



VORWORT





Elfriede Schober

Dr. Johann Kalliauer

BIS ZUR GLEICHSTELLUNG IST ES NOCH EIN WEITER WEG

Sie halten den zwölften Frauenmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich in Ihren Händen. Darin wird wieder ausführlich die Lage der Frauen in Oberösterreich analysiert und mit zahlreichen Daten dokumentiert – von der Beschäftigung über Gleichbehandlung bis hin zu Themen wie Kinderbetreuung und Armut.

Eine noch nie dagewesene Ausnahmesituation. Im Jahr 2020 ist kein Stein auf dem anderen geblieben: Corona-Krise, Shutdown mit einem Rekordanstieg der Arbeitslosigkeit, Sorgen um die eigene Gesundheit und die Gesundheit der Angehörigen. Viele Beschäftige mussten in Kurzarbeit und ins Homeoffice, andere, in systemerhaltenden Berufen (wie der Pflege, der Gesundheit, der Reinigung oder im Einzelhandel), litten unter erheblichen Mehrbelastungen. Ausbildungen verzögerten sich, Schulen und Kindergärten wurden geschlossen. Probleme gab es bei der Pflege von Angehörigen, vor allem in der 24-Stunden-Betreuung. In Pflegeheimen wurden Besuchsverbote erlassen. Und im Privatbereich sorgen drückende Lebenshaltungskosten und beengte Wohnverhältnisse für einen Anstieg psychischer Probleme und innerfamiliärer Gewaltbereitschaft. Das Corona-Virus hatte und hat dramatische Auswirkungen auf die Lebenssituation der Menschen in unserem Bundesland – und ganz besonders auf die Frauen und hier vor allem auf die Alleinerzieherinnen.

Wertschätzung schaut anders aus. Die Oberösterreicherinnen leisten ohnehin schon sehr viel – in der Krise aber haben die Arbeitnehmerinnen ihre Höchstleistungen noch einmal getoppt. Das verlangt nach Anerkennung und Wertschätzung – nicht nur durch Beifall von Balkonen, auf Werbeplakaten und in den Medien. Hier müssen endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden – der "Corona-Tausender" muss rasch her!

Danke, setzen, nicht genügend! Nicht einmal jede zweite Oberösterreicherin hat einen Vollzeitarbeitsplatz. Das ist nicht verwunderlich: Denn Beruf und Familie sind kaum vereinbar, der Spagat bei der Kinderbetreuung ist kaum zu bewältigen, nach wie vor hapert es beim Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen. Geradezu grotesk ist ein Faktum aus der Kindertagesheimstatistik 2019/20: Das Angebot an vollzeittauglichen Kinderbetreuungsplätzen für Unter-Dreijährige in Oberösterreich ist nicht gestiegen, sondern sogar zurückgegangen! Angesichts der zunehmend verlangten Flexibilität von Arbeitnehmern/-innen und des gesetzlich aufgezwungenen 12-Stunden-Tages kann da nur von Hohn gegenüber den betroffenen Eltern gesprochen werden. Auch das Angebot für Drei- bis Sechsjährige fällt in Oberösterreich nur unterdurchschnittlich aus. In einer Schulnote ausgedrückt: Bitte setzen, nicht genügend!

Frauen haben deutlich weniger Einkommen als Männer. Die niedrigen Fraueneinkommen in unserem Bundesland sind nicht nur auf die hohe Teilzeitquote der Frauen zurückzuführen. Das durchschnittliche Vollzeit-Einkommen der Frauen lag in Oberösterreich um 23,8 (!) Prozent unter jenem der Männer. Auf das Jahr hochgerechnet hatten die Oberösterreicherinnen 2018 brutto 12.501 Euro weniger Einkommen.

Teilzeitarbeit und niedrige Einkommen haben seit der Pensionsreform 2003 unmittelbare und ganz besonders negative Auswirkungen auf die Höhe der Pensionen von Frauen. Die Direktpension (ohne Hinterbliebenenpension) von unselbständig erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich betrug im Dezember 2019 durchschnittlich 1.085 Euro und lag damit um fast 900 Euro unter jener der Männer. Als Folge davon wiesen 2019 ältere Oberösterreicherinnen (65 plus) mit 18 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Armutsquote auf.

Diskriminierung als Arbeitsschwerpunkt der AK. Vor dem Hintergrund ungleicher Löhne und Pensionen sind die Gleichstellungsberatung sowie die Gleichbehandlungsberatung und -politik Arbeitsschwerpunkte der Arbeiterkammer Oberösterreich. Mit aller Vehemenz kämpft die AK an der Seite der Frauen für ihre Rechte, wenn es sein muss auch vor dem Gericht. In vielen Fällen können wir Frauen zu ihrem Recht, zu Schadenersatz und Nachzahlungen verhelfen. Im vergangenen Jahr 2019 konnten wir rund 86.000 Euro für Diskriminierte erkämpfen. Erfreulich ist, dass immer mehr Frauen für ihre Rechte eintreten und kämpfen. Aber es sollten noch mehr sein. Mindestens ebenso wichtig ist, dass mit jedem erfolgreich vertretenen Fall das öffentliche Bewusstsein geschärft wird, dass Frauen in Österreich zwar vor dem Gesetz gleichberechtigt sind, aber die Gleichstellung noch immer hinterherhinkt. Hier braucht es noch sehr viel Unterstützung auch von der Politik, die über Lippenbekenntnisse und "Mutmach-Pressekonferenzen" hinausgehen muss.

Tagtäglich sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Mehr als die Hälfte der Beratungen im letzten Jahr im AK-Frauenbüro betrafen Diskriminierungen im Job in Form von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Mehr als die Hälfte der Beratungen im Frauenbüro waren im vergangenen Jahr diesem Thema zuzuordnen. Leider gibt es auch häufig Diskriminierungen auf Grund einer (potentiellen) Schwangerschaft oder Elternschaft, und die Dunkelziffer ist noch viel höher. Diese Formen der Diskriminierung im Falle der sexuellen Belästigung – auch Gewalt – sind wahrlich keine Kavaliersdelikte, die man mit Augenzwinkern zur Kenntnis nehmen und als unababänderbar hinnehmen darf. Als gesetzliche Interessenvertretung haben wir hier einen Auftrag.

Arbeiterkammer auch weiterhin starke Partnerin der Frauen. Gerade in Krisenzeiten braucht es eine starke Kraft und eine verlässliche Partnerin für Frauen und Arbeitnehmerinnen. Die Arbeiterkammer hat den gesetzlichen Auftrag zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, dem sie auch in Zukunft konsequent nachkommen wird. Dazu gehört auch der vehemente Einsatz für Gleichstellung, für Verteilungsgerechtigkeit und für Chancengerechtigkeit.

Elfriede Schober AK-Vizepräsidentin Dr. Johann Kalliauer AK-Präsident

CORONA: DAS KLATSCHEN IST VERHALLT, DOCH DIE KRISE WIRKT NOCH LANGE NACH



In der Corona-Krise erwiesen sich jene Jobs als tragende Säulen der Gesellschaft, in denen überdurchschnittlich oft Frauen tätig sind. Vielfach unterbezahlt und unterbewertet. 90 Prozent der
Kinderbetreuung, der persönlichen Pflege und der häuslichen Hilfs- und Reinigungsleistungen
werden EU-weit von Frauen getragen. Im Gesundheitsbereich sind drei Viertel der Beschäftigten
weiblich – und über 80 Prozent der Kassenangestellten in Supermärkten. Der Applaus für die
Corona-Heldinnen ist längst verhallt. Bleibt mehr für sie als die Erinnerung an den Fenster-Beifall?

Der Shutdown am 16. März 2020 und die dadurch ausgelöste Wirtschaftskrise haben Frauen vielfach und vielfältig getroffen. Auch wenn die Langzeit-Folgen noch nicht absehbar und noch gar nicht messbar sind, so ist doch eines gewiss: Die Corona-Krise wird noch lange (nach-)wirken, sie wird noch lange Leid bringen, aber sie könnte auch eine Chance für die Gesellschaft und für Frauenanliegen sein. Dann nämlich, wenn jetzt nachhaltige Änderungen angegangen werden.

Rückblende ins Frühjahr 2020 – wie hat sich die Krise auf die Frauen konkret ausgewirkt?

- ▶ Job- und Einkommensverluste: Innerhalb kürzester Zeit ist der Arbeitsmarkt nach dem Shutdown eingebrochen. Tausende Arbeitnehmer/-innen wurden in Kurzarbeit geschickt. Viele Dienstleistungsbetriebe (etwa Einzelhandel, Gastronomie, Kosmetik, Kunst und Kultur und viele andere mehr) wurden über Nacht geschlossen. Hier sind auch besonders viele Arbeitsplätze von Frauen verloren gegangen. Innerhalb weniger Wochen schnellte die Zahl der arbeitssuchenden Frauen (Arbeitslose und Schulungsteilnehmerinnen) mit Ende April auf 31.945 Frauen (um 12.181 mehr als im April 2019). Im August, also Monate später, war die Zahl der offenen Stellen in unserem Bundesland noch immer um ein Fünftel geringer als im August 2019! Aufgrund von Kurzarbeit oder gar Arbeitslosigkeit ist die Brutto-Lohnsumme der Frauen im ersten Halbjahr um geschätzt 366 Millionen gesunken – ein immenser Kaufkraftverlust!
- ▶ **Kinderbetreuung:** Die Schließung der Schulen und der Kinderbetreuungseinrichtungen wirkte sich vor allem auf die Frauen

- Der Shutdown am 16. März 2020 und die dadurch ausgelöste Wirtschaftskrise haben Frauen vielfach und vielfältig getroffen. Auch wenn die Langzeit-Folgen noch nicht absehbar und noch gar nicht messbar sind, so ist aus. Eine Elternbefragung zeigt, dass Frauen deutlich stärker in der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung waren, selbst wenn beide Elternteile verdienten (42 Prozent Frauen, 23 Prozent Männer).
 - ▶ Mehrfachbelastung: Waren Frauen im Home-Office, verdichteten sich die (Zusatz-) Belastungen enorm Kinderbetreuung, Kochen, Hausarbeit und zusätzlich oft Pflege von Angehörigen. Viele Eltern (und hier vor allem Frauen) kamen mit den Anforderungen durch das Home-Schooling an ihre Grenzen.
 - ▶ Gesundheitliche Gefährdung: Ein Großteil der "systemrelevanten" Arbeitsplätze mit erhöhtem Infektionsrisiko war von Frauen besetzt. Die Corona-Krise stellte aber nicht nur eine Herausforderung für die körperliche Gesundheit dar, sondern auch für die psychische. Erste Studienerkenntnisse der Donau Universität Krems zeigen, dass psychische Symptome während der Krise stark gestiegen sind: Depressive Symptome haben um das Fünffache zugenommen, Angstsymptome um das Vierfache. Auch bei den Schlafstörungen gibt es eine deutliche Zunahme. Die psychischen Langzeitfolgen der Krise sind noch schwer absehbar.
 - ▶ Pflege: Die Corona-Krise hat gezeigt, dass hauptsächlich Frauen das Pflegesystem am Laufen halten. Weibliche Pflegekräfte haben in Zeiten von Besuchsbeschränkungen die Angehörigen ersetzt und die Bewohner/-innen psychisch stabil gehalten. Sie haben unter noch erschwerteren Bedingungen gearbeitet, teils ohne ausreichende Schutzausrüstung. Als Zeichen der Wertschätzung für die Beschäftigten, die sich dem hohen Sicher-

heitsrisiko ausgesetzt haben, reicht Applaus alleine nicht aus.

- ► Bildung: Bis zur Corona-Krise gab es die Erwartung, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schützt. Für Frauen hat sie in der Krise ihre Gültigkeit verloren. Während bei Akademikern im April im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 43,5 Prozent zu verzeichnen war, stieg sie bei Akademikerinnen um 52,1 Prozent. Noch deutlicher war der Unterschied bei "Höherer Ausbildung": Während hier die Arbeitslosigkeit um 66,9 Prozent bei Männern stieg, waren 79,6 Prozent mehr Frauen mit höherer Ausbildung arbeitslos als im Vorjahr.
- ▶ Arbeitszeiten: Laut dem aktuellen Arbeitsklima Index der AK OÖ hat der Corona-Shutdown dazu geführt, dass die von Frauen und Männern im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit (35,6 Wochenstunden) so stark zurückgegangen ist, dass sie jetzt mehr oder weniger ihrer Wunscharbeitszeit (35,3 Wochenstunden) entspricht allerdings ohne vollen Lohnausgleich. Die tatsächliche Arbeitszeit war nur geringfügig über der gewünschten bei Frauen 32,8 Stunden (Wunsch: 32,5 Stunden) und bei Männern 38,3 Stunden (Wunsch 37,9 Stunden).
- ▶ Pensionen: Bei Über-50jährigen Arbeitnehmern gab es im Mai 2020 um 45,8 Prozent mehr Kündigungen, bei Über-50jährigen Arbeitnehmerinnen aber um 55,2 Prozent, also fast zehn Prozentpunkte mehr. Die Folge bei Jobverlust aus pensionsrechtlicher Sicht sind niedrigere Teilgutschriften auf dem Pensionskonto. Ein paar Monate sind wahrscheinlich verschmerzbar, ein Dauerzustand würde zu massiven Einbußen führen.

Was hat sich in der Krise noch gezeigt?

► Gerade in den "systemrelevanten" Jobs arbeiten mehrheitlich Frauen – etwa im Gesundheitsbereich, in der Lebensmittelbranche oder im Reinigungssektor. Diese Berufe sind besonders geprägt von hohen Arbeitsbelastungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und geringem Einkommen. Schicht- und Turnusarbeit in Kombination mit langen Arbeitszeiten oder auch die Arbeit zu Randzeiten (nachts oder am Wochenende) sind für viele Beschäf-

tigte sehr belastend. Die "systemrelevanten" Berufe genießen zwar ein hohes Ansehen in der Bevölkerung, doch sie bieten wenig soziale Sicherheit. Es braucht mehr als Beifall.

- ▶ Die vielfach totgesagte Sozialpartnerschaft lebt. Hätten sich nicht kurzfristig, innerhalb von Stunden, die Sozialpartner/-innen auf ein europaweit anerkanntes Kurzarbeitsmodell geeinigt, das hunderttausenden Arbeitnehmern/-innen große Teile ihres Einkommens gesichert hat, wären die Auswirkungen der Krise noch fataler ausgefallen.
- Auf das Sozialsystem, das historisch von der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung erkämpft, sukzessive auf- und ausgebaut wurde, und den Staat ist Verlass. Wie schon bei der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 hat sich gezeigt, dass nur ein staatliches, ausreichend finanziertes Sozialsystem Krisenfolgen gut abfedern und die Existenz von Menschen sichern kann. Es hat sich gezeigt, wie notwendig es ist, den neoliberalen Tendenzen zur Ausblutung des Staates und des Sozialsystems eine Abfuhr zu erteilen.
- Das gleiche gilt für das Gesundheitssystem: In den letzten Jahren gab es immer wieder Rechnungshofberichte und politische Bestrebungen zum Abbau von Akut- und Intensivbetten in den Krankenhäusern. Jetzt wurde bestätigt, wie wichtig Reserven und ausreichend vorhandene Bettenkapazitäten sind. Einsparungen im Gesundheitssystem können tatsächlich tödlich sein, wie sich während der Pandemie in anderen Ländern gezeigt hat.
- Privatisierungen in der Daseinsvorsorge bringen zwar den Eigentümern schöne Gewinne, aber der Allgemeinheit vor allem Nachteile. Beispiele aus dem Ausland zeigen eindeutig, welche negativen Konsequenzen vorangegangene Privatisierungen während der Pandemie hatten.

Insbesonders während des Shutdowns waren der Zusammenhalt und die Solidarität in der Bevölkerung sehr groß. Die Politik ist gefordert, diesen Zusammenhalt und die Solidarität zu stärken – mit wertschätzenden Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, mit einem Ausbau des Sozialsystems und mit einer raschen Gleichstellung der Frauen.







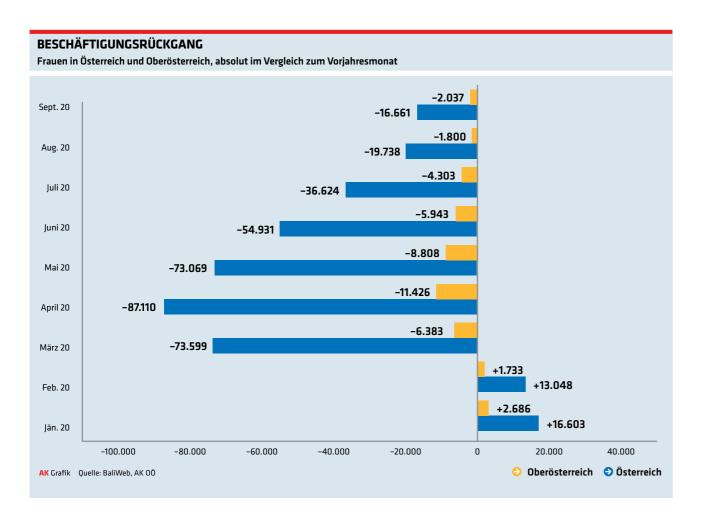
BESCHÄFTIGUNG

BESCHÄFTIGUNG IST DURCH KRISE ENORM ZURÜCKGEGANGEN

Seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie ist in Österreich ein enormer Rückgang der Beschäftigung zu verzeichnen. Kein Ereignis zuvor hatte derart massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wie die Corona-Krise. Frauen waren davon besonders betroffen, denn mit dem Shutdown ging die Beschäftigung vor allem in den frauendominierten Branchen zurück. Dringend notwendig sind jetzt Investitionen und Kaufkraftstärkung.

Corona-Krise: Frauen aller Altersgruppen besonders betroffen Männer waren zu Beginn der Corona-Krise stärker vom Beschäftigungsrückgang betroffen als Frauen. In den beiden darauffolgenden Monaten April und Mai fiel das Geschlechterverhältnis im Beschäftigungsrückgang relativ ausgewogen aus. Im Juni verschob sich dieses allerdings im Österreichdurchschnitt zulasten der Frauen.

Im September 2020 war der Beschäftigungsrückgang nicht mehr so stark ausgeprägt, aber doch noch erheblich. Im Vergleich zum September des Vorjahres waren in Österreich 16.661 weniger Frauen (minus 0,9 Prozent) und 25.322 weniger Männer (minus 1,2 Prozent) unselbständig beschäftigt. Alleine in Oberösterreich fiel die Zahl der Beschäftigten um 2.037 bei den Frauen (minus 0,7 Prozent) und um 4.570 bei den Männern (minus 1,2 Prozent). Besonders betroffen vom Jobrückgang waren Menschen unter 25 Jahren.



BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG BEI FRAUEN IN OÖ April und September 2020, in Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat 1,0 +1,2 0,0 - 0 , 6 -1,0 -2,0 -3,0 -4,0 -5,0 -6,0 -7,0 -8,0 Inländerinnen ≥ 25 bis < 50 Jahre ≥ 50 Jahre Ausländerinnen < 25 Jahre Frauen April 20 Frauen September 20 AK Grafik Ouelle: BaliWeb. AK OÖ

Massive Job-Verluste in Branchen mit Betretungsverbot

Mit dem Shutdown mussten die Beherbergungs- und Gaststätten sowie große Bereiche des Einzelhandels schließen und durften nicht mehr betreten werden. Deshalb fielen dort die Beschäftigungseinbußen besonders hoch aus: In der Gastronomie fielen bis September bei den Frauen 1.004 Jobs in Oberösterreich weg (minus 7,2 Prozent), bei den Männern 544 (minus 6,5 Prozent). Aber auch die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, vor allem die Arbeitskräfteüberlassung, verzeichneten große Rückgänge: 1.071 weniger weibliche Beschäftigte (minus rund 6,2 Prozent) und 3.035 weniger männliche Beschäftigte (minus rund 9,7 Prozent). Ebenfalls Verluste gab es in der Warenherstellung (etwa Metallverarbeitung): Im September 2020 hatten im Vergleich zum Vorjahresmonat 655 weniger Frauen (minus 1,6 Prozent) und 1.225 weniger Männer (minus 0,9 Prozent) einen Job.

