozent in Österreich

ein (2015). Frauen greifen EU-weit öfter zu Büchern als Männer, nämlich 42 gegenüber 31 Prozent, in Österreich tun das jeweils etwas weniger (2013). Die tägliche Betreuung und Erziehung ihrer unter 18-jährigen Kinder übernehmen EU-weit 92 Prozent der 25- bis 49-jährigen Frauen, aber nur 68 Prozent der Männer. In Österreich sind das jeweils etwas weniger. Und während sich 79 Prozent der Frauen täglich um Kochen und Hausarbeit kümmern, tun dies nur 34 Prozent der Männer EU-weit. In Österreich ist diese Diskrepanz noch größer (2016).



Verbesserungen, aber noch lange keine Gleichstellung

Zur Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz können auf EU-Ebene – also nachdem sich EU-Kommission, Mitgliedsstaaten und EU-Parlament geeinigt haben – Richtlinien erlassen werden. Es gibt mehrere derartige Richtlinien, zum Beispiel die LohngleichheitsRL 1975, die MutterschutzRL 1992, die ElternurlaubsRL 1996 und die Änderung der Gleichbehandlungs-RL 2002. Eine Richtlinie zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Aufsichtsräten wartet seit 2012 auf ihren Beschluss. Und auch eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist geplant.

Wenn diese rechtlichen Maßnahmen für Frauen auch Verbesserungen gebracht haben, so kann von einer Gleichstellung der Geschlechter noch lange keine Rede sein. Die Gründe dafür sind komplex. Sie reichen von zu niedrigen Standards, einer laschen Umsetzungspraxis über Definitions- und Interpretationsspielräume bis hin zu mangelndem gesellschaftspolitischen Bewusstsein. Alleine zur Durchsetzung von Lohngleichheit braucht es erheblich mehr Transparenz, um Diskriminierungen auch sichtbar zu machen.

Hier setzt zum Beispiel der aktuell debattierte Aktionsplan der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an. Unter anderem soll demnach der Anspruch von Arbeitnehmer/innen auf Auskunft über

Lohn- und Gehaltsniveaus und die regelmäßige Berichterstattung der Arbeitgeber über Löhne und Gehälter verbindlich werden.

Länderbericht ortet Mängel bei Kinderbetreuung

Auch beim „Europäischen Semester“, wo die Wirtschaftspolitik der EU-Staaten abgestimmt wird, wird regelmäßig auf gleichstellungspolitische Fragen hingewiesen. So heißt es in den „Länderspezifischen Empfehlungen 2017“:

Der Rat der Europäischen Union (...) empfiehlt, dass Österreich 2017 und 2018 die Arbeitsmarktergebnisse für Frauen unter anderem durch die Bereitstellung ganztägiger Betreuungsdienste verbessert (...)

Im Länderbericht 2018 werden zwar Fortschritte anerkannt, jedoch werden auch die österreichischen Schwachpunkte angesprochen: Es „arbeiten immer noch viele Frauen in Teilzeit und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist nach wie vor groß.“ Auch im Bereich der Kinderbetreuung gibt es Kritik, nämlich dass Österreich immer noch unter der Barcelona-Zielvorgabe für Kinder unter drei Jahren liegt. Diese sieht vor, dass 33 Prozent der Unter-Dreijährigen einen Be-

treuungsplatz haben, Österreich erfüllt aber nur 25 Prozent. Der Länderbericht ortet auch bei „der Kinderbetreuung große regionale Unterschiede, und die Eltern können aufgrund der durch die Öffnungszeiten der Einrichtungen bedingten Qualität der Kinderbetreuung nicht mehr Stunden arbeiten.“

Quellen:

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01), Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen
- European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality Index 2015 – Measuring gender Equality in the European Union 2005-2012.
- Eurostat: Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Portrait. Ausgabe 2017. www.statistik.at/leben-von-frauen-und-maennern-in-europa
- Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen, COM(2012) 614 final
- Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, COM(2017) 253 final
- Aktionsplan der EU 2017 – 2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2017) 678final
- Länderbericht Österreich 2018, SWD(2018)218final



FORDERUNGEN

- Ausweitung der EU-Mindeststandards, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Dazu sind zum Beispiel die geplanten Richtlinien zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Aufsichtsräten und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben rasch zu beschließen und die

vorgeschlagenen Maßnahmen aus dem Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Angriff zu nehmen.

- Die politische Vertretung Österreichs ist aufgefordert, auf Ebene der Europäischen Union sämtliche Maßnahmen zu unterstützen, die eine Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben.

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.

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 35/2018,
Österreichische Post AG, ZI.-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.html
Stand: Juni 2018
Hersteller: Trauner Druck GmbH & Co KG,
Köglstraße 14, 4020 Linz

ooe.arbeiterkammer.at



DEINE ARBEIT

IST MEHR WERT

Gscheiter Lohn für
gscheite Leistung!

AK
Oberösterreich