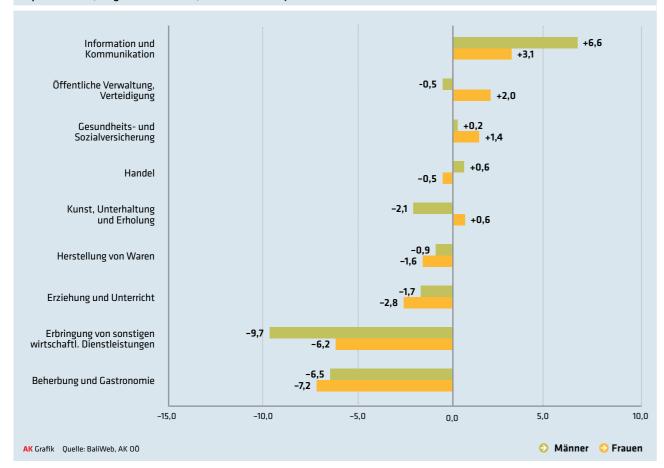


10 ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

BESCHÄFTIGUNG

BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG IN OBERÖSTERREICH

September 2020, ausgewählte Branchen, in Prozent zum Vorjahresmonat



Nur wenige Bereiche mit Zuwachs

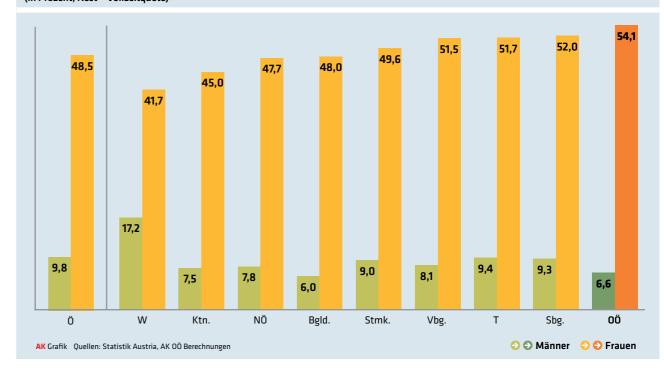
Ein paar wenige Branchen zählten zu den Krisengewinnern: Einen Beschäftigungszuwachs gab es etwa in der Informations- und Kommunikationsbranche. 135 Frauen bekamen hier im September im Vergleich zum Vorjahresmonat einen neuen Job (plus 3,1 Prozent) und 654 Männer (plus 6,6 Prozent). Auch leicht erhöht hat sich bei den Frauen die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel und im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Oberösterreich hat die höchste Frauen-Teilzeitquote

In Österreich arbeiten fast 48,5 Prozent der Frauen, aber nur 9,8 Prozent der Männer in Teilzeit. Dieser große Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Teilzeitquote ist in Oberösterreich noch einmal ausgeprägter: Hier waren im Jahr 2019 sogar mehr als die Hälfte (54,1 Prozent) der Frauen und lediglich 6,6 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt. Oberösterreich hat im Bundesländervergleich die mit Abstand höchste Frauen-Teilzeitquote:

ANTEIL TEILZEITBESCHÄFTIGTER AN ALLEN UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN 2019

(in Prozent, Rest = Vollzeitquote)



Teilzeit vor allem wegen Kinderbetreuung

Die Teilzeit-Motive sind bei Frauen und Männern sehr unterschiedlich. Am deutlichsten ist der Unterschied beim Motiv Kinderbetreuung zu sehen: Laut Eurostat ist das für 38,2 Prozent der Frauen der Hauptgrund, aber lediglich für 5,4 Prozent der Männer. Beim Motiv Aus- und Fortbildung stellen sich die Zahlen umgekehrt dar: Für 23,4 Prozent der Männer ist das das Hauptmotiv, aber nur bei 7,8 Prozent der Frauen. Siehe dazu auch die Kapitel Arbeitszeit (Seite 17) und Kinderbetreuung (Seite 38).



- ➤ Ein Investitionsprogramm zur Ankurbelung von Wirtschaft und Beschäftigung – hier braucht es im Besonderen einen forcierten Ausbau sozialer Dienstleistungen = Ausbau Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen und Ausbau institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Österreichweite finanzielle Anerkennung (= Corona-Tausender) für alle Arbeitnehmer/ -innen in allen systemerhaltenden Branchen.



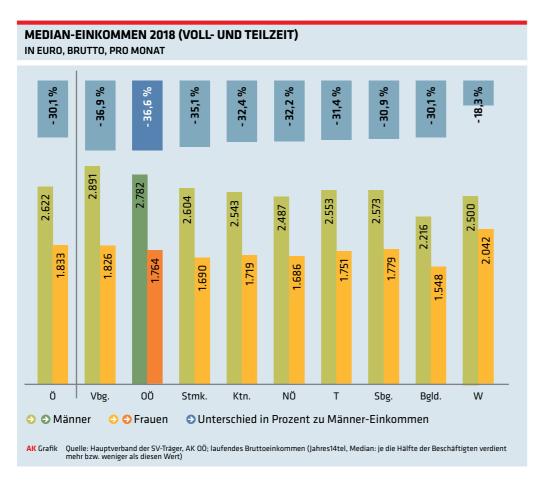
EINKOMMEN

HOHER EINKOMMENSNACHTEIL IN OBERÖSTERREICH

Frauen verdienen in Oberösterreich mehr als ein Drittel weniger als Männer. Gegenüber dem Vorjahr ergab sich zwar eine marginale Verbesserung des Wertes um einen halben Prozentpunkt, allerdings ist die Differenz noch immer die zweithöchste aller Bundesländer. Ein niedrigerer Stundenlohn, weniger Arbeitsstunden und geringere Erwerbsbeteiligung ergeben nachwievor eine große Einkommenslücke für Frauen.

Einkommensschere klafft unverändert weit auseinander Eine Arbeitnehmerin verdiente in Österreich 2018 rund 1.840 Euro brutto im Monat, um rund 30 Prozent weniger als ein Arbeitnehmer (Medianwert; je die Hälfte verdient mehr bzw. weniger als diesen Wert). In Ober-

österreich liegen die Einkommen zwischen Männern und Frauen besonders weit auseinander – das relative Einkommensminus beträgt 36,6 Prozent.



Einkommensknick im mittleren Alter

Die unterschiedlich hohen Erwerbseinkommen haben viele Ursachen. Es zeigt sich dabei folgendes Muster: 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

MEDIAN-EINKOMMEN OBERÖSTERREICH 2019 (VOLL- UND TEILZEIT) Brutto im Monat, nach Alter 4.648 4.574 4.515 4.350 4.086 3.673 3.090 2.748 2.693 2.763 2.642 2.642 2.614 2.552 2.395 2.355 2.370 2.304 2.204 1.887 2.169 1.968 1.689 1.759 1.873 1.611 1.549 1.545 1.499 1.473 1.409 1.390

◆ Angestellte Männer ◆ Arbeiter ◆ Angestellte Frauen ◆ Arbeiterinnen

30-34

AK Grafik Quelle: GKK OÖ, AK OÖ, laufendes Bruttoeinkommen (Jahres14tel, Median: je die Hälfte verdient weniger bzw. mehr als diesen Wert), Arbeiter/innen und Angestellte inkl. Teilzeit ab der Geringfügigkeitsgrenze

40-44

45-49

50-54

55-59

15

35-39

auf Seite 38 und Kapitel Care auf Seite 42) schmälern die Lohnhöhe dauerhaft. Männliche Angestellte im Alter zwischen 55 und 59 Jahren beziehen im Median etwa doppelt so hohe Gehälter als Junge zwischen 20 und 24. Bei Arbeitern ist das Lohnniveau der Älteren um 15 Prozent über dem der Jüngeren. Weibliche Angestellte erreichen ihren Entgelt-"Spitzenwert" zwischen 25 und 29, der erst wieder ab 50 überschritten wird. 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!

25-29

Mehr als jede Vierte braucht regelmäßig Geld vom Partner

20-24

Für ihren Lebensunterhalt brauchte 2019 mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Arbeitnehmerinnen laut Arbeitsklima Index zusätzlich zum Lohn eine dauerhafte finanzielle Unterstützung durch ihren Partner. Bei jüngeren Frauen bis 29 Jahre war dies nur für 16 Prozent erforderlich. Allerdings traf dies auf



EINKOMMEN

Frauen zwischen 30 und 50 Jahren sogar zu mehr als einem Drittel (35 bis 36 Prozent) zu! Nur rund 60 Prozent waren auf gar keine zusätzliche regelmäßige Einkommensquelle angewiesen. Von den männlichen Arbeitnehmern bezogen etwa 80 Prozent gar keine zusätzlichen regelmäßigen Beiträge. Auf finanzielle Unterstützung durch ihre Partnerin waren nur acht Prozent angewiesen.

Selbst wenn das ganze Jahr über Vollzeit gear-

Bei Vollzeit: Um 12.500 Euro weniger im Jahr

beitet wird, hatte eine Frau am Jahresende im
Schnitt brutto um fast ein Fünstel (rund 19
Prozent) weniger am Lohnkonto als ein
Mann, in Euro summierte sich das Minus auf
rund 10.270 Euro im Jahr 2018. Das absolut
und relativ größte Einkommensminus gab es
in Vorarlberg (rund 14.690 Euro bzw. 27 Prozent), gefolgt von Oberösterreich, wo Frauen
um rund 12.500 Euro bzw. 23,8 Prozent we-

niger erhielten.

FORDERUNGEN

- "Corona-Tausender" sofort! Geschätzt eine Million Arbeitnehmer/-innen, mehrheitlich Frauen, haben während der Krise das Land am Laufen gehalten. Sie haben sich endlich den "Corona-Tausender" von Seite des Staates verdient. In weiterer Folge müssen die Arbeitsbedingungen und die Einkommen in den entsprechenden Branchen dauerhaft verbessert werden.
- ► Flächendeckende kollektivvertragliche Anhebung des Mindestlohns auf 1.700 Euro brutto.
- ► 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).

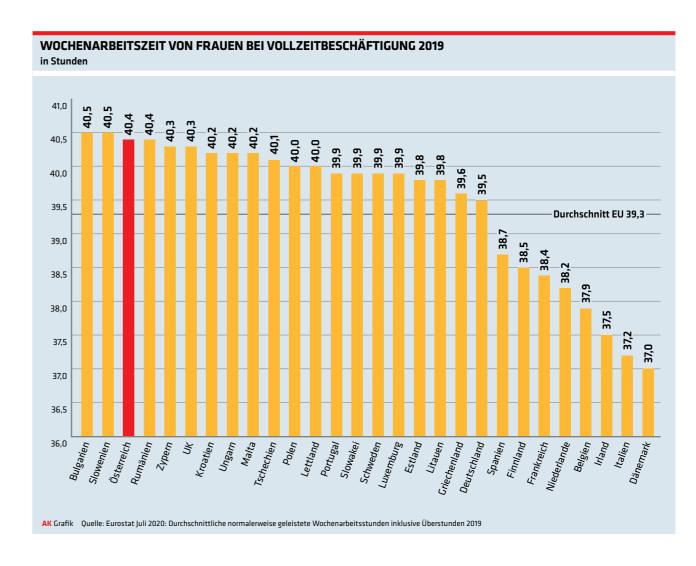
VIEL TEILZEIT, VIELE ÜBERSTUNDEN, VIEL FAMILIENARBEIT

Österreich hat noch immer die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen in Europa. Da diese nach wie vor den Großteil der unbezahlten Familien- und Hausarbeit leisten, sind ihre wöchentlichen "Freistunden" dennoch extrem niedrig. Dazu kommt, dass gut ein Fünftel ihrer erbrachten Über- und Mehrarbeitsstunden zu Unrecht nicht abgegolten werden. Frauen (wie Männer) lehnen den 12-Stunden-Tag klar ab und wünschen sich eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit.

Nur etwa 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Österreich übt einen Vollzeitberuf aus. Bei Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern beträgt der Anteil überhaupt nur ein Viertel. Bei Männern arbeiten hingegen mehr als neunzig Prozent Vollzeit. Im internationalen Vergleich arbeiten Österreichs vollzeitbeschäftigte Frauen mit durchschnittlich 40,4 Stunden pro Woche aber besonders lang. Das ist EU-weit die dritthöchste Arbeitszeit und

übertrifft den Durchschnitt um 1,1 Stunden pro Woche. Die kürzeste Vollzeit innerhalb der 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (kurz: EU-28) haben unverändert Frauen in Dänemark mit 37 Wochenstunden. Die Wochenarbeitszeit der Männer in Österreich beträgt bei Vollzeit im Schnitt 41,5 Stunden (Durchschnitt in der EU: 40,8 Stunden).

Vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten besonders lang



ARBEITSZEIT

Unbezahlte Überstunden entsprechen mehr als 10.300 Jobs

Wie die folgende Grafik zeigt, leisteten im Vorjahr 247.500 (davon 39.600 in Oberösterreich) voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich Woche für Woche Mehr- bzw. Überstunden über ihre vertraglich vereinbarte Normal-Arbeitszeit hinaus. Im Schnitt waren es 6,4 Stunden pro Frau und Kalenderwoche (Oberösterreich: 5,9 Stunden). Im Vergleich zum Vorjahr leisteten sechs Prozent mehr Frauen Überstunden. Insgesamt erbrachten sie 82 Millionen Über- und Mehrar-

beitsstunden (Oberösterreich: 12,2 Millionen), was ebenso einer Steigerung von sechs Prozent gegenüber 2018 entspricht. Ein gutes Fünftel davon – rund 18 Millionen Stunden – wurde nicht bezahlt. Zum Vergleich: Männer erbrachten 2019 deutlich mehr Überstunden, nämlich 179 Millionen. Ihnen wurden davon mehr als zehn Prozent oder fast 22 Millionen Überstunden nicht abgegolten. Wird allein das zu Unrecht unbezahlte Stundenvolumen der Frauen auf potenzielle Arbeitsplätze umgelegt, entspricht das österreichweit mehr als 10.300 Vollzeitarbeitsplätzen.

In Oberösterreich 5,9 Überstunden pro Woche

ÜBERSTUNDEN 2019

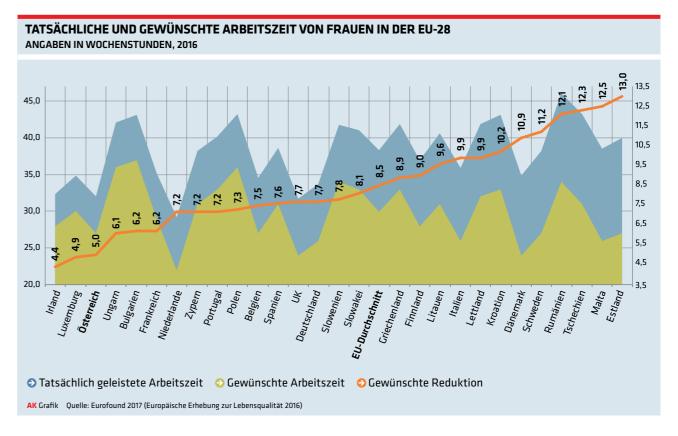
	Österreich		Oberösterreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl unselbständiger Erwerbstätiger mit Überstunden	457.200	247.500	81.200	39.600
Geleistete Überstunden (in Millionen Stunden)	178,9	82,0	30,6	12,2
davon unbezahlte Überstunden (in Millionen Stunden)	21,6	17,8	4,6	1,8



Wunscharbeitszeit von Frauen im EU-Vergleich

In den 28 EU-Mitgliedsstaaten betrug laut einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die bevorzugte Wochenarbeitszeit von Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich 29,9 Stunden, jene von Männern 34,4 Stunden. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Frauen in der EU-28 lag bei 38,3 Stunden, jene von Männern bei 44,3 Stunden. Die Frauen wünschten sich also durchschnittlich eine Reduktion ihrer Arbeitszeit um 8,5 Stunden, die Männer um 9,9 Stunden. Der größte Reduktionswunsch bestand bei Frauen in Estland, Malta und Tschechien (13 bzw. 12 Stunden). Am geringsten war er bei Frauen in Irland, Luxemburg und Österreich (vier bzw. fünf Stunden) ausgeprägt.





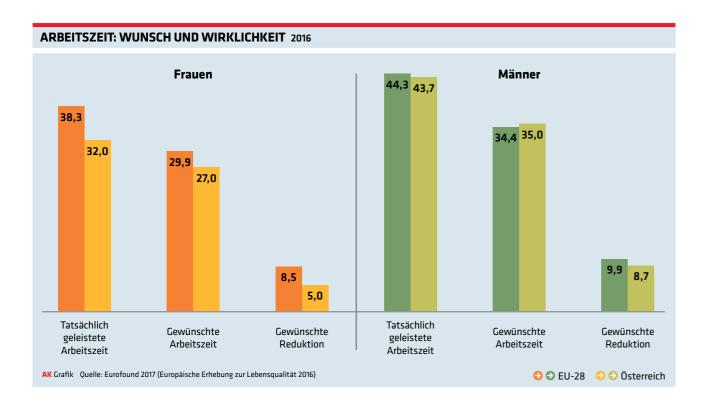
18 ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

ARBEITSZEIT

Arbeitszeit: Wunsch und Wirklichkeit

Die Arbeitnehmerinnen in Österreich arbeiteten 2016 im Durchschnitt 32 Stunden pro Woche (EU-28: 38,3 Stunden). Beide Geschlechter –

sowohl in Österreich als auch in der EU-28 – äußerten den Wunsch nach einer deutlichen Reduktion der Arbeitszeit. Dabei wollten die Frauen in Österreich ihre Arbeitszeit um 5 Stunden (EU-28: 8,5 Stunden) und die Männer um 8,7 Stunden (EU-28 9,9 Stunden) verringern.



Unter völliger Missachtung der Wünsche der Beschäftigten, aber auch der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erfordernisse wurden in Österreich die Höchst-Arbeitszeit 2018 auf zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgeweitet. Zudem wurden die Ruhebestimmungen zulasten der Beschäftigten verschärft, was insbesondere die missliche Lage der Beschäftigten in Hotellerie und Gastronomie – hier sind mehrheitlich Frauen beschäftigt – zusätzlich verschlechtert.

Eine 2018 von der AK OÖ initiierte österreichweite Befragung von mehr als 2.000 Beschäftigten zeigte eine überwiegende Ablehnung des 12-Stunden-Tages. Mehr als zwei Drittel der befragten Frauen haben sich gegen ihn ausgesprochen und bewerteten zudem lange Arbeitstage als erschwerend für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Auch zahlreiche wissenschaftliche Studien sprechen gegen (über)lange Arbeitszeiten und betonen deren negativen Einfluss auf Gesundheit, Arbeitssicherheit und Zufriedenheit.

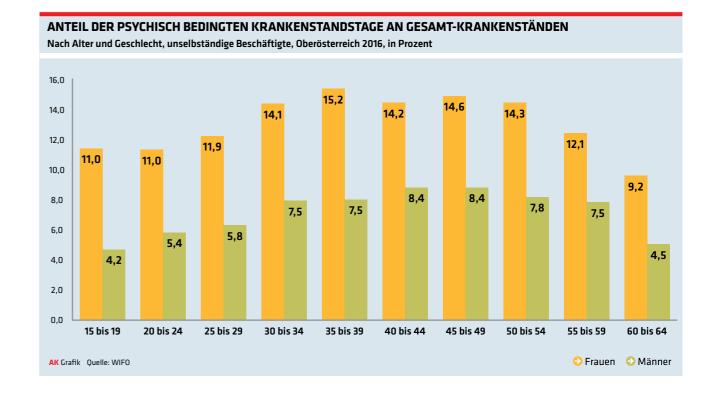
FORDERUNGEN

- Vollständige Rücknahme der 2018 beschlossenen Novelle zum Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz und Neugestaltung unter Einbindung der Sozialpartner/-innen.
- 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, z.B. Recht auf Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit.
- Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf sechs Wochen für alle.
- Verbot von kurzen Verfallsfristen für Mehr- und Überstundenzuschläge.

PSYCHISCH BEDINGTE KRANKENSTÄNDE VOR ALLEM BEI FRAUEN

Psychisch bedingte Krankenstände sind von besonderer Bedeutung, weil sie eine längere Dauer (durchschnittlich 33,2 Tage) haben als Krankenstände, die durch andere Krankheitsbilder (durchschnittlich 8,8 Tage) bedingt sind. Krankenstandstage und -fälle aufgrund psychischer Erkrankungen sind in Oberösterreich markant gestiegen – die Krankenstandstage von 453.439 im Jahr 2009 auf 703.232 im Jahr 2018, die Krankenstandsfälle von 12.850 auf 22.554. Besonders betroffen davon sind Frauen.

Der Anteil am Gesamtkrankenstandsvolumen beträgt bei den psychisch bedingten Krankenstandstagen knapp zehn Prozent und bei den Krankenstandsfällen 2,6 Prozent – Tendenz steigend. Eine WIFO-Studie von 2019 zeigte, dass 2016 13,4 Prozent der Krankenstandstage der Frauen auf psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen zurückzuführen waren. Dieser Anteil war fast doppelt so hoch wie bei den Männern mit 7,1 Prozent. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern besteht über alle Altersgruppen hinweg.



Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellte fest, dass Frauen eher Hilfe in Anspruch nehmen, wenn sie unter psychischen Problemen leiden, während Männer tendenziell andere Strategien (z.B. Alkohol) wählen. Darüber hinaus wird ein Zusammenspiel aus biologischen und sozialen Faktoren vermutet, beispielsweise hormonelle Unterschiede oder vorherrschende Rollenbilder.

Eine weitere Erkenntnis bringt die WIFO-Studie: Während Männer mit steigendem Einkommen weniger von psychisch bedingten Krankenständen betroffen sind, sind bei Frauen jene am stärksten betroffen, die ein mittleres bis höheres Einkommen haben. Erklären lässt sich das damit, dass Frauen stärker von Vereinbarungsproblemen betroffen sind als Männer, vor allem, wenn sie in VollFrauen holen sich eher Hilfe

FÜHRUNG **ARBEITSBEDINGUNGEN**

zeit arbeiten und dadurch ein höheres Einkommen erzielen.

Präsentismus - Krank in die Arbeit gehen

Die Entwicklung von Krankenständen spiegelt nicht automatisch das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten wider. So kann sich etwa die zunehmende Bereitschaft krank arbeiten zu gehen (Präsentismus) vorteilhaft auf die Krankenstandsstatistik auswirken. Beinahe 37 Prozent der Österreicherinnen sind 2019 zumindest einmal (in den vergangenen sechs Monaten) krank zur Arbeit gegangen. Zumeist aus Pflichtgefühl gegenüber dem Team (68,2 Prozent), weil es keine



Vertretung gibt (41,2 Prozent) oder aus Angst vor Konsequenzen (14,4 Prozent) wie Kündigung, wenn sie nicht zur Arbeit kommen. (Quelle: Arbeitsklima Index von AK OÖ und IFES -Fragestellung: "Ist es in den letzten 6 Monaten zumindest einmal vorgekommen, dass Sie trotz gesundheitlicher Einschränkungen zur Arbeit gegangen sind?")

Eine Studie der AK OÖ in Kooperation mit der Johannes Kepler Universität Linz aus 2018 hat gezeigt, dass vor allem in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil häufiger Personen krank arbeiten, um die Kollegen/-innen nicht im Stich zu lassen. Dieses Motiv spielt insbesondere in systemrelevanten Berufen, wie dem Gesundheits- und Sozialbereich eine große Rolle, wo vor allem Frauen beschäftigt sind. Generell haben mehr Frauen als Männer angegeben aus demselben Motiv auf Krankenstand zu verzichten und stattdessen zu arbeiten. Frauen sind außerdem an mehr Tagen als Männer krank zur Arbeit gegangen.

Bei einer Erkrankung entscheiden sich Frauen eher als Männer dazu, trotzdem in die Arbeit zu gehen anstatt Krankenstand in Anspruch zu nehmen. Interessant ist zudem, dass Frauen gleichzeitig eine höhere Zahl an Krankenstandstagen aufweisen als Männer. Dies zeigt wiederum, dass Personen, die häufig krank zur Arbeit gehen, auch häufiger Krankenstand benötigen.

FORDERUNGEN

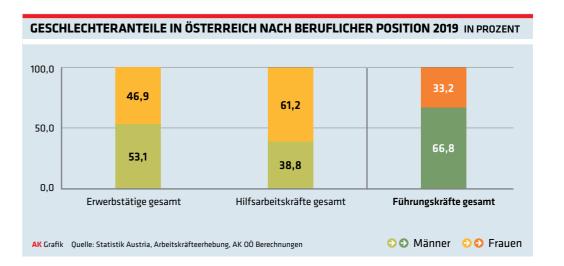
- Das Potential der Evaluierung psychischer Belastungen muss in den Betrieben ausgeschöpft werden. Das heißt, dass die Evaluierung psychischer Belastungen regelmäßig durchgeführt wird, dass Maßnahmen daraus abgeleitet werden und diese auch umgesetzt werden.
- ► Die Evaluierung psychischer Belastung sollte möglichst gendergerecht durchgeführt werden und dazu beispielsweise geschlechterausgewogene Steuerungsgruppen in den Betrieben installiert werden. So können im Prozess der Evaluierung Rollenbilder kritisch hinterfragt werden.

NUR JEDE DRITTE FÜHRUNGSKRAFT IN ÖSTERREICH IST WEIBLICH

Je höher die Stellung im Beruf, umso seltener sind Frauen zu finden. 2019 war fast die Hälfte (46,9 Prozent) aller Erwerbstätigen weiblich, aber nur jede dritte Führungskraft (33,2 Prozent). Hilfstätigkeiten hingegen werden zu 61 Prozent von Frauen ausgeübt.

Der unterproportionale Frauenanteil in den denen deutlich mehr Frauen als Männer be-Führungsebenen zeigt sich in allen Wirtschaftsbereichen, auch in jenen Branchen, in

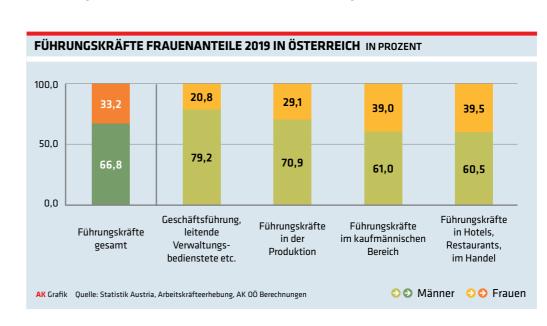
rufstätig sind.



Verwaltungsbediensteten ist der Frauenanteil

In den Geschäftsführungen und bei leitenden zwar in den vergangenen Jahren angestiegen, doch beträgt er nicht einmal 21 Prozent.

Spitzengremien (Aufsichtsrat und Geschäftsführung) sind männlich



FÜHRUNG

Mehr Frauen in Aufsichtsräten, aber nur wenige in Vorständen

Verbesserung durch verpflichtende Geschlechterquote Wie in zahlreichen Ländern Europas zuvor schon, gilt seit 1. Jänner 2018 in Österreich eine verpflichtende Geschlechterquote für Aufsichtsratsgremien. Seitdem müssen mindestens 30 Prozent der Sitze im Aufsichtsrat von börsennotierten Unternehmen sowie von Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern/-innen von Frauen besetzt werden. Die Quote gilt nur für den Aufsichtsrat (Kontrollorgan), nicht aber für die Unternehmensführung (Vorstand). Die gesetzliche Verpflichtung brachte einen starken Anstieg des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien bei den quotengebundenen Börseunternehmen um 9,3 Prozentpunkte auf 31,7 Prozent (Jänner 2020).

Während in den Kontrollorganen der Unternehmen nun mehr Frauen vertreten sind, ist der Frauenanteil in den Unternehmensführungen weiterhin sehr gering. Laut Frauenmanagementreport der AK Wien waren im Jänner 2020 lediglich 5,8 Prozent der Vorstandsposten der quotenpflichtigen Börseunternehmen von Frauen besetzt.

Frauenanteil in Aufsichtsräten nur leicht über dem EU-Schnitt

Der internationale Vergleich zeigt, dass Österreich trotz der Verbesserungen beim Frauenanteil in Leitungspositionen (Aufsichts-bzw. Verwaltungsräte) von großen börsennotierten Unternehmen noch nicht zu den Top 10 innerhalb Europas zählt:

FRAUENANTEILE IN DEN AUFSICHTS- ODER VERWALTUNGSRÄTEN
GROSSER BÖRSENNOTIERTER UNTERNEHMEN, erstes Halbjahr 2020, in Prozent

50.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

40.0

4

Lag in Österreich der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien vor der Einführung verpflichtender Quoten stets unter dem EU-Durchschnitt, liegt er mittlerweile mit 29,6 Prozent knapp darüber (EU-Durchschnitt: 29,2 Prozent, 1. Halbjahr 2020). Internationale Erfahrungen zeigen, dass sich verpflichtende Zielvorgaben positiv auf eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien großer Unternehmen auswirken. So stehen mit Frankreich (45 Prozent), Island (42,3 Prozent) und Norwegen (39,5 Prozent) jene Länder an der Spitze des Rankings, in denen es schon seit längerem eine Quotenregelung gibt.

FORD

FORDERUNGEN

- Paritätische Besetzung im Aufsichtsrat somit könnte aus Sicht der Arbeitnehmerschaft nachhaltig ein Weg in Richtung gleichberechtigter Mitbestimmung beschritten werden.
- ▶ Gesetzliche Quoten sind ein wirksames Mittel, um Geschlechterungleichheiten in Führungsebenen zu beseitigen. Mit der Quoten-Regelung wird gesetzlich ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in den leitenden Positionen vorgeschrieben. So lange dieses Verhältnis nicht erreicht ist, muss bei Nachbesetzungen bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden.
- Ausbau der ausgewogenen Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten auf 40
 Prozent.
- ➤ Jährlicher Fortschrittsbericht: Der Fortschritt der quotenpflichtigen Gesellschaften sollte von der Bundesregierung jährlich in Berichtsform evaluiert und veröffentlicht werden.



GLEICHBEHANDLUNG

SCHWANGERSCHAFT UND KIND SIND OFT GRÜNDE FÜR DISKRIMINIERUNG

Schwangerschaft und Kind(er) werden von vielen Arbeitgebern immer noch als "Risikofaktor" gesehen, den es zu verhindern gilt. Sie befürchten, dass Mitarbeiterinnen dadurch nicht mehr voll der Firma zur Verfügung stehen könnten und ihre Arbeitsleistung geschmälert sein könnte. Arbeitgeber ziehen deshalb Einstellungszusagen zurück, lösen Arbeitsverhältnisse in der Probezeit auf oder lassen sie einfach ohne Verlängerung auslaufen.

Elterndiskriminierung kommt häufig vor Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) wurde 1979 vom Nationalrat beschlossen und seither weiterentwickelt und novelliert. Es verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf Grund

- ▶ des Geschlechts (insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat),
- ▶ der ethnischen Zugehörigkeit,
- ▶ der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters und
- ▶ der sexuellen Orientierung.

Gesetzlich sind Diskriminierungen aufgrund dieser Merkmale jedenfalls untersagt

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- ▶ bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
- ▶ bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung

Die in der Beratung des AK-Frauenbüros am häufigsten vorkommenden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind sexuelle Belästigungen, geschlechtsbezogene Belästigungen und Diskriminierungen auf Grund einer (potentiellen) Elternschaft. Die sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt, sondern eine Form von Gewalt, die mehrheitlich Frauen betrifft. Leider ist es so, dass derartige abstoßende Übergriffe in der Arbeitsrealität vieler Arbeitnehmerinnen vorkommen und Berichte darüber im Frauenbüro der AK unverändert die Mehrheit der Beratungsfälle ausmachen. Mehr als die Hälfte der Fälle, die 2019 im Frauenbüro bearbeitet wurden, waren Fälle sexueller Belästigung.



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: Alle Kontakte unter oegb.at



Elterndiskriminierung: Rollenklischees führen zu Benachteiligungen von (vorwiegend) Frauen

Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, betreffen mehrheitlich Frauen. Dies deshalb, da einerseits die Schwangerschaft alleine schon ein "Risikofaktor" ist, andererseits, weil auf Grund der klassischen Rollenverteilung in den Familien überwiegend Frauen die Kinderbetreuung übernehmen. Von Arbeitgeberseite wird die Leistung dieser Aufgaben durch Frauen oftmals "gefürchtet", weil sie negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsleistung unterstellen.

Unabhängig davon sind auch Männer, insbesondere Väter, vom Schutz des Gleichbehandlungsgebots erfasst.

Typische Fälle verbotener Elterndiskriminierungen

➤ Schwanger? Familie geplant? - Anstellung verweigert! Wenn im Zuge einer Bewerbung offenbar wird, dass eine Bewerberin schwanger ist oder plant eine Familie zu gründen, wird sie mit einer beinahe an Sicherheit gren-

zenden Wahrscheinlichkeit nicht angestellt. So gibt es Fälle, in denen Firmen von bereits unterzeichneten Arbeitsverträgen zurücktreten, wenn bekannt wird, dass die Bewerberin schwanger ist. Selbst die bloße Möglichkeit, dass sie schwanger werden könnte oder dies vielleicht in nächster Zeit vorhat, kann das Motiv für solch diskriminierende Entscheidungen in Unternehmen sein.

▶ Auflösung in der Probezeit oder keine Verlängerung bei einer Befristung: Eine junge Frau meldet in der Probezeit ihre Schwangerschaft an den Arbeitgeber. Postwendend wird ihr ausgerichtet, dass man das Arbeitsverhältnis in der Probezeit auflösen müsse. Firmen versuchen nicht selten, den im Mutterschutzgesetz vorgesehenen Kündigungsschutz von Schwangeren zu umgehen, indem sie – noch außerhalb dieses Schutzes – Arbeitsverhältnisse von Schwangeren in der Probezeit auflösen. Oder ein eigentlich auf Verlängerung angelegtes Arbeitsverhältnis läuft wegen einer Schwangerschaft doch mit der ursprünglich vereinbarten Befristung aus.

▶ Rückkehr aus der Karenz: Führungsposition weg? Nach einer einjährigen Elternkarenz plant eine Arbeitnehmerin ihren Wiedereinstieg. Sie teilt dem Arbeitgeber mit, ihren Rechtsanspruch auf Elternteilzeit zu nutzen.

Elterndiskriminierung ist nicht erlaubt

ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

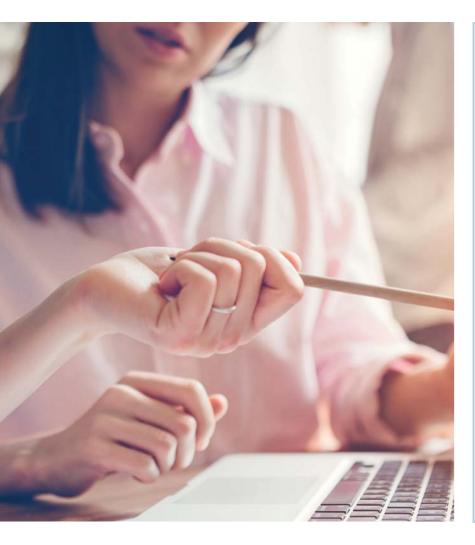
GLEICHBEHANDLUNG

Unterschiedliche Klagsfristen Die Firma reagiert mit der Vorlage eines neuen, massiv verschlechternden Arbeitsvertrags. Der Frau wird erklärt, man könne ihr allenfalls eine Position unter ihrem Nachfolger – dem neuen jungen Chef – anbieten, aber natürlich zu einem weit geringeren Gehalt (schlechtere Einstufung, ohne Überzahlung). Und: Das müsse sie doch verstehen ...

▶ Rückkehr aus der Karenz, aber zu schlechteren Arbeitsbedingungen? Zusätzlich will der Arbeitgeber aus dem vorigen Beispiel seiner Mitarbeiterin wegen ihres neuen Familienstands und wegen der Teilzeitarbeit auch noch den Zugang zu Ressourcen (Dienstfahrzeug, Laptop, Firmen-Mobiltelefon) beschneiden sowie die Nutzung von Gleitzeit und Zeitausgleich.

Die hier beschriebenen Fälle sind Beispiele von unzulässigen Diskriminierungen, gegen die man sich wehren kann. Achtung Fristen! Wenn man gegen Diskriminierungen vorgehen will, müssen je nach Fall unterschiedliche Klagsfristen beachtet werden. Diese reichen von 14 Tagen (etwa bei Anfechtungsklagen) bis zu drei Jahren. Damit keine Fristen übersehen werden, unbedingt umgehend mit dem Frauenbüro der AK OÖ oder der Gewerkschaft Kontakt aufnehmen.

Rat und Orientierung liefern die kostenlosen AK-Broschüren "SEXUELLE BE-LÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ – Rat und Orientierung für Betroffene" und "ELTERN-DISKRIMINIERUNG IM BETRIEB: Daten und Fakten für (potentielle) Mütter und Väter" (ab November 2020) – als Download unter ooe.arbeiterkammer.at erhältlich.





FORDERUNGEN

- Verbesserung der Beweislastregelung: Der Arbeitgeber ist richtlinienkonform zu verpflichten, den vollen Beweis dafür anzutreten, dass eine Entscheidung/ gewisses Vorgehen nicht auf diskriminierenden Motiven beruht.
- ▶ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierungen im Beruf: Zusätzlich ist ein Wahlrecht auf "volle Erfüllung" vorzusehen, d.h. ein Anspruch auf die konkrete berufliche Stellung, die jemand auf Grund der Diskriminierung in einem Bewerbungsoder Bestellungsverfahren nicht bekommen hat.
- Bestellung von zumindest einer fachkundigen Laienrichterin in arbeitsgerichtlichen Prozessen.
- Tatsächliche Gleichbehandlung von Teilzeitkräften beim beruflichen Aufstieg, bei Weiterbildung und betrieblicher Informationspolitik.

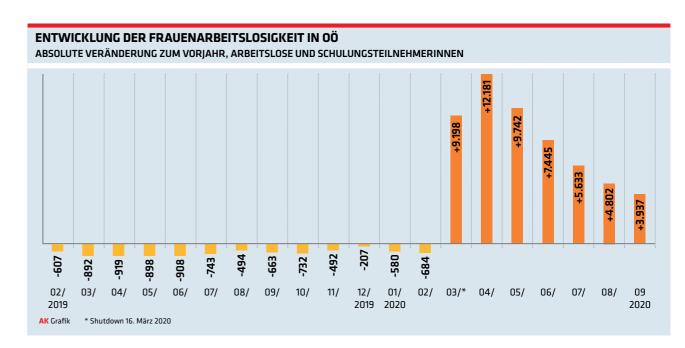
ARBEITSLOSIGKEIT SO HOCH WIE NOCH NIE

Der im Jahr 2019 anhaltende Trend leicht rückläufiger Arbeitslosenzahlen wurde durch das Überschwappen der Corona-Pandemie auf Österreich im März 2020 abrupt beendet. Binnen kurzer Zeit schnellte die Arbeitslosigkeit auf bislang unvorstellbare Rekordwerte. Mit der allmählichen Lockerung der Corona-Beschränkungen ging zwar das Gesamtniveau der Arbeitslosigkeit spürbar zurück – ist aber noch weit entfernt von den Vor-Corona-Werten. Deutlich treten in dieser Situation die Selektionsmechanismen der Unternehmen zutage: Ältere, unzureichend qualifizierte oder gesundheitlich eingeschränkte Arbeitslose haben im Kampf um die wenigen freien Arbeitsplätze schlechte Karten.

Auch wenn der Höhepunkt der Konjunktur in der zweiten Jahreshälfte 2019 bereits überschritten war, hielt der Rückgang der Frauenarbeitslosigkeit bis über den Jahreswechsel 2019/20 an. Mit Ausbruch der Corona-Krise schnellte die Zahl der arbeitssuchenden Frauen in Oberösterreich (Arbeitslose und Schulungsteilnehmerinnen zusammen) Mitte März praktisch über Nacht um rund 9.200 in die Höhe. Im Jahresdurchschnitt 2019 waren 15.421 Frauen arbeitslos vorgemerkt und 4.980 in AMS-Schulungen. Das sind um 681 Personen oder 3,2 Prozent weniger als im Jahresdurchschnitt 2018. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und dem Shutdown des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens haben viele Frauen ihren Arbeitsplatz verloren. Innerhalb weniger Wochen stieg die Zahl der arbeitsuchenden Frauen bis Ende April auf 31.945.

Abgesehen vom Lebensmittelhandel, der vorübergehend sogar zusätzliches Personal suchte, stieg die Arbeitslosigkeit in den anderen Bereichen des Handels, in der Reingungsbranche, im Tourismus, aber auch im Bereich der Frisör-/Kosmetiksalons und anderer persönlicher Dienstleistungen drastisch an. Speziell kleinere Betriebe mit hohem Frauenbeschäftigungsanteil haben schnell Mitarbeiter/-innen gekündigt oder zu sofortigen einvernehmlichen Auflösungen mit Wiedereinstellungszusagen überredet. In dieser Phase war es sehr wichtig, mit der schnellen Einigung auf ein attraktives Kurzarbeitsmodell in vielen Fällen die Beschäftigung zu sichern und einen noch stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Dramatischer Anstieg der Arbeitslosigkeit



ARBEITSLOSIGKEIT



Arbeitslosenquote bei Frauen höher als bei Männern

Im Jahresdurchschnitt 2019 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen in Oberösterreich 4,8 Prozent. Damit war sie gleich hoch wie jene der Männer und um 0,2 Prozentpunkte niedriger als 2018. Im März 2020 ist die Arbeitslosenquote innerhalb weniger Tage auf 7,9 Prozent hochgeschnellt. Während aber bei den Männern im April die Arbeitslosenquote bereits leicht rückläufig war, ist sie bei den Frauen auf 8,7 Prozent noch weiter angestiegen. Erst ab Mai hat sich im Zuge der Shutdown-Lockerungen auch bei den Frauen die Arbeitslosigkeit langsam verringert, trotzdem liegt sie weiter über jener der Männer.

Arbeitslosigkeit weit über den Werten von 2019

Die Statistiken von Ende September 2020 zeigen, dass die Arbeitslosenzahlen in allen Personengruppen weit über den Werten des Vorjahres liegen.

Nach Ausbildungsebenen unterscheiden sich die relativen Zuwächse nicht so sehr. In absoluten Zahlen ist der Anstieg bei den arbeitslosen Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss mit 1.608 mit Abstand am höchsten. Aber auch der Arbeitslosigkeitsanstieg bei Frauen mit abgeschlossener Lehrausbildung ist mit 1.256 erheblich.

Auf den ersten Blick erfreulich erscheint der vergleichsweise niedrige prozentuelle Anstieg bei den Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen und behinderten Frauen. Die Zahl der arbeitslosen Frauen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen hat sich demgegenüber um 30 Prozent erhöht. Eindeutig hat aber diese Gruppe – im Gegensatz zur ersteren – deutlich bessere Chancen einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Langzeitarbeitslosigkeit wird steigen

In den nächsten Monaten ist mit einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei benachteiligten Personengruppen zu rechnen. Die ersten Anzeichen dafür lassen sich daran ablesen, dass sich die Zahl der Frauen, die mittlerweile zwischen sechs und zwölf Monaten arbeitslos sind, fast verdreifacht hat. Bei den länger als ein Jahr arbeitslos Vorgemerkten ist der Anstieg – derzeit noch – deutlich geringer, aber mit 63,5 Prozent inakzeptabel hoch. Bis Jahresende wird diese Zahl aber massiv steigen, wenn es nicht rasch gelingt die Wirtschaft und insbesondere die Beschäftigung anzukurbeln.

Schwierige Lage bei Jugendlichen

Besonders schwierig ist die Situation für Jugendliche, die von der Schule ins Berufsleben wechseln. In den Zahlen des September schlägt sich das noch nicht vollständig nieder, und trotzdem stiegen die Arbeitslosenzahlen auch bei den unter 25jährigen stark an. Auch auf dem Lehrstellenmarkt hat die Corona-Krise deutliche Spuren hinterlassen, obwohl Ende September etwas weniger lehrstellensuchende Mädchen vorgemerkt waren als ein Jahr zuvor. Für sie wird die Lehrstellensuche schwierig werden, da zahlreiche Betriebe die Ausbildung von Lehrlingen einschränken. Im heurigen Jahr gab es bis Ende September in Oberösterreich um 9,2 Prozent weniger Lehrvertragsmeldungen als im Vorjahreszeitraum.

FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH SEPTEMBER 2020

	Bestand September 2020		ıng Bestand Vorjahr
		absolut	in %
ALTER			
bis 19 Jahre	444	51	13,0
20 bis 24 Jahre	1.912	230	13,7
Jugendliche < 25 Jahre	2.356	281	13,5
Erwachsene 25-49 Jahre	11.494	2.644	29,9
Ältere ≥ 50 Jahre	5.356	1.169	27,9
NATIONALITÄT			
Inländerinnen	13.203	2.619	24,7
Ausländerinnen	6.003	1.475	32,6
AUSBILDUNG			
Akademische Ausbildung	1.353	213	18,7
Höhere Ausbildung	1.793	400	28,7
Mittlere Ausbildung	1.313	253	23,9
Lehrausbildung	5.578	1.256	29,1
Pflichtschule	8.045	1.608	25,0
Keine abgeschlossene Schule	898	235	35,4
ungeklärt	226	129	133,0
GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄ	NKUNGEN		
arbeitslose behinderte Personen	912	88	10,7
Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	4.797	780	19,4
Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	14.409	3.314	29,9
LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT			
6 bis 12 Monate arbeitslos	5.512	3.514	175,9
mind. 12 Monate arbeitslos	2.396	931	63,5
ARBEITSLOSE FRAUEN GESAMT	19.206	4.094	27,1
Schulungsteilnehmerinnen	4.805	-157	-3,2
Lehrstellensuchende	259	-14	-5,1
ARBEITSUCHENDE FRAUEN GESAMT	24.270	3.923	19,3

AK Grafik Quelle: AMS, AK OÖ Berechnungen, AL-Struktur 2020

FRAUENMONITOR 2020 31

ARBEITSLOSIGKEIT

Mehr Frauen als Männer in AMS-Schulungen

Im Jahresdurchschnitt 2019 waren 55,5 Prozent aller Schulungsteilnehmer/-innen in Oberösterreich Frauen. Dieser Anteil blieb auch in den Monaten des Corona-Shutdown ziemlich stabil, wenngleich die Zahl der Personen in Schulung deutlich sank. Das AMS hat corona-bedingt die Kurse und Schulungen drastisch eingeschränkt und ist erst allmählich wieder zum Normalbetrieb zurückkehrt. So waren mit 4.805 arbeitslosen Frauen um 3,2 Prozent weniger in Schulungsangeboten als im September 2019.

Regionale Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit

Regional betrachtet ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Frauen in den ersten Monaten unterschiedlicher als bei den Männern. Mittlerweile hat sich die Entwicklung in den Bezirken angenähert. Im September weist der Bezirk Perg mit einem Plus von 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat den niedrigsten Anstieg aller Bezirke auf; Schärding verzeichnet mit einem Plus von 37,1 Prozent den höchsten Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit. Bei den Männern reicht die Bandbreite des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den

Bezirken von plus 8,7 Prozent in Grieskirchen bis zu plus 54,6 Prozent in Eferding. Mit Ausnahme der AMS-Bezirke Linz und Wels ist die Arbeitslosenquote der Frauen in allen Bezirken höher als jene der Männer – das gilt für das gesamte zweite Quartal 2020.

Armutsfalle Arbeitslosigkeit

Im Zuge der Corona-Krise ist die mangelnde Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit und das im internationalen Vergleich niedrige Leistungsniveau der heimischen Arbeitslosenversicherung heftig diskutiert worden. Die Armutsgefährdung durch Arbeitslosigkeit ist für Frauen erheblich größer als für Männer. Das zeigt ein Blick auf die Höhe des Leistungsbezugs im Fall der Arbeitslosigkeit. So ist der durchschnittliche Arbeitslosengeldbezug der Frauen in Oberösterreich um ein Fünftel niedriger als jener der Männer. Österreichweit ist die Kluft ein wenig kleiner: Mit 891 Euro ist der monatliche Leistungsbezug der Frauen um 16 Prozent niedriger als jener der Männer.

Bei der Notstandshilfe hat sich die Abschaffung der Anrechnung des Partnereinkommens klar positiv für die Frauen ausgewirkt. Mit 15,9 Prozent (Oberösterreich) und 11,3 Prozent (Österreich) hat sich die Differenz

ARBEITSLOSENGELD UND NOTSTANDSHILFE monatlicher Leistungsbezug in Euro, Jahresdurchschnitt 2019 1.200 1.000 800 600 1.083 1.059 867 852 400 200 Notstandshilfe OÖ Arbeitslosengeld Ö Notstandshilfe Ö Arbeitslosengeld OÖ Frauen Männer AK Grafik Ouelle: AMS

zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu den Vorjahren spürbar verringert. Von der befristeten Anhebung des Notstandshilfebezugs auf die Höhe des Arbeitslosengeldes im Rahmen der Corona-Hilfsmaßnahmen profitieren Frauen wie Männer grundsätzlich gleichermaßen. Frauen sind allerdings von der Anrechnung dieser Bezugserhöhung bei der Sozialhilfe besonders betroffen. Umso wichtiger ist es, dass zumindest bei der Einmalzahlung in Höhe von 450 Euro, die Arbeitslose unter bestimmten Voraussetzungen im Herbst erhalten, die Bundesregierung nach massiver Kritik sowohl von AK und Gewerkschaften als auch von Landesregierungen und NGOs ihren Entwurf korrigiert und die Nichtanrechnung klargestellt hat.

FORDERUNGEN

- ➤ Verbesserung der Existenzsicherung Arbeitsloser: dauerhafte Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf mindestens 70 Prozent und Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes; ein kontinuierlich sinkender Bezug ("degressives" Arbeitslosengeld) ist abzulehnen.
- Frühzeitig dem drohenden massiven Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenwirken - durch Forcierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für benachteiligte Zielgruppen, Aufstockung des AMS-Förderbudgets und mehr Personal für das AMS.
- Die flächendeckende Einführung des AMS-Algorithmus ist zu stoppen. Es ist sicherzustellen, dass benachteiligte Gruppen die erforderliche Unterstützung erhalten und nicht durch den Computer auf das arbeitsmarktpolitische Abstellgleis gestellt werden.
- Beschäftigungsangebote im öffentlichen, gemeinnützigen Bereich für Ältere, aber auch für junge Menschen, die coronabedingt erhebliche Probleme beim Berufseinstieg haben.





BILDUNG BILDUNG

BESSERE BILDUNG, ABER VIEL WENIGER GELD

Bildung alleine genügt nicht: Frauen überholen Männer bei den Bildungsabschlüssen, in Bezug auf gleiche Bezahlung oder gleiche Aufstiegschancen existiert allerdings nach wie vor eine signifikante Kluft. Bei der dualen Berufsausbildung herrschen noch immer traditionelle Geschlechterklischees - Burschen absolvieren Lehren im gut bezahlten Industriebereich, Mädchen in schlecht bezahlten Dienstleistungsbranchen.

Bildung schützt nicht mehr vor Arbeitslosigkeit

AK Grafik Ouelle: Statistik Austria. Sonderauswertung 2020

ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

Höhere Bildung war in der Vergangenheit immer auch verbunden mit dem Versprechen einer größeren Jobsicherheit. Je höher der Bildungsabschluss war, desto geringer war die Gefahr von Arbeitslosigkeit. Die Pandemie und ihre Auswirkungen haben diese scheinbare Gewissheit für Frauen jedoch ins Wanken gebracht. Während bei Männern mit akademischer Ausbildung im April 2020 im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 43,5 Prozent zu verzeichnen war, stieg sie bei Frauen um mehr als 52 Prozent. Noch deutlicher war der Unterschied bei Beschäftigten mit höherer Ausbildung. Während hier bei Männern die Arbeitslosigkeit um 66,9 Prozent stieg, waren 79,6 Prozent mehr Frauen arbeitslos als im Vorjahr.

Kluft zwischen Frauen- und Männereinkommen

Auch ein anderer Vergleich in Bezug auf die Bildungsabschlüsse ist interessant, nämlich um wieviel Prozent Frauen weniger als Männer verdienen. Die Einkommen der Frauen hinken sowohl in Österreich als auch in der OECD hinterher. Eine 35- bis 44-jährige Frau mit Hochschulabschluss erhält in Österreich 2017 75 Prozent dessen, was ein Mann verdient. Am kleinsten ist die Kluft mit einem Bezug von über 80 Prozent vom Männergehalt bei Absolventinnen und Absolventen einer BHS,

NEET-Jugendliche in Österreich

Als NEET (Not in Employment, Education and Training) bezeichnet man junge Menschen, die weder in Ausbildung noch in einer Beschäftigung noch in einer Schulung sind. Laut Statistik Austria liegt die NEET-Quote der Alterskohorte der 20- bis 24jährigen bei knapp 17 Prozent (Oberösterreich 13,7 Prozent). Sie variiert geschlechtsspezifisch: So zeigt sich bei den 15- bis 19jährigen noch ein leichtes männliches Übergewicht, danach gleicht sich das aus bzw. kehrt sich sogar um. Nachdenklich stimmt auch ein Blick auf die Entwicklung 18 Monate nach dem Stichtag bei den 20 bis 24jährigen: Denn nur fünf Prozent der NEET-Frauen befinden sich zu diesem Zeitpunkt wieder in Ausbildung, 28 Prozent sind erwerbstätig, elf Prozent beim AMS vorgemerkt, aber deutlich mehr als die Hälfte (56 Prozent) haben einen unbekannten Status, sind in Karenz oder lediglich geringfügig beschäftigt.

BMS oder Lehre. Quelle: Education at a glance 2019 (full-time-workers)

Geschlechterstereotypen nicht aufgelöst

Duale Ausbildung -

Von 23.285 Lehrlingen mit Jahresende 2019 in Oberösterreich sind 7.722 weiblich und 15.563 männlich. Die Geschlechterstereotype wurden nach wie vor nicht durchbrochen. Im gut bezahlten Industriebereich sind 83 Prozent der Lehrlinge Burschen, im tendenziell schlecht bezahlten Segment Handel sind zwei Drittel der Lehrlinge Mädchen. Die Top 3 der Lehrberufe bei Mädchen in Oberösterreich sind noch immer Einzelhandel (22 Prozent), Bürokauffrau (15 Prozent) und Friseurin (7 Prozent). Um jungen Frauen eine echte Perspektive in der dualen Ausbildung bieten zu können - mit lebenssicherndem Gehalt und

Weiterentwicklungschancen - müssen die Geschlechterstereotype durchbrochen werden. (Quelle: WKO)

Hochschulzugangsquote gesunken

Laut Studie zur sozialen Lage der Studierenden 2019 sinkt der Frauenanteil mit zunehmender Elternbildung geringfügig. Studentinnen haben also etwas häufiger Eltern mit niedrigerer Bildung als Studenten. Der Frauenanteil bei den Studierenden, deren Eltern Matura haben, liegt bei 54 Prozent, bei Studierenden, deren Eltern ein Doktorat abgeschlossen haben, hingegen bei 51 Prozent. Österreichweit gehen die Zahlen der Studien-

INLÄNDISCHE STUDIENANFÄNGER/-INNEN: HOCHSCHULZUGANGSQUOTE, IN PROZENT

	2014/2015			2018/2019		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	59	42	51	58	40	48
Niederösterreich	57	41	49	56	39	47
Wien	76	61	69	72	59	66
Kärnten	63	40	51	59	39	48
Steiermark	51	36	44	43	32	38
Oberösterreich	51	33	42	48	32	39
Salzburg	56	42	48	50	38	44
Tirol	49	36	42	45	34	39
Vorarlberg	39	33	36	38	29	33
Österreich	57	41	49	54	39	46
AK Grafik	3/	41	7.7	24		40

anfänger/-innen seit einigen Jahren zurück. Die Hochschulzugangsquote, also die Schätzung, wie viele Personen "im Laufe ihres Lebens" ein Hochschulstudium aufnehmen, sinkt dementsprechend ebenfalls. Laut der "Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung" soll diese bis 2025 44 Prozent in allen Bundesländern betragen. In Oberösterreich ist sie seit 2014/15 von 42 Prozent auf 39 Prozent gefallen. Die Geschlechterdifferenzierung ist überdies sehr hoch. Bei Frauen fiel sie von 51 Prozent auf jetzt 48 Prozent, während sie bei Männern von 33 Prozent auf 32 Prozent vergleichsweise nur leicht gesunken ist.

FORDERUNGEN

- ▶ Mehr Chancengleichheit bei den 6- bis 15jährigen durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägiger verschränkter Form.
- Erhöhung der Studienförderung und Ausweitung des Bezieherkreises, beispielsweise durch Anhebung der Altersgrenze auf 40 Jahre sowie automatische Indexanpassung.

37

FRAUENMONITOR 2020

Kompetenzanerkennungsmodelle wie zum Beispiel "Du kannst was" bundesweit einführen.

ANTEIL JENER PERSONEN, DIE SICH AKTUELL WEDER IN BESCHÄFTIGUNG NOCH IN AUSBILDUNG BEFINDEN (in %)

2016		oö			Ö		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	
15- bis 19-Jährige	9,5	7,7	8,6	12,6	10,0	11,3	
20- bis 24-Jährige	12,8	14,7	13,7	16,7	16,9	16,8	

KINDERBETREUUNG KINDERBETREUUNG

VOLLZEITTAUGLICHES ANGEBOT AN KINDERBETREUUNG IST UNZUREICHEND

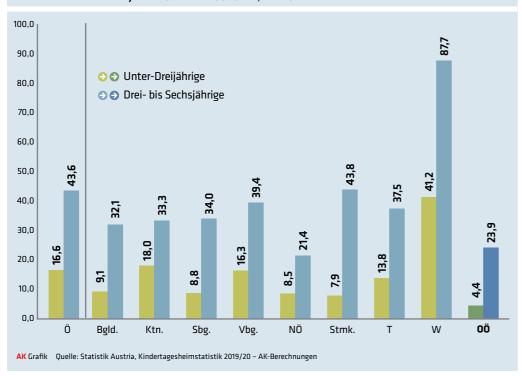


Grundvoraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein gut ausgebautes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen. Unverändert hinkt Oberösterreich beim Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, die beiden Elternteilen eine Vollzeitarbeit ermöglicht, hinter dem österreichischen Durschnitt, aber auch im Vergleich mit den anderen Bundesländern hinterher.

österreich den letzten und bei den Dreibis Sechsjährigen den vorletzten Platz ein. 3,5 Prozentpunkte liegt Oberösterreich in der

Bei den Unter-Dreijährigen nimmt Ober- Statistik der VIF-konformen Kinderbetreuung hinter der Steiermark, die bei den Unter-Dreijährigen im Bundesländervergleich den vorletzten Platz einnimmt.

VIF-KONFORME KINDERBETREUUNG IN ÖSTERREICH ANTEIL DER UNTER-DREIJÄHRIGEN BZW. DREI-BIS SECHSJÄHRIGEN IN VOLLZEITTAUGLICHER BETREUUNG AN ALLEN KINDERN DER JEWEILIGEN ALTERSGRUPPE, IN PROZENT



Lediglich für 23,9 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen gab es in Oberösterreich im Kindergartenjahr 2019/20 einen vollzeittauglichen oder VIF-konformen Betreuungsplatz. Bei den Unter-Dreijährigen waren es gerade einmal 4,4 Prozent der Kinder. Beinahe 20 Prozentpunkte trennten Oberöstrreich bei den Drei- bis Sechsjährigen und 12,2 Prozent-

punkte bei den Unter-Dreijährigen vom Bundesdurchschnitt. Mit Sicherheit kann gesagt werden, dass Oberösterreich 2020 mit diesen Betreuungsquoten noch Lichtjahre vom Barcelona-Ziel, das schon bis 2010 (!) eine Betreuungsquote für Unter-Dreijährige in der Höhe von 33 Prozent vorsah, entfernt ist.

VIF-KRITERIEN

Kriterien nach dem Vereinbarkeitsindikator für Beruf und Familie (VIF) sind:

- ▶ Öffnungszeit wöchentlich mindestens 45 Stunden von Montag bis Freitag (werktags)
- ► Öffnungszeit an vier Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden
- ► Angebot eines Mittagessens
- Maximal fünf Wochen im Jahr geschlossen

Durch die Corona-Krise hat sich das Kinderbetreuungsdilemma noch weiter verschärft: Oberösterreichs Arbeitnehmer/-innen tun sich unverändert recht schwer, das unzureichende Angebot der institutionellen Kinderbetreuung mit ihren flexiblen Arbeitszeiten zu vereinbaren - im Juli 2020 waren beispielsweise rund 77 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel in Oberösterreich Frauen.

Trotz Anschubfinanzierung des Bundes Rückgang bei den Unter-Dreijährigen

Der Bund stellt(e) jährliche Mittel in der Höhe von 125 Millionen Euro für das Kindergartenjahr 2018/2019 und 142,5 Millionen Euro in den Jahren 2019/20 bis 2021/22 zur Verfügung (im Rahmen einer sogenannten 15a-Vereinbarung, abgeschlossen zwischen Bund und den Ländern über die Elementarpädagogik). Der Beitrag der Länder beträgt in Summe rund 38 Millionen Euro pro Jahr. Alleine in Oberösterreich standen laut parlamentarischer Anfrage im Kindergartenjahr 2018/19 über 21,9 Millionen Euro zur Verfügung. Hier wird tatsächlich viel Geld als Anschubfinanzierung bereitgestellt. Doch sieht man sich die folgende Grafik an, geht es scheinbar beim vollzeittauglichen Ausbau der Plätze für Unter-Dreijährige in Oberösterreich in die verkehrte Richtung:

ENTWICKLUNG DER VOLLZEITTAUGLICHEN KINDERBETREUUNG BEI DEN UNTER-DREIJÄHRIGEN, VERGLEICH 2018/19 - 2019/20, IN PROZENTPUNKTEN



KINDERBETREUUNG

Treffsicherheit der Mittel in Frage gestellt

Trotz der enormen Beträge, die in den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung fließen, war Oberösterreich im Zeitraum 2018/19 und 2019/20 das einzige Bundesland, in dem die Entwicklung der vollzeittauglichen Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige eine verkehrte war und mit einem Minus von 0,2 Prozenpunkten (Österreich: plus 0,5 Prozentpunkte) in die falsche Richtung gegangen. Der Zuwachs fiel auch bei den Dreibis Sechsjährigen mit 1,7 Prozentpunkten (Österreich: plus 2,2 Prozentpunkte) unterdurchschnittlich aus.

Kritik auch vom Landesrechnungshof Schon 2017 hat der Landesrechnungshof sehr kritisch aber offensichtlich erfolglos angemerkt, dass es in Oberösterreich im Land und in den Gemeinden keinen Überblick über die Bedarfslage in der institutionellen Kinderbetreuung gibt, aber trotzdem laufend investiert wird. Vor diesem Hintergrund muss die Treffsicherheit der Mittelverwendung ernsthaft in Frage gestellt werden.

Krabbelstuben, Kindergärten und Horte haben zu lange geschlossen

Nicht nur Eltern von schulpflichtigen Kindern, sondern auch tausende Eltern von Kindergartenkindern haben immer wieder Probleme, die Betreuung ihrer Kinder in den Ferien zu organisieren - vor allem in ländlichen Gemeinden. Laut AK-Elternbefragung (über 16.000 Eltern mit Kindern im 4. und 5. Lebensjahr) ist mehr als die Hälfte der Eltern unzufrieden mit den Öffnungszeiten der Kindergärten in den Ferien. Und 62 Prozent der Eltern gaben an, in der Vergangenheit keine Möglichkeit gehabt zu haben, an einer Bedarfserhebung zur Ferienbetreuung teilzunehmen. Ganz besonders betroffen - im negativen Sinn - sind alleinerziehende Elternteile.

In Summe haben die Kindertagesheime in Oberösterreich beinahe 27 Tage pro Jahr geschlossen, während es im Bundesdurchschnitt knapp 21 Tage sind. Bei fünf Wochen Erholungsurlaub, den eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer pro Jahr konsumieren kann, kann es da mit der Kinderbetreuung ordentlich knapp werden.

Im Rahmen einer von SORA im Mai 2020 durchgeführten Befragung zur Situation von Eltern während der Corona-Krise haben rund 20 Prozent der Befragten angegeben, dass sie befürchten, dass beide Eltenteile im Sommer nicht mehr genügend Urlaubstage für die Betreuung ihrer Kinder zur Verfügung haben. In anderen Worten heißt das, dass in rund 80.000 Haushalten die Eltern befürchten zu wenig Urlaubstage übrig zu haben, um die Kinder durchgehend selbst betreuen zu können.

Zu viele Schließtage

Zu kurze Öffnungszeiten

Beinahe 51 Prozent der Einrichtungen haben in Oberösterreich weniger als acht Stunden tägliche Öffnungszeit.

TÄGLICHE ÖFFNUNGSZEITEN DER KINDERTAGESHEIME IN PROZENT

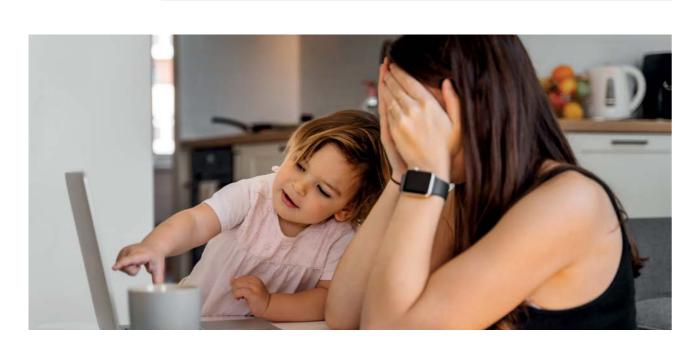
	weniger als 6 Stunden	6 bis 7 Stunden	7 bis 8 Stunden	8 bis 9 Stunden	9 bis 12 Stunden	12 Stunden und mehr
Österreich	6,9	14,0	8,2	11,2	49,1	10,5
Oberösterreich	16,7	14,9	19,3	22,6	26,1	0,4

AK Grafik Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2019/20 - AK OÖ Berechnungen

SCHLIESSTAGE KINDERTAGESSTÄTTEN 2019/2020

	Österreich	Oberösterreich
Kindertagesheime gesamt	21,1	26,7
Krabbelstuben	16,5	25,9
Kindergärten	25,4	26,1
Horte	25,3	30,4

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2019/20, AK 0Ö Berechnungen Anmerkung: In Oberösterreich werden im Sommer fallweise sogenannte "Saisonkindertagesheime" geführt.



Im Gegensatz dazu haben nur fünf Kindergärten oder 0,4 Prozent der oberösterreichischen Kinderbetreuungseinrichtungen zwölf Stunden und mehr geöffnet. Das ist angesichts der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des seit September 2018 in Kraft getretenen neuen Arbeitszeitgesetzes (mit 12-StundenTagen und 60-Stunden-Wochen) ein verschwindend kleiner Anteil an Einrichtungen.

Mehr als jede Zweite hat betreuungsbedingte Berufsunterbrechung

Mehr als jede zweite Arbeitnehmerin (55 Prozent) hatte 2019 laut Arbeitsklima Index schon eine betreuungsbedingte Berufsunterbrechung. Während dies bei Frauen bis 29 Jahre noch eher selten vorkam (14 Prozent), sprang die Betroffenheit bei Frauen ab 30 Jahren auf mehr als die Hälfte (54 Prozent) und ab 40 Jahren sogar auf drei Viertel (73 Prozent). Bei Männern spielte Kinderbetreuung als Ursache für temporären Ausstieg aus dem Beruf mit ein bis drei Prozent über alle Altersgruppen hinweg de facto kaum eine Rolle.



- Die Rücknahme der Elternbeiträge in der Nachmittagsbetreuung.
- Einführung eines zweiten verpflichtenden und kostenlosen Kindergartenjahres für alle Kinder und einen 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 Qualitätsoffensive in Form von umfassender Sprachförderung bereits für die Kleinen
- Nachhaltige, finanzielle Sicherstellung für Kinderbetreuungseinrichtungen, gekoppelt mit einer zielgerichteten, verpflichtenden, zeitgerechten und professionellen Bedarfserhebung in den Gemeinden und in den oberösterreichischen Bezirken.

ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

CARE

LANGZEITPFLEGE – OHNE FRAUEN GEHT NICHTS!

Sowohl in der professionellen Pflege als auch in der Pflege von Angehörigen leisten Frauen den Großteil der Arbeit. Über 80 Prozent der Pflegekräfte in den Alten- und Pflegeheimen sowie fast 100 Prozent der Beschäftigten bei den Mobilen Diensten sind weiblich. Die Frauen in Pflegeberufen erbringen Tag für Tag Höchstleistungen. Es wird Zeit, dass sich das auch in ordentlichen Einkommen und Arbeitsbedingungen niederschlägt – und nicht nur in Zeiten einer Krise in Applaus von Balkonen.



Langzeitpflege ist ein Überbegriff für Leistungen für ältere Menschen. Sie umfasst:

- ► Mobile Dienste mobile Pflege und Betreuung daheim
- Stationäre Dienste (Alten- und Pflegeheime)
- Teilstationäre Dienste wie etwa Tageszentren
- ► Kurzzeitpflege
- Weitere Dienste (etwa stundenweise Alltagsbegleitung)

Unter Anspannung

Karin, 32 Jahre alt, arbeitet – wie mehr als 75 Prozent aller Pflegekräfte – Teilzeit mit 30 Stunden pro Woche in einem Alten- und Pflegeheim. In ihrer Freizeit kümmert sie sich um die 65 jährige Schwiegermutter, die nach einem Schlaganfall Hilfe beim Waschen, Anziehen und anderen Alltagstätigkeiten benötigt. Karins Mann, der Vollzeit arbeitet, kann oder will ihr auch teilweise nicht bei diesen Aufgaben helfen. Neben ihrer Arbeit und der Begleitung ihrer Schwiegermutter kümmert sie sich auch noch um ihre zwei Volksschulkinder, die den Corona-Shutdown großteils im Home-Schooling ver-

bracht haben. Ein fordernder und manchmal auch überfordernder Arbeitsalltag.

Frauen in Pflegeberufen erbringen Höchstleistungen

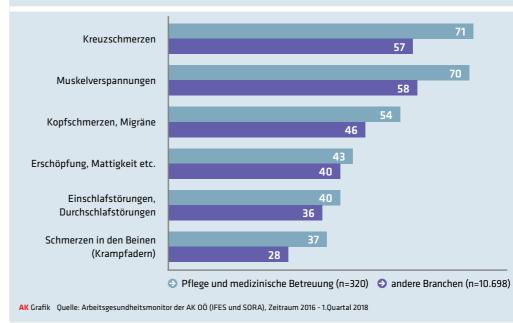
Die Arbeit in einem Pflegeberuf ist sowohl körperlich als auch geistig anstrengend. Das ist unbestritten. So sind 75 Prozent der Personen, die in der professionellen Langzeitpflege arbeiten, der Meinung, dass sie ihren Beruf nicht bis zur Pension ausüben können. Neben körperlichen Beschwerden (wie Rückenschmerzen) sind viele durch die seelisch aufreibende Arbeit belastet.

Ein Drittel der Beschäftigten (stationäre, mobile Dienste) ist einmal pro Woche Gewalt oder Beschimpfungen ausgesetzt, ein Viertel erlebt zumindest einmal im Monat sexuelle Anzüglichkeiten.² Auch bei den pflegenden Angehörigen ist knapp die Hälfte sehr stark bzw. stark belastet, was sich durch die Doppelbelastung von Beruf und Pflegetätigkeit erklären lässt.³

Langzeitpflege ist in allen Facetten weiblich

Sowohl in der professionellen Pflege als auch in der Angehörigenpflege leisten Frauen den Großteil der Arbeit. Frauen, die in der Pflege arbeiten,betreuen und pflegen dabei in der Freizeit noch häufiger ihre An- und Zugehörigen

GESUNDHEITLICHE PROBLEME VON BESCHÄFTIGTEN IN DER PFLEGE/BETREUUNG IM VERGLEICH ZU ANDEREN BRANCHEN IN OÖ IN PROZENT

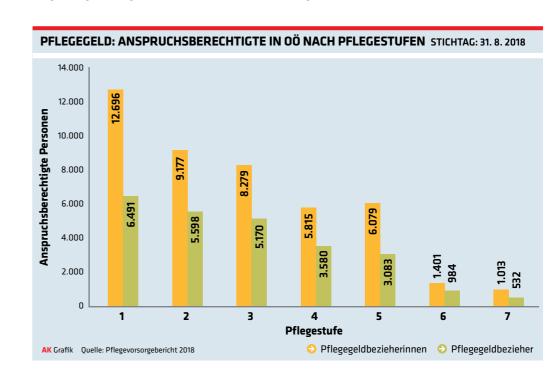


Mehrfachbelastungen hinterlassen Spuren

als andere. Der Frauenanteil in den Pflegeberufen beläuft sich in Oberösterreich bei den Mobilen Diensten auf rund 94 Prozent und in den Alten- und Pflegeheimen auf über 80 Prozent. Hinzu kommt, dass in Oberösterreich 64.000 Menschen ihre Angehörigen pflegen und betreuen⁴ (zum Vergleich Österreich 950.000, Frauenanteil 73 Prozent⁵). Dazu kommen in Österreich noch rund 42.700⁶ Kinder, sogenannte Young Carers, die für ihre Angehörigen Pflege übernehmen.

Mehr Frauen beziehen Pflegegeld

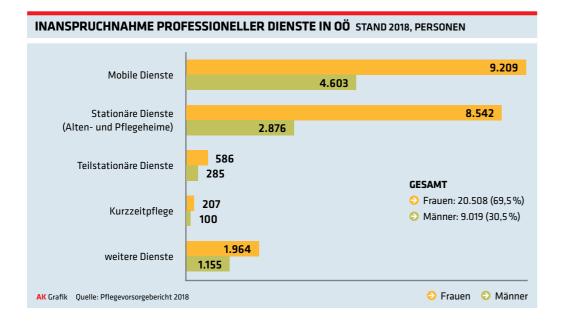
Nicht nur bei den Personen, die andere pflegen, ist der Frauenanteil sehr hoch, sondern auch bei den Personen, die selbst professionelle Dienste in Anspruch nehmen. Frauen sind nicht nur stärker in die Pflege eingebunden, im Alter brauchen sie häufiger Pflege als Männer. So sind in Oberösterreich knapp zwei Drittel aller Pflegegeldanspruchsberechtigten Frauen.⁷



CARE

Dieses Faktum lässt sich unter anderem mit der höheren Lebenserwartung von Frauen erklären. Die durchschnittliche Lebenserwartung von Frauen lag im Jahr 2018 bei 84 Jahren, während sie bei Männern bei 79,3 Jahren lag. Zusätzlich führen Doppel- und Mehrfachbelastungen im weiblichen Lebensverlauf zu einer höheren Pflegebedürftigkeit von Frauen im Alter.

Sieben von zehn Personen, die Leistungen der Langzeitpflege in OÖ in Anspruch nehmen, sind Frauen⁸, während es nur 30 Prozent Männer sind. Ein weiterer möglicher Erklärungsansatz ist, dass Männer oft so lange wie möglich von weiblichen Familienangehörigen zu Hause betreut werden und somit später oder gar nie professionelle Langzeitpflege in Anspruch nehmen müssen.



Rund 9.200 der 20.508 insgesamt professionell betreuten Frauen nehmen die Mobilen Dienste in Anspruch und weitere 8.542 Frauen sind in einem oberösterreichischen Altenund Pflegeheim zur Betreuung und Pflege untergebracht.

Aktuelle Vorhaben der Bundesregierung geben die Richtung vor und bekräftigen den bereits eingeschlagenen Weg, dass Pflege daheim hauptsächlich von Frauen verrichtet und nicht bezahlt wird. So wie es aussieht bleibt Langzeitpflege in all ihren Facetten auch in Zukunft fest in weiblicher Hand. Ob das gut oder schlecht ist, sei jetzt einmal so dahingestellt.

Herausforderung 24-Stunden-Betreuung

Zudem wird auch die 24-Stunden-Betreuung – häufig unter sehr prekären Arbeitsbedingungen – zu einem großen Teil von Frauen, die meist aus südöstlichen Nachbarländern kommen, geleistet. Ein Großteil der Betreuer/

-innen kommt derzeit aus Rumänien, gefolgt von der Slowakei. Es darf nicht übersehen werden, dass Frauen, die die 24-Stunden-Betreuung in Oberösterreich übernehmen, eine Versorgungslücke im Herkunftsland hinterlassen, die in den allermeisten Fällen wieder durch Frauen aus anderen Ländern "gestopft" wird. Es entstehen sogenannte "Global Care Chains".

24-Stunden-Betreuung ist brüchig

Wie brüchig das System der 24-Stunden-Betreuung ist, zeigte nicht zuletzt die Covid19-Krise, in der viele Frauen aufgrund von Grenzsperren über Nacht nicht mehr arbeiten oder einreisen konnten. Eigens eingerichtete "Pflegezüge" und Sonderflüge für 24-Stunden-Betreuer/-innen waren Versuche der Bundes- und einzelner Landesregierungen, das Dilemma zu lösen. Diese Angebote wurden von der Zielgruppe kaum genutzt bzw. endeten für die Betreuer/-innen nicht selten in Isolation in einem Hotel. Mitunter

herrschte auch Uneinigkeit über die Übernahme von Covid-Testkosten.

WICHTIGER HINWEIS:

Bei der 24-Stunden-Betreuung handelt es sich nicht um eine Pflege, sondern per Definition um eine Personenbetreuung. Auch wenn die Medien, die Politik es anders vermitteln und der Name anderes suggeriert. Die 24-Stunden-Betreuung hat immer noch einen nur kleinen Anteil an der Gesamtversorgung!

Knapp fünf Prozent aller Pflegegeldbezieher/-innen in Österreich (rund 33.000 Personen) nehmen 24-Stunden-Betreuung in Anspruch⁹. In Oberösterreich sind derzeit über 100 (!) Vermittlungsagenturen tätig und knapp 9.000 Betreuer/-innen gemeldet¹⁰. 2018 haben im Monatsdurchschnitt 3.767 Menschen in Oberösterreich Förderungen für die 24-Stunden-Betreuung erhalten.¹¹

- 'Arbeiterkammer Oberösterreich (2020):
- Arbeitsklima Index
- ² Bauer, G./Rodrigues, R./Leichsenring, K. (2018): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Oberösterreich. Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung.
- ³ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2018. BMASGK.
- ⁴ Gerstorfer, B./Anderlik, A. (2019): Neue Pflege-Hotline bietet Beratung für pflegende Angehörige (Pressekonferenz, 25.07.2019).

- FORDERUNGEN
- ▶ Bessere Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der professionellen Langzeitpflege, z.B. Evaluierung des Mindestpflegepersonalschlüssels in den Oö. Altenund Pflegeheimen, rasche Anhebung und dem Pflegepersonal ein zeitgemäßes und bedarfsgerechtes Arbeitsumfeld in den Alten- und Pflegeheimen bieten!
- ► Pflege solidarisch finanzieren.
- Verlässliche Dienstpläne und einen fairen Flexibilitätszuschlag im Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich garantieren.

Pflege braucht bessere Rahmenbedingungen

- ⁵ Nagl-Cupal, M. et al. (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. BMASGK.
- ⁶ Nagl-Cupal, M. et al. (2012): Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige Einsicht in die Situation gegenwärtiger und ehemaliger pflegender Kinder in Österreich. BMASK.
- ⁷ BMASGK (2018).
- 8 BMASGK (2018).
- ⁹ SVS (2019): Evaluierungsbericht SVS Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege.
- ¹⁰ Wirtschaftskammer OÖ.
- ¹¹ BMASGK (2018).



GESUNDHEIT GESUNDHEIT

BELASTUNGEN MACHEN FRAUEN KRANK

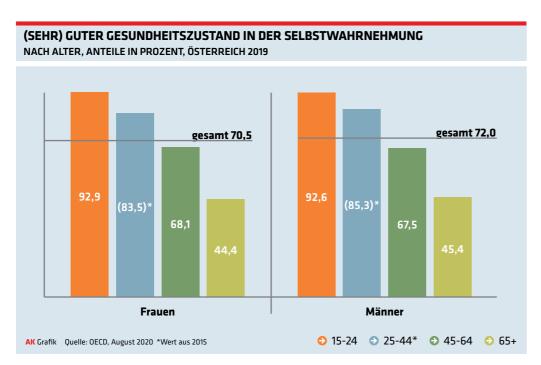


Kind, Beruf und Sorgearbeit werden häufig als Spannungsfeld erlebt. Frauen sind über viele Jahre mehrfach belastet und das geht nicht spurlos an der physischen und psychischen Gesundheit vorüber. In der Selbstwahrnehmung sehen sich Arbeitnehmerinnen weniger gesund als Arbeitnehmer. Die Bandbreite der Belastungen ist laut dem Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich sehr groß.

70,5 Prozent von Österreichs Frauen fühlen sich 2019 gesund bzw. sehr gesund, rund acht Prozent bewerten den eigenen Gesundheitszustand als schlecht bzw. sehr schlecht. Bei den Männern ist die selbstwahrgenommene Gesundheit etwas besser: mit 72 Prozent fühlen sich fast drei Viertel (sehr) gesund und nur sieben Prozent als krank oder sehr krank. Auffällig ist, dass diese subjektive Gesundheitsbewertung deutlich mit dem Ausbildungsstand korreliert je höher der Bildungs-Gesundheitsstatus. Während sich Frauen mit Hochschulbildung zu 86 Prozent einer (sehr)

guten Gesundheit erfreuen, sinkt dieser Anteil bei jenen mit maximal Pflichtschulabschluss auf die Hälfte (50 Prozent)! Mittel qualifizierte Frauen mit Lehre oder Matura fühlen sich mit 72 Prozent zu etwa drei Viertel als (sehr) gesund.

Für junge Menschen, Frauen wie Männer, bis 24 Jahre ist der Gesundheitszustand laut Eigenangabe mit über 90 Prozent überwiegend gut bzw. sehr gut. In der Altersgruppe stand, desto höher der selbst wahrgenommene ab 45 sinkt dieser Anteil stark auf nur noch rund zwei Drittel:

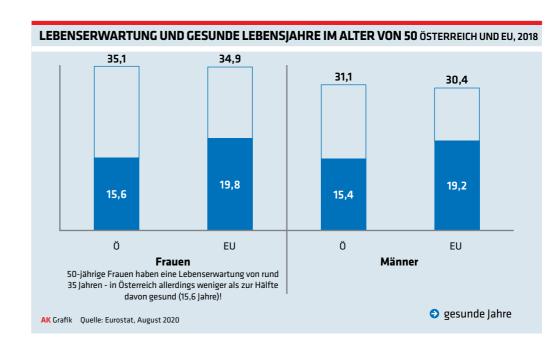




So verwundert es nicht, dass Frauen im Alter niger als die Hälfte, nämlich 15,6 Jahre, gevon 50 Jahren zwar noch weitere 35 Jahre an Lebenserwartung haben, davon aber nur we- EU-Schnitt von 19,8 Jahren

sund sind. Das ist deutlich weniger als der

Weniger gesunde Jahre im Alter

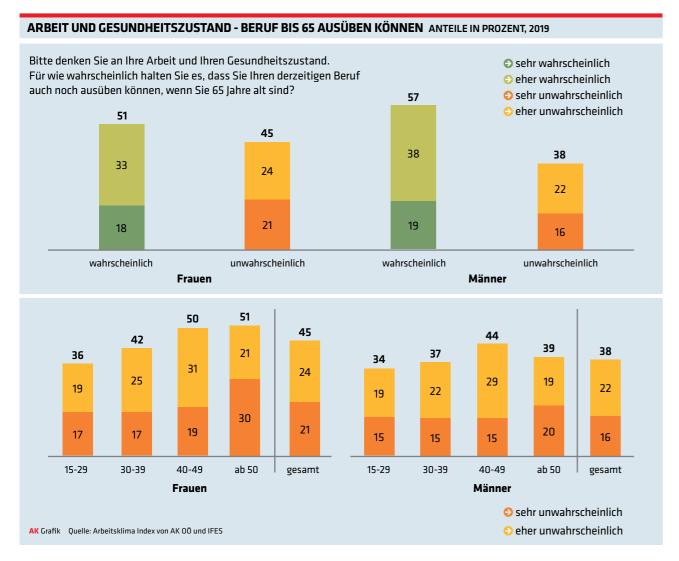


Berufsausübung nicht bis zur Pension möglich

Mit 50 stehen Frauen voll im Arbeits- und Familienleben. Doch der Blick in die berufliche Zukunft ist getrübt, da jede zweite Arbeitnehmerin ab 50 glaubt, ihren Beruf nicht

bis zur Pension durchhalten zu können. Insgesamt befürchten 45 Prozent der österreichischen Arbeitnehmerinnen (38 Prozent bei den Männern), dass sie ihren Beruf – unter Betrachtung des Gesundheitszustandes - nicht bis zum Pensionsalter ausüben können. Bei den Jüngeren sagt dies "nur" rund ein Drittel:

GESUNDHEIT



Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmerinnen Die Arbeitnehmerinnen haben auch Vorschläge, wie sie bis zum Pensionsalter gesund im Berufsleben bleiben könnten – die drei Spitzenreiter mit höchster Zustimmung:

- ► Verringerung der Arbeitszeit durch 4-Tage-Woche oder Altersteilzeit - 43 Prozent
- ▶ besseres Einkommen 42 Prozent
- ➤ Verringerung der Stressfaktoren und geringere psychische Belastung 39 Prozent

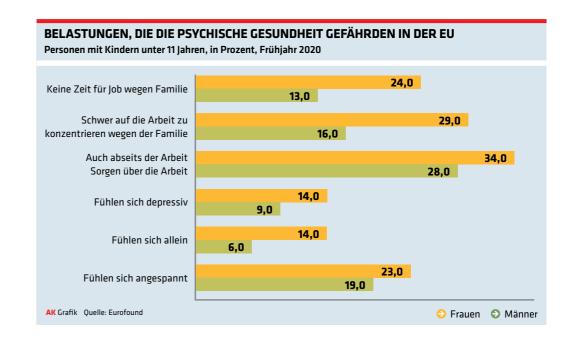
Arbeit führt zu Kreuzschmerzen, Kopfweh und Erschöpfung

Der Arbeitsklima Index zeigt die besorgniserregende Bandbreite von gesundheitlichen Problemen der österreichischen Arbeitnehmerinnen auf: Laut aktuellen Daten (1. Quartal 2020) leiden beinahe 57 Prozent der Arbeitnehmerinnen an Kreuzschmerzen und haben Probleme mit dem Rücken, rund 30 Prozent haben häufig Kopfschmerzen oder

Migräne und führen das auf ihre Arbeit zurück. Etwas mehr als 44 Prozent leiden an Erschöpfung, Mattigkeit und rascher Ermüdung. Rund 49 Prozent der Frauen haben Probleme mit den Beinen (Krampfadern). Rund 20 Prozent der befragten Frauen fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Erschwerend kommt dazu, dass 2019 mehr als ein Drittel der Frauen in den letzten sechs Monaten krank zur Arbeit gegangen ist. Das Pflichtgefühl gegenüber den Kolleginnen und Kollegen wird von 68,2 Prozent als Hauptgrund dafür genannt (siehe dazu Kapitel Arbeitsbedingungen Seite 21).

Mehrfachbelastungen sind Drahtseilakt für die Gesundheit

Der Shutdown als Reaktion auf die Corona-Krise veränderte die Lebens- und damit auch Arbeitsbedingungen vieler Menschen von einem Tag auf den anderen dramatisch, wo-



bei die Frauen besonders stark betroffen waren. Mehr als ein Viertel der österreichischen Beschäftigten arbeitete zwischen März und Mai 2020 ausschließlich im Home-Office, weitere elf Prozent zumindest teilweise, Frauen häufiger als Männer (Arbeitsklima Index, Juni 2020). Laut einer EU-weiten Eurofound-Studie zu "Living, working und Covid-19-first-findings" (April 2020) verfügten 64 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer zu diesem Zeitpunkt über keine Vorerfahrung mit Telearbeit.

Fast die Hälfte der Frauen (46 Prozent) fanden sich in dieser neuen Arbeitssituation mit kleinen Kindern (elf Jahre und jünger) wieder – ein Drahtseilakt zwischen eigener Erwerbsarbeit, Home-Schooling, Kinderbetreuung und Hausarbeit. Schultern mussten diesen Drahtseilakt hauptsächlich, mehrfach- und überbelastet, die Frauen. Während laut Eurofound beispielsweise 29 Prozent der Frauen angaben, dass es aufgrund der Familie schwer sei, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, behaupteten dies nur 16 Prozent der Männer. 23 Prozent der befragten Frauen fühlten sich angespannt, 14 Prozent allein und deprimiert. Dazu kamen dann noch finanzielle Sorgen: 38 Prozent der befragten Europäer/-innen gaben an, dass sich ihre finanzielle Situation durch die Krise verschlechtert hat. Rund ein Drittel der Frauen mit kleinen Kindern hatte Schwierigkeiten, finanziell über die Runden zu kommen.

Mehrfachbelastungen und finanzielle Sorgen



- Stärkung der Arbeitgeber-Fürsorgepflicht, der Arbeitsinspektions-Kontrolle und der Sanktionsmöglichkeiten, insbesondere bei der Evaluierung psychischer Belastungen und beim Schutz gesundheitlich vorbelasteter Mitarbeiter/-innen, bis hin zum Leistungsverweigerungsrecht.
- Jährlicher-Gender-Bericht der Gesundheit Österreich GmbH, um die Entwicklung und die Defizite der gendergerechten Gesundheitsversorgung aufzuzeigen.
- Abschaffung sämtlicher Selbstbehalte im Gesundheitswesen und Sicherstellung, dass es trotz der (auch durch die Corona-Krise) zu erwartenden Verluste in der österreichischen Gesundheitskasse ÖGK zu keinen Verschlechterungen kommt - etwa durch die Einführung von zusätzlichen Selbstbehalten, die Erhöhung von Sozialversicherungsbeiträgen oder das Reduzieren von Vertragsärzten/-innen oder Gesundheitseinrichtungen.
- Ausreichende, hochqualitative Versorgung und Stärkung der Patientenrechte im gesamten therapeutischen Bereich, etwa Psychotherapie oder Physiotherapie.

48 ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

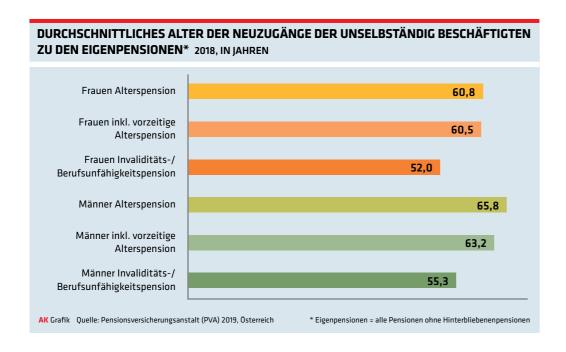
PENSION

PENSIONEN: WEIT ENTFERNT VON EINER GLEICHSTELLUNG

Beginnend mit 2024 wird das Antrittsalter der Frauen schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben und damit dem der Männer gleichgestellt. Basis dafür ist ein Bundesverfassungsgesetz aus dem Jahr 1992 über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten. Nach diesem Gesetz ist für weibliche Versicherte die Altersgrenze für die Alterspension jährlich mit 1. Jänner um sechs Monate zu erhöhen.

Länger arbeiten, aber noch immer keine Gleichstellung Die ersten betroffenen Jahrgänge sind jene, die ab 2. Dezember 1963 geboren sind. Und das, obwohl die 1992 anvisierte berufliche Gleichstellung bei weitem noch nicht Realität ist. In den Erläuterungen zum damaligen Bundesverfassungsgesetz wurde betont, dass

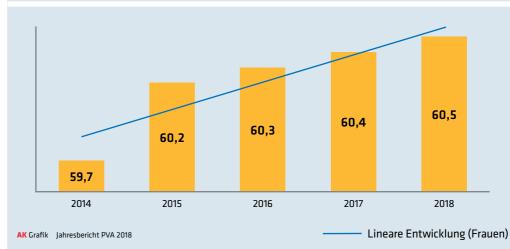
das bisherige gesetzliche Pensionsanfallsalter für Frauen "... durch Übergangsbestimmungen so lange aufrechtzuerhalten ist, wie deren gesellschaftliche, familiäre und ökonomische Benachteiligung ... dies erfordern".



Schon jetzt arbeiten Frauen länger als sie müssten

Das Bestreben, die Erwerbsquote anzuheben und ein Ansteigen des faktischen Pensionsantrittsalters der Frauen zu erreichen, ist grundsätzlich nachvollziehbar und wird aufgrund der letzten Pensionsreformen auch umgesetzt. Unabhängig davon treten Arbeitnehmerinnen schon jetzt die Alterspension (inklusive vorzeitiger Alterspension) mit durchschnittlich 60,5 Jahren und somit später als gesetzlich notwendig an.

ZUGANGSALTER ALTERSPENSIONEN DER FRAUEN (INKL. VORZEITIGE ALTERSPENSIONEN) IN ÖSTERREICH



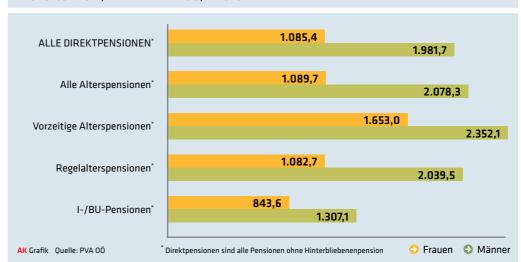
Anreize zum Verbleiben in der Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Pensionsalter hinaus sind ein sogenannter "Aufschubbonus" in der Höhe von 4,2 Prozent pro "Verlängerungsjahr" und zusätzlich eine Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages in den "Verlängerungsjahren" bei voller Anrechnung auf dem Pensionskonto. Dieser "Drei-Jahres-Korridor" gilt für Frauen ab 60 und wird ebenfalls – analog dem regulären Pensionsantrittsalter – angehoben.

Männerpensionen fast doppelt so hoch wie Frauenpensionen

Männer bekommen durchschnittlich eine fast doppelt so hohe Pension wie Frauen. Die

Erhöhung des Pensionsantrittsalters um fünf Jahre (2024 bis 2033) wird diese Schere aber nicht beseitigen. Bei Jobverlust und Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe droht für viele ältere Arbeitnehmerinnen sogar eine Verschlimmerung. Geringere Entlohnung im Job, Teilzeitarbeit sowie Lücken im Versicherungsverlauf (aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen) führen bei Frauen unverändert zu erheblich niedrigeren Pensionen als bei Männern. Im Jahr 2019 betrug die durchschnittliche Höhe aller Direktpensionen (ohne Hinterbliebenenpensionen) von unselbständig erwerbstätigen Oberösterreicherinnen 1.085 Euro. Sie lag damit um 896 Euro oder rund 46 Prozent unter jener der Männer (1.981 Euro).

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHEN FÜR OBERÖSTERREICHNACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2019, IN EURO



FRAUENMONITOR 2020 51

PENSION

Ein Bonus als "Belohnung" für ein langes Arbeitsleben

Mit 1. Jänner 2020 wurde in Österreich ein Ausgleichszulagen- sowie Pensionsbonus eingeführt. Voraussetzung für die Gewährung sind einmal 30 oder 40 erworbene Beitragsjahre. Dabei werden auch bis zu 60 Ver-

sicherungsmonate der Kindererziehung als Beitragsmonate der Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Zur Ausgleichszulage oder zu einer kleinen Pension wird ein Bonus gewährt, wenn das gesamte Einkommen bestimmte Betragsgrenzen nicht überschreitet (nur bei rechtmäßigem, gewöhnlichem Aufenthalt im Inland).

AUSGLEICHSZULAGENBONUS / PENSIONSBONUS AB 1. JÄNNER 2020

AK Grafik Quelle: PVA

Ausgleichszulagenbonus / Pensionsbonus	Grenzwert
Alleinstehende Eigenpensionsbezieher/-innen, die bis zum Stichtag mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben. Die maximale Höhe des Bonus beträgt EUR 146,94.	EUR 1.080,00
Alleinstehende Eigenpensionsbezieher/-innen, die bis zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben. Die maximale Höhe des Bonus beträgt EUR 381,94.	EUR 1.315,00
Verheiratete bzw. in einer eingetragenen Partnerschaft lebende Eigenpensionsbezieher/-innen, die bis zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben. Die maximale Höhe des Bonus beträgt EUR 383,03.	EUR 1.782,00

Die vielen Ungleichheiten und Benachteiligungen im Laufe eines Frauen-Erwerbslebens können jedoch nicht zur Gänze durch das Pensionssystem kompensiert werden. Vielmehr müssen die Ungleichheiten – allen voran die Benachteiligungen bei den Einkommen (siehe Kapitel Einkommen Seite 14) – selbst endlich nachhaltig beseitigt werden.

Ein erster Schritt könnte dem EU-Parlament im Februar 2020 gelungen sein: Die Mehrheit der EU-Abgeordneten stimmte für ein EU-Gesetz gegen die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen und für die Durchsetzung des in den Verträgen verankerten Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit.

FORDERUNGEN

- Anhebung der Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten für die Teilpflichtversicherung am Pensionskonto auf die Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (2018: 2.480 Euro).
- Verzicht auf die schlechtesten Versicherungsjahre für die Pensionsberechnung oder Heranziehen der besten 15 Jahre für den Durchrechnungszeitraum.
- Der Einzelrichtsatz für die Ausgleichszulage in der Pension (2020: 966,65 Euro netto pro Monat, 14 Mal) muss über den Wert der Armutsgefährdungsschwelle (2018: 1.079 Euro) angehoben werden.

CORONA-KRISE VERSCHÄRFT ARMUT VON FRAUEN

Armut hängt von vielen Faktoren ab – etwa Bildung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Betreuungsverpflichtungen, soziale Sicherung, Mobilität oder regionale Lage. Armut ist vermeidbar. Gesellschaftliche Krisen und Herausforderungen wie die COVID-19-Pandemie oder der Klimawandel treffen Armutsbetroffene als erste – und doppelt hart. Frauen, die bereits jetzt stark armutsgefährdet sind, bekommen die Corona-Krise besonders hart zu spüren.

Einkommensverluste und Verschärfung der Armutsbetroffenheit zu erwarten

Starke Einkommensverluste und somit eine steigende Armutsbetroffenheit von Frauen sind vor allem aufgrund von Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit im Niedrigeinkommensbereich oder bei Teilzeit und Verlust von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen als Folge der Corona-Krise zu erwarten.

Die künftige Einkommenssituation der Frauen hängt auch davon ab, wie sich die Branchen, in denen Frauen überwiegend beschäftigt sind, in den nächsten Monaten entwickeln werden. Können Insolvenzen verhindert werden und Frauen wieder eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen? Darüber hinaus wirken sich längere Phasen der Arbeitslosigkeit negativ auf die Alterssicherung aus und verschlechtern die Chancen am Arbeitsmarkt. Das Ziel Frauenarmut im Alter zu vermeiden und Frauen eine Vollzeitarbeit oder eine Arbeit mit einem höheren Stundenausmaß bzw. ein existenzsicherndes Einkommen zu ermöglichen, darf angesichts von COVID-19 nicht in den Hintergrund gedrängt werden.

Höhere Armutsbetroffenheit bei Frauen

Armutsgefährdung liegt dann vor, wenn ein Haushalt über weniger als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens verfügt. In Oberösterreich sind laut Statistik Austria (EU-SILC 2019) 61.000 Frauen ab 20 Jahren armutsgefährdet. Sie haben im Monat weniger als 1.286 Euro netto bei einem Einpersonenhaushalt zur Verfügung.

Österreichweit waren laut Statistik Austria im Jahr 2019 insgesamt 13 Prozent der Bevölkerung oder 1,161 Millionen Menschen (513.000 Frauen, 417.000 Männer ab 18 Jahren und 231.000 Kinder) armutsgefährdet. Die Armutsgefährdungsquote der Frauen lag bundesweit bei 14 und jene der Männer bei zwölf Prozent.

Hohe Betroffenheit älterer Frauen in Oberösterreich

Mit rund zehn Prozent lag die Armutsgefährdungsquote der Frauen in Oberösterreich 2019 zwar nur um einen Prozentpunkt höher, als jene der Männer. In absoluten Zahlen wird jedoch ersichtlich, dass viel weniger Männer armutsbetroffen sind. Konkret sind 52.000 Männer einkommensarm, das sind um rund 9.000 Personen weniger als bei den weiblichen Betroffenen. Nach dem Alter betrachtet sind vor allem ältere Frauen über 65 Jahren stark gefährdet. Sie weisen eine überdurchschnittlich hohe Armutsquote von 18 Prozent auf und dominieren auch zahlenmäßig mit rund 23.000 Personen oder rund 40 Prozent aller weiblichen Betroffenen.

Weniger als 1.286 Euro zum Leben

ARMUT

Armut: Häufig betroffen sind auch Alleinerziehende

Eine besonders hohe Armutsgefährdungsquote weisen Alleinerziehende mit rund 32 Prozent auf, gefolgt von alleinlebenden Frauen mit/ohne Pension (rund 26 Prozent) und weiblichen Hauptverdiener (rund 23 Prozent). Im Vergleich dazu liegen unterdurchschnittliche Armutsquoten in Haushalten mit einem männlichen Hauptverdiener (zehn Prozent) und in Mehrpersonenhaushalten ohne Kinder oder mit einem Kind (jeweils neun Prozent) vor. Einkommenslagen von Haushalten, Betreuungsverpflichtungen und Armutsgefährdung stehen somit in einem engen Zusammenhang.

Geteilte Sorgearbeit erleichtert Berufstätigkeit

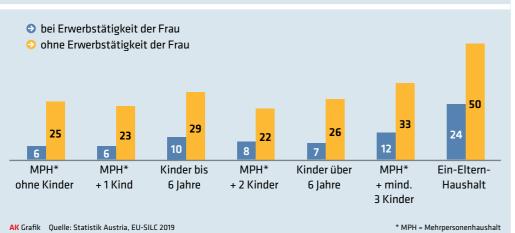
Frauen sind unverändert hauptsächlich für Haushalt und Familie zuständig. Investitionen der öffentlichen Hand im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege würden es den Frauen – im Spannungsfeld der Vereinbarkeit – erleichtern, einer Berufstätigkeit nachgehen zu können. Es liegt auf der Hand, dass sie dadurch auch im Falle von Arbeitslosigkeit und im Alter sozial besser abgesichert sind. Aber auch auf dem Arbeitsmarkt braucht es Veränderungen, damit Frauen-

arbeitsplätze besser bewertet werden. Es braucht auch Arbeitsbedingungen, die es den Frauen erleichtern Job und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Eine gerechte Aufteilung von Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern, aber auch eine generelle Arbeitszeitverkürzung (kürzere Vollzeit: 35 Wochenstunden für Frauen und Männer, eine sechste Urlaubswoche) und somit mehr Zeit für geteilte "Sorge- und Familienarbeit" spielen hier eine zentrale Rolle.

Berufstätigkeit reduziert Armutsrisiko

Das Armutsrisiko von Familien sinkt, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt, das ist eindeutig belegt. Alleinerziehende, die ohne Erwerbstätigkeit eine überdurchschnittlich hohe Armutsquote von 50 Prozent aufweisen, können dadurch ihre Betroffenheit um 26 Prozentpunkte reduzieren! Aber auch bei Mehrpersonenhaushalten oder in Haushalten mit kleinen Kindern ist eine erhebliche Reduktion der Armutsbetroffenheit der Familien durch eine Erwerbstätigkeit der Frau möglich. Eines ist klar: Für eine eigenständige "Alterssicherung" von Frauen ist jedoch eine Tätigkeit als "Zuverdienerin" in Teilzeit zumeist - aufgrund des zu geringen Einkommens - nicht ausreichend, um eine Eigenpension über der Armutsschwelle zu erreichen.

ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTEN (IN PROZENT) NACH HAUSHALTSFORM, ALTER DES KINDES UND ERWERBSTÄTIGKEIT (VOLL- UND TEILZEIT) DER FRAU



Sozialhilfe NEU in Oberösterreich und ihre Folgen für Frauen

Mit 1. Jänner 2020 wurde die Mindestsicherung in Oberösterreich abgeschafft und die neue Sozialhilfe trat in Kraft. Neben massiven Leistungsverschlechterungen – vor allem im Hinblick auf viel zu geringe Leistungen für Kinder – trat auch ein sogenannter Bonus für "Alleinerziehende" und für Menschen mit Behinderung in Kraft. Die Leistungskürzungen und neuen Anrechnungsmodalitäten (wie etwa die gänzliche Anrechnung der Wohnbeihilfe und eine Leistungsreduktion von 25 Prozent, wenn kein Wohnaufwand vorliegt), haben jedoch zu einer massiven Verschlechterung des Leistungsniveaus im letzten sozialen Sicherungsnetz - der Sozialhilfe – geführt.

6.330 Frauen und Mädchen in Oberösterreich auf Mindestsicherung angewiesen

Im Jahresdurchschnitt 2019 bezogen laut Statistik Austria 26.330 Frauen und Mädchen eine Mindestsicherung (nun Sozialhilfe) – das sind mehr als die Hälfte aller Bezieher/-innen.

Österreichweit bezogen im Jahresdurchschnitt 2019 rund 212.200 Personen eine Leistung im Rahmen der Mindestsicherung, davon waren rund 110.500 Personen weiblich, das sind rund 50 Prozent.

Quellen: Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2019 und Mindestsicherungsstatistik 2019

Massive Leistungsverschlechterung in OÖ



- Die "Sozialhilfe" ist gänzlich zu reformieren. Wichtig ist dabei, ein stabiles, armutsfestes Sicherungsnetz bundesweit einzuführen.
- Armutsfeste Leistungen für Kinder sind in der Sozialhilfe zu verankern.
- Keine Anrechnung des Pflegegeldes im Bereich der Sozialhilfe. Generell sind Wohnbedarf und Lebensunterhalt für Familien im Rahmen der Sozialhilfe ausreichend zu sichern.





MIGRATION MIGRATION

MIGRANTINNEN: WENIG EINKOMMEN, HOHES ARBEITSLOSIGKEITSRISIKO

Frauen stellen den überwiegenden Teil der 1,8 Millionen Zugewanderten. Besonders während der aktuellen Corona-Krise sind sie aufgrund der unterschiedlichen Positionierung am Arbeitsmarkt großen Belastungen ausgesetzt. Es zeigt sich aber auch, dass es deutliche Unterschiede nach Herkunftsländern gibt und deutliche Unterschiede zu ausländischen Männern.

Arbeits- und Lebenssituationen sehr unterschiedlich

Von den insgesamt 1.765.311 Menschen mit erfahrungen unterscheiden sich nach Hereinem Geburtsort außerhalb von Österreich sind 902.129 Frauen und 863.182 Männer. Damit ist der Frauenanteil von 51,1 Prozent bei Migranten/-innen leicht höher als bei der Gesamtbevölkerung (50,8 Prozent). Von den zugewanderten Frauen kommt knapp die Hälfte aus EU/EWR-Staaten und der Schweiz. Die größte weibliche Zuwanderungsgruppe kommt aus Deutschland, gefolgt von Drittstaaten wie Bosnien und Herzegowina, der Türkei und Serbien.

Die Arbeits- und Lebenssituationen dieser Migrantinnen sind sehr unterschiedlich. Der Zugang und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt sowie auch Diskriminierungskunftsland stark.

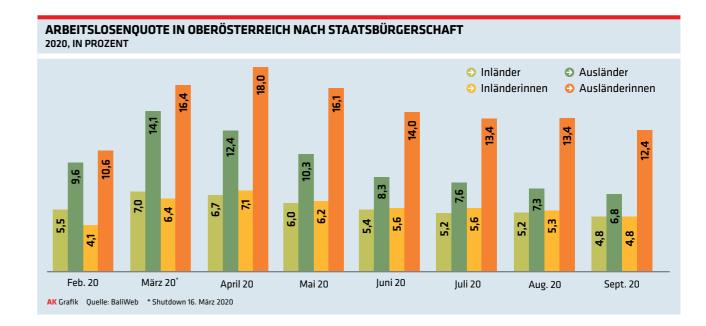
Höheres Arbeitslosigkeitsrisiko bei Migrantinnen

Zugewanderte Frauen haben durchschnittlich ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Migranten, aber auch als inländische Frauen, was sich besonders während der aktuellen Corona-Krise zeigt: Im Februar 2020 betrug die Arbeitslosenquote ausländischer Frauen österreichweit 11,5 Prozent und im März 2020 stieg dieser Wert auf 20,2 Prozent an - hier war die Quote noch auf gleicher Höhe mit der der ausländischen Männer.

ARBEITSLOSENQUOTE IN ÖSTERREICH NACH STAATSBÜRGERSCHAFT 2020, IN PROZENT Inländer Ausländer Ausländerinnen Inländerinnen Feb. 20 März 20³ Juli 20 April 20 Mai 20 Juni 20 Sept. 20 Aug. 20

Aber schon im April 2020 erkennt man einen deutlichen Unterschied: Die Arbeitslosenquote der ausländischen Frauen stieg auf 23,1 Prozent und bei den ausländischen Männern auf 19,4 Prozent. Hingegen lag dieser Wert bei inländischen Frauen wie auch Männern im selben Zeitraum bei "nur" gut zehn Prozent. Zwar nimmt die Arbeitslosenquote im Jahresverlauf kontinuierlich ab, aber dennoch bleibt sie besonders bei den ausländischen Frauen sehr hoch.

In Oberösterreich ist der Unterschied zwischen ausländischen Frauen und Männern noch deutlicher ausgeprägt:



Im April 2020 lag die Arbeitslosenquote bei ausländischen Frauen bei 18 Prozent und bei ausländischen Männern bei rund zwölf Prozent. Im selben Zeitraum betrug die Arbeitslosenquote bei Inländern/-innen rund sieben Prozent.

Diese Betroffenheit und Realität der Migranten/-innen ist unter anderem auf die Wirtschaftsstruktur und die Rahmenbedingungen in Oberösterreich zurückzuführen: In Oberösterreich arbeiten Männer mehrheitlich im industriellen Sektor, in welchem durch die Kurzarbeit viele Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden konnten. Davon profitieren auch Migranten. Von der Corona-Krise besonders betroffen sind unter anderem die Beherbergungs- und Gastronomiebranche oder die Arbeitskräfteüberlassung, in welchen viele Migrantinnen direkt oder indirekt beschäftigt sind.

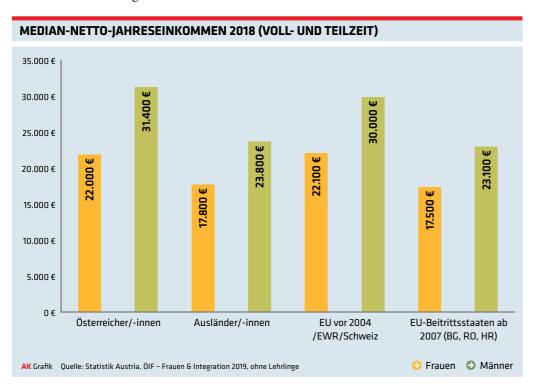


MIGRATION EUROPÄISCHE UNION

Deutlich weniger Einkommen für Migrantinnen

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei nicht-österreichischen Staatsbürgern/-innen besonders

deutlich ausgeprägt: Das Median-Nettojahreseinkommen bei ganzjährig unselbständig Beschäftigten betrug bei ausländischen Frauen im Jahr 2018 17.800 Euro und bei ausländischen Männern 23.800 Euro.



Jobs, in denen viele Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten, werden in der Regel schlecht bezahlt, wie etwa in der Gebäudereinigung, Arbeitskräfteüberlassung oder Gastronomie. Darüber hinaus ist auch ein Unterschied je nach Herkunft zu erkennen: Frauen aus den vor 2004 der EU beigetreten Staaten verdienten netto im Jahr rund 22.100 Euro, Frauen aus den ab 2007 beigetretenen Staaten nur rund 17.500 Euro.

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 gegebenenfalls 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.

DIE NEUE EU-GLEICHSTELLUNGSTRATEGIE

Die neue EU-Kommission ließ mit einer neuen Gleichstellungsstrategie aufhorchen. Jetzt gilt es die großen Ankündigungen in die Tat umzusetzen. Höchste Zeit, denn die Fortschritte in Richtung Gleichstellung waren bereits vor der COVID-19 Krise viel zu langsam. Jetzt droht ein neuerlicher Rückschlag.

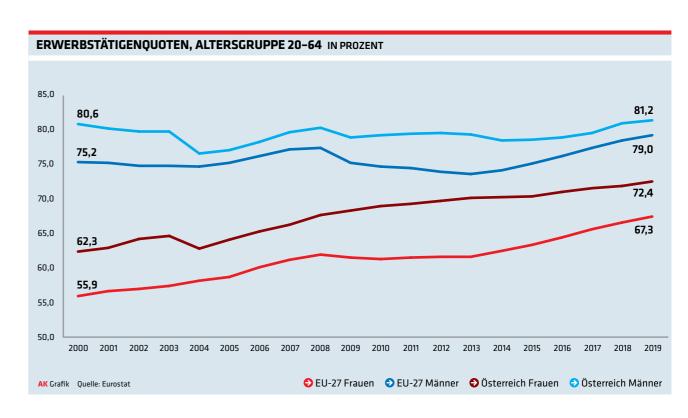
Die Besetzung der EU-Kommission 2019-2024 ist aus Gleichstellungsperspektive ein Lichtblick. Nicht nur gibt es mit Ursula von der Leyen die erste Kommissionspräsidentin und mit Helena Dalli eine Gleichstellungskommissarin, auch ist die Kommission insgesamt nun annähernd ausgewogen besetzt.

In der im März 2020 präsentierten "Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025" wurden neben der Durchsetzung der Berücksichtigung der Gender-Perspektive in sämtlichen Politikbereichen (Gender Mainstreaming) auch Maßnahmen im Bereich von drei Schwerpunkten angekündigt:

Gleichstellung in der Arbeitswelt und Pension überfällig

Auch wenn sich in den letzten zwei Jahrzehnten ein Aufwärtstrend abzeichnet, so ist die Kluft zwischen den Geschlechtern noch immer viel zu groß. 2019 waren rund 67 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer in der EU erwerbstätig. In Österreich ist der Unterschied ebenfalls beträchtlich, wenngleich auf einem höheren Niveau.

Gleichstellungsbestrebungen der EU



FRAUENMONITOR 2020 61

EUROPÄISCHE UNION EUROPÄISCHE UNION

Ähnliches gilt für die Einkommensunterschiede. Frauen verdienten in der EU im Jahr 2018 pro Stunde brutto im Schnitt um fast 16 Prozent weniger als Männer und erhielten um 30,1 Prozent weniger Pension. Der leicht positive Trend ist nur ein sehr schwacher Trost. Dass es in Österreich noch

"ungleicher" aussieht, unterstreicht den dringenden Handlungsbedarf hierzulande. Bei den Pensionen hat sich in Österreich die Kluft sogar weiter vertieft. Die EU-Gleichstellungsstrategie führt weiters aus, dass EU-weit Frauen drei Viertel (!) der unbezahlten Betreuungsarbeit leisten.

FRAUEN VERDIENEN DURCHSCHNITTLICH PRO FRAUEN BEKOMMEN DURCHSCHNITTLICH UM ... STUNDE UM ... PROZENT WENIGER PROZENT WENIGER PENSION (ÜBER 65-JÄHRIGE) 45,0 40,0 40,0 35,0 35,0 34,8 30,0 30,0 30,1 24,0 25,0 25,0 19,6 20,0 20.0 15,0 17.1 15.0 15,7 2017 AK Grafik Ouelle: Eurosta AK Grafik Ouelle: Eurostat

Einkommensgleichheit braucht eine neue Transparenzrichtlinie

Die EU-Kommission kündigt verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz bis Ende 2020 an. Um dem Nachdruck zu verleihen, fordert der Europäische Gewerkschaftsbund eine neue Transparenzrichtlinie, sodass Informationen zur Entlohnung und jährliche Unternehmens-Aktionspläne zur Einkommensgleichheit verpflichtend werden. Weitere Kommissions-Pläne beziehen sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einen besseren Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuung und anderen Betreuungsdiensten.

Gleichberechtigte Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft

Der Anteil der Frauen in Aufsichtsgremien und bei Vorstandsvorsitzenden ist mit etwa 7,5 Prozent EU-weit erschreckend gering. Nur 22 Prozent der Programmierer/-innen im Bereich Künstlicher Intelligenz sind Frauen. Und im EU-Parlament sind gerade einmal 39 Prozent der Abgeordneten weiblich. Damit sich all dies ändert, sollen für die gesamte EU Ziele für eine ausgewogene Vertretung in Unternehmensvorständen festgelegt und Frauen als Wählerinnen und Kandidatinnen bei der EU-Wahl motiviert und unterstützt werden. Großes Interesse besteht auch an der Beseitigung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern in der EU.

Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen

Der enorme Handlungsbedarf in Sachen Gewaltbekämpfung lässt sich daran ablesen, dass laut einer von der EU-Agentur für Grundrechte im Jahr 2015 publizierten Studie 33 Prozent der Frauen in der EU nach ihrem 15. Lebensjahr zumindest einmal Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt und 22 Prozent Opfer häuslicher Gewalt waren. 55 Prozent der Frauen in der EU wurden schon einmal sexuell belästigt. Die Istanbuler Konvention von 2011 stellte erstmals in Europa ein völkerrechtlich verbindliches Instrument zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt an Frauen dar. Sollte sie nicht endlich von allen Mitgliedstaaten im Rat der EU ratifiziert werden, kündigt die Kommission eigene Maßnahmen an. Gewalt an Frauen soll in allen EU-Staaten als Straftat definiert werden. Weitere Maßnahmen beziehen sich auf die Bekämpfung illegaler und schädlicher Inhalte auf Internetplattformen, auf Sensibilisierung, Datenerfassung und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen.

FORDERUNGEN

- ▶ Die Ankündigungen der Gleichstellungsstrategie müssen konsequent umgesetzt werden. Darüber hinaus müssen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der COVID-19-Krise vollständig berücksichtigt und durch gezielte Maßnahmen abgewendet werden.
- Auch bei der Bekämpfung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Krise, wie etwa dem Aufbauplan im Zuge des mehrjährigen Finanzrahmens, muss die Geschlechterperspektive zur Gänze mit einbezogen werden. In Summe gilt es bei der Zuweisung der EU-Mittel den Geschlechteraspekt in seiner Gesamtheit zu berücksichtigen.

Quellen:

Europarat, Istanbul Convention – Action against violence against woman and domestic violence https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home

Europäische Kommission. Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter: Erfolge und Aktionsschwerpunkte https://ec.europa.eu/info/policies/justice-andfundamental-rights/gender-equality/ gender-equality-strategy_de

Europäischer Gewerkschaftsbund. Gender Pay Gap
– End the Secrecy
https://www.etuc.org/en/publication/
gender-pay-gap-end-secrecy

European Institute for Gender Equality. COVID-19 and Gender Equality https://eige.europa.eu/topics/health/ covid-19-and-gender-equality

European Union Agency for Fundamental Rights. Violence against women. An EU wide survey. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf





GASTKOMMENTARE

CORONA-KRISE UND ÖKONOMISCHE SITUATION DER FRAUEN



Gastbeitrag von Mag.^a Christine Mayrhuber, Ökonomin am Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO

Zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie setzten Nationalstaaten umfangreiche Maßnahmen. Der Shutdown am 16. März 2020 in Österreich veränderte das bisherige wirtschaftliche, soziale, öffentliche und private Leben über Nacht in einem nie dagewesenen Ausmaß. Die ökonomischen Krisenbetroffenheiten verteilen sich sehr unterschiedlich in der Bevölkerung, wobei Frauen sowohl stärker als auch über alle Gruppen hinweg betroffen sind¹. Während im laufenden Diskurs Gesundheitsfragen und aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen im Vordergrund sind, steht nachfolgend die konstitutive Bedeutungsverschiebung der Erwerbsarbeit im Mittelpunkt. Meine Ausgangsthese lautet, dass die Erwerbsarbeit schon vor dem Jahr 2020 (2020 aber verstärkt und offensichtlich) an ökonomischer und damit an sozialer Inklusionskraft – besonders für Frauen – verloren hat2, was sich exemplarisch an folgenden Entwicklungen zeigen lässt.

Trotz steigender Beschäftigungsquote sinkt langfristig die **Lohnquote**, also der Anteil der Lohneinkommen an allen Einkommenskomponenten (Vermögen etc.) einer Volkswirtschaft. Allein seit 2000 stieg die Beschäftigungsquote um 7,3 Prozentpunkte auf 71,9 Prozent, wobei drei Viertel des Anstiegs durch die steigende Frauenbeschäftigung verursacht war. Der relative Anteil der unselbständig Beschäftigten am volkswirtschaftlichen Einkommen sank jedoch. Die steigende (Frauen) Beschäftigung trifft auf einen relativ sinkenden Lohnanteil.

Die steigende Beschäftigungsquote ist nicht mit einer entsprechenden Zunahme des Arbeitsvolumens begleitet³: Während sich allein in den letzten eineinhalb Jahrzehnten die Frauenbeschäftigung um 24 Prozent (Männerbeschäftigung plus 15 Prozent) erhöhte, stieg das Arbeitsvolumen nur um 13 Prozent (Männer plus fünf Prozent). Die steigende (Frauen-)Erwerbsbeteiligung führt durch die geringe Stundenzahl nicht zu einer Existenzsicherung. Die geringe Dynamik des Arbeitsvolumens zeigt auch, dass das Arbeitsausmaß weniger individuell zur Disposition steht, sondern gesamtwirtschaftlich determiniert ist.

Hohe und steigende Produktivität⁴ beinhaltet die Tendenz menschliche Arbeitskraft freizusetzen. Eine produktive Wirtschaft kann zu struktureller **Arbeitslosigkeit** führen, eine Situation, die wir vor 2020 in Österreich hatten. Die Reduktion der strukturellen Arbeitslosigkeit kann nicht allein über Anreize, die das individuelle Verhalten verändern soll oder über Höherqualifizierung erreicht werden. Vielmehr braucht es neben einer Joboffensive auch eine Neuverteilung der Erwerbsarbeit, wodurch auch Frauen eine verbesserte ökonomische Eigenständigkeit erfahren würden (EC-JRC, 2020)⁵.

Schon lange vor 2020 zeigte sich die sinkende Inklusionskraft der Erwerbsarbeit, die als De-Standardisierungstendenzen (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Ein-Personen-Unternehmen, Leiharbeit, Crowdwork oder Zunahme der Gruppen der dauerhaft instabil Beschäftigten⁶) und Prekarisierung⁷ bezeichnet ist. Für die Mehrheit der Frauen waren prekäre Einkommenslagen immer schon Realität, da die steigende Erwerbsbeteiligung weder zu einer Angleichung der Erwerbseinkommen noch zu einer Gleichverteilung der unbezahlten Sorgearbeit führte. Jetzt ist die Prekarisierung in der Mitte der Gesellschaft angekommen und auch für gut Ausgebildete (Männer) eine generalisierte Erfahrung geworden8.

Das Jahr 2020 steht im Zeichen einer "Vielfachkrise"9. Neben der Gesundheits- und Wirtschaftskrise ist die Krise der Sorgearbeit offensichtlich. Frauen wurden ungefragt und alternativlos zu "Lender of the last resort", also zu "Kreditgeberinnen der letzten Instanz": Im Institutionen-Shutdown garantieren Frauen in den systemrelevanten Berufen wie im Privaten die Versorgung der Bevölkerung. Frauen sorgen dafür, dass die Bevölkerung nicht verwahrlost, dass das Bildungssystem nicht zusammenbricht und dass die zweite Hälfte der Gesellschaft dem Produktionsprozess zeitlich und räumlich uneingeschränkt zur Verfügung stehen kann. Frauen wird damit sowohl ein täglich höheres Arbeitspensum abverlangt¹⁰ als auch ihre ökonomische Existenzgrundlage untergraben.

Der Weg aus der aktuellen und strukturellen Wirtschaftskrise gelingt aus einer Gleichstellungsperspektive nur durch die simultane Veränderung der Produktions- und der Geschlechterverhältnisse. Und hier spielen Frauen eine zentrale Rolle, die sowohl aus ihrer Mehrfachbetroffenheit als auch aus der Tatsache ihrer Schlüsselfunktionen herrührt. Für den mittel- und langfristigen Weg aus den strukturellen Krisen bietet die 4-in-1-Perspektive der Soziologin Frigga Haug¹¹ eine Zielorientierung. In dem Ansatz ist Zeit für die individuelle Teilnahme an der aktiven Gestaltung der Gesellschaft und Zeit für die eigene Entwicklung gleich wichtig wie Zeit für Erwerbsarbeit und für Sorgearbeit. Die Gleichwertigkeit aller vier Bereiche braucht ein Gleichgewicht in der täglichen/wöchentlichen Zeitverwendung. Aus der 4-in-1-Perspektive ergibt sich eine Neuverteilung der Zeit mit einer neuen Prioritätensetzung als Leitmotiv auf dem Weg zu einer Gesellschaft, in der das Leben und nicht die Produktion von Gütern und Dienstleistungen im Mittelpunkt steht.

- ¹ Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Mayrhuber, Ch., COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen, WIFO Research Briefs, 2020, (3). Böheim, R., Leoni, Th., IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Austria, June, 2020. OECD, Women at the core of the fight against COVID-19crisis, Paris, 2020, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis (abgerufen am 19.4.2020) European Commission, How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? Joint Research Centre, 2020
- ² Bourdieu, 1998, Bourdieu, P., Prekarität ist überall, In: Ders (Hrsg.), Gegenfeuer Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, 1998, S. 96-102.
- Paugam, S., Gallie, D., Soziale Prekarität und Integration. Bericht für die Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Eurobarometer, 2002, 56(1). Reinprecht, Ch., Prekarisierung und die Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit, In: Kurswechsel, 2008,
- Jurgens, K., Die gesellschaftliche Integrationskraft der Arbeit, WSI-Mitteilungen, 71. Jg, 6/2018, 439-447. ³ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, abgerufen am 7. 8. 2020.
- ⁴ Produktivität misst das Verhältnis zwischen eingesetztem Mittel (Arbeitskraft, Kapital) und Wirtschaftsleistung: 2019 erzeugte jede erwerbstätige Person einen um 0,3% höheren Output, pro eingesetzter Arbeitsstunde sogar ein um 0,5% höherer Output.
- ⁵ European Commission, JRC (2020a), Time for transformative resilience: the COVID-19 emergency, 2020. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bit-stream/JRC120489/resilience_coronavirus_final.pdf

- ⁶ European Commission, Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2019, Luxembourg, November 2019.
- Mayrhuber, Ch., Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Destandardisierung von Erwerbsverläufen und Rückwirkungen auf die Alterssicherung. WIFO-Monographien, 2020.
- Huws, U., Spencer, N., H., Coates, M., THE PLAT-FORMISATION OF WORK IN EUROPEHIGH-LIGHTS FROM RESEARCH IN 13 EUROPEAN COUNTRIE, FEPS – FOUNDATION FOR EURO-PEAN PROGRESSIVE STUDIES, 2019. Eppel, R., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger,
- U., Mahringer, H., Der österreichische Arbeitsmarkt seit der Wirtschaftskrise, WIFO-Monatsberichte, 2018, 91(3), S.191-204.
- ⁷ Bourdieu, P., Prekarität ist überall, In: Ders (Hrsg.), Gegenfeuer Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, 1998, S. 96-102.
- ⁸ Reinprecht, Ch., Prekarisierung und die Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit, in: Kurswechsel, 2008, 1, S. 13-23.
- ⁹ Demirovic, A., Dück, J., Becker, F., Bader, P., (Hrsg.): VielfachKrise. Im finanzmarktdominierten Kapitalismus, 2011, Hamburg.
- O Schönherr, D., Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie, SORA, Mai 2020. Derndorfer, J.; Disslbacher, F.; Lechinger; V.Mader, K.; Six, E., Mehrfachbelastung unter COVID-19: Home-Office und Hausarbeit, Juli, 2020, WU-Wien
- Haug, F., Vier-in-einem-Perspektive Kompass für die politische Praxis November 2011, In: Luxemburg, November 2011, https://www.zeitschrift-luxemburg.de/vier-in-einem-perspektive-kompass-fur die-politische-praxis/

GASTKOMMENTARE

AUFSTEHEN, CORONA RICHTEN, WEITERGEHEN



Gastbeitrag von Eva Rossmann, Schriftstellerin und Journalistin

Nichts ist, wie es einmal war. Ist das jetzt eine gute oder eine schlechte Nachricht? Wir wollten doch Veränderung, fordern sie seit langem: Ein Ende der Rollenzuschreibungen und Einschränkungen durch Herkunft und Geschlecht. Die faire Verteilung von Macht, Geld und Produktionsmitteln. Freiheit nicht nur für eine Elite und Rücksichtnahme nicht nur von denen, die sonst nichts zu geben haben.

Na gut. Das zu erreichen hat das Virus nicht geschafft. Aber immerhin: Es hatte - aufs erste - doch nahezu egalitäre Folgen: Alle können angesteckt werden. Alle müssen sich, je nach Infektionslage, einschränken. Vor kurzem, noch bevor ich Aufsätze schreiben und Reden halten konnte über die weniger egalitären Zweitfolgen, die Gefahr, Frauen, wieder bloß als "Reservearmee" am Arbeitsmarkt zu sehen, Frauen mit - wichtigen - aber unbezahlten Tätigkeiten so zu überlasten, dass sie sonst zu nichts mehr kommen, das Problem, dass ohnehin benachteiligte Gruppen durch ihre mangelnden, auch digitalen, Ressourcen weiter abgehängt werden, hat mir ein Mann die Augen geöffnet.

"Jetzt habt ihr es schon wieder besser!", hat er gesagt. Ich habe ihn etwas fassungslos angesehen. "Na bitte", war seine Antwort, "an Corona erkranken mehr Männer und sterben auch mehr Männer. Weil ihr einfach die besseren Gene habt. Und psychisch? Da seid's überhaupt die Sieger." Ich wollte mich mit ihm nicht auf eine Debatte über weibliche Sprachformen einlassen, ich gebe es zu. Stattdessen versuchte ich den nötigen Mindestabstand herzustellen. Was gar nicht so einfach war, zu begeistert war er von seinen Thesen, um sie mir nicht möglichst nahe zu bringen.

"Und da hammas auch schon", sagte er und bewies damit doch eine gewisse Wahrnehmung von Umständen außerhalb seiner Person: "Abstand: Die Sache mit dem Antatschen und wo das strafbar ist und wo nicht. Jetzt müssen alle Abstand halten. Wer es nicht tut, dem kann man mit dem Epidemiegesetz drohen."

"Super", hab ich geantwortet, "so löst das Virus ein großes Problem für viele Frauen. Nur dass weltweit Frauen gerade daheim der Gewalt von Männern ausgesetzt sind."

"Niemand soll seine Frau schlagen, da bin ich total dagegen, aber wenn es eng wird und man nicht raus kann, das macht Männer halt besonders nervös. Weil psychisch da seids ihr eben, wie gesagt, einfach stärker. Viel anpassungsfähiger. Weil ihr ja mehr aushalten müsst, schon wegen der Geburten. Und dem Drumherum."

"Sie meinen, weil wir uns dann um die Kinder zu kümmern haben und trotzdem Geld verdienen sollen oder es gar wollen?"

"Ich bin ja schon in Pension, zum Glück, aber die armen Männer sind schlecht dran. Die Jobs wackeln, ein Teil muss sogar von daheim aus arbeiten, ihr seid das gewöhnt, aber die? Die haben keine Ruhe und machen sich Sorgen. Während man euch fast Medaillen umgehängt hat, so hat man euch gelobt als "Heldinnen" der ersten Welle. Weil wer arbeitet denn im Supermarkt und in den Altersheimen und Spitälern? Vor allem Frauen. Und sicher sind diese Jobs auch noch."

Mein Einwurf, dass sie gleichzeitig schlecht bezahlt seien und sich daran dringend etwas ändern müsse, konnte ihn erwartungsgemäß nicht bremsen. Er war sozusagen Wasser auf die Mühlen seiner Weltsicht. "Jetzt fangen's mir nicht auch noch mit der Idee an, dass die Arbeitszeit verkürzt werden sollte und mehr Menschen weniger arbeiten sollen. Habt's ihr schon daran gedacht, was passiert, wenn ein gestandener Mann weniger arbeiten darf? Wieviel Geld der braucht, wenn er mehr Zeit hat für seine Hobbys? Und dass er euch dann nicht mehr so viel kaufen kann? Womöglich wird er depressiv oder eben aggressiv, das wollts dann ja auch nicht. Ihr seids einfach nicht so eingeschränkt."

"Ja klar, wir können die Kinder und pflegebedürftige Angehörige betreuen, und ab und zu eine Runde walken gehen oder wenn wir nebenbei genug Geld verdienen sogar Yoga machen."

Begeistertes Nicken.

"Wir haben auch geschicktere Hände. Im Lockdown schaffen wir es auch übers Smartphone zu arbeiten, ein Mann braucht einen Laptop, oder ein Tablet. Dazwischen halten wir uns fit, kochen dreimal am Tag frisch, trösten den Gatten, oder wenn wir keinen haben, vielleicht auch uns, dass es gar nicht so übel ist, keinen zu haben. Schon allein, weil mehr Platz in der Wohnung ist. Wir sind immer obenauf. Und kriegen junge Frauen keinen Job, nicht einmal mehr einen Werkvertrag, dann können sie ja noch immer heiraten."

"Irgendwie, aber das darf man nicht laut sagen, glaub ich, dass das Virus die Welt wieder zurechtgerückt hat." Mein Gegenüber flüstert es beinahe. Ironie verfängt bei ihm nicht, ich hätte es mir denken können.

"Wir sollten etwas unternehmen, damit es den Männern besser geht", schlage ich vor. "Sie sollten endlich die Chance bekommen, so flexibel wie wir zu werden. Dafür müssen wir dann aber doch ihre Arbeitszeit verkürzen. Damit sie sich leichter tun, ihre Kinder besser kennen zu lernen. Und damit sie Gymnastik machen können, oder Fenster putzen, das ist gut für ihre Gesundheit und die Abwehrkräfte. Und was glauben Sie, wie wohl es ihrer Psyche tut, wenn sie sich mehr um ihre Eltern kümmern. Was man da alles zurückbekommt! Vielleicht möchte der eine oder andere dann eigentlich viel lieber Altenbetreuer sein als Regionaldirektor."

"Aber das geht sich leider mit dem Geld nicht aus."

"Wenn die Frau mehr arbeitet? Und mehr verdient? Wenn er dafür so viel Anerkennung hat?"

"Aber das geht sich ..."

"Wenn wir endlich Pflegeberufe besser bezahlen? Wo er als Altenbetreuer doch viel glücklicher wäre?"

"Jetzt tun Sie nicht so, als ob das die meisten Männer wollten."

"Die meisten Frauen wollen es auch nicht." "Aber gewisse."

"Und gewisse Männer womöglich auch." "Das ... Sie verdrehen mir ja alles!"

Im Abgehen murmelt er etwas von einem Fass, dass so lange zum Brunnen geht, bis es der Krone den Boden ausschlägt.

Während ich mich und alle anderen damit trösten kann, dass es einen derartigen Klischee-Mann gar nicht geben kann. Wie es ja auch "die" Frauen und "die" Männer nicht gibt, sondern bloß die absurden Ungerechtigkeiten, weil man trotzdem allen Frauen und allen Männern sagt, wie sie aufgrund ihres Geschlechts zu sein haben und was ihnen zusteht.

Und für einen Moment denke ich, was, wenn es gelänge, gerade jetzt Veränderungen zum Positiven möglich zu machen - wo wir doch in einer Zeit leben, in der so vieles geschehen ist, das wir nie für möglich gehalten hätten? Wenn wir tatsächlich anfingen, einander auf Augenhöhe zu begegnen und aufeinander Rücksicht zu nehmen, ganz unabhängig vom biologischen Geschlecht oder unserer Herkunft? Wenn wir Mobilität und Verantwortung auch für unsere Erde, Wachstum und Zufriedenheit in andere Relationen stellten? Ja. Utopien. Aber wie können wir uns vorwärts bewegen, wenn nicht in Richtung Utopie? Und was uns Frauen angeht, so haben wir es - natürlich - auch da besser, denn wir wissen ja: sollten wir wieder einmal stolpern, dann heißt es einfach: aufstehen, Corona richten, weitergehen.

BROSCHÜREN SPEZIELL FÜR FRAUEN

► GLEICHBEHANDLUNG IM BERUF Rechte für Frauen

► GLEICHBEHANDLUNGS-CHECK unter: gleichbehandlungscheck.arbeiterkammer.at

► KIND UND BERUF Rund um Karenz, Elternteilzeit und beruflichen Wiedereinstieg

► KINDERBETREUUNGSATLAS

Zur Kinderbetreuungs-Situation in den oberösterreichischen Gemeinden

► KINDERBETREUUNGSATLAS 2.0 unter: kba.arbeiterkammer.at

► SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ Rat und Orientierung für Betroffene

► FRAUEN UND PENSION

Tipps und Informationen für Arbeitnehmerinnen

► PENSIONS-CHECK für Frauen unter: pensions-check.arbeiterkammer.at/

Sämtliche Broschüren stehen als Download unter **ooe.arbeiterkammer.at** zur Verfügung oder können auch als Druckversion unter **frauen@akooe.at** angefordert werden.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AK Ried, Goethestraße 29*, 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

IMPRESSUM:

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 29/2020, 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: Oktober 2020

Hersteller: Druckerei Haider Manuel e.U., Niederndorf 15, 4274 Schönau i.M. ooe.arbeiterkammer.at

^{*} wegen des Umbaus, ab Herbst 2021 wieder Roseggerstraße 26

