



FRAUENMONITOR 2022

ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen
in Oberösterreich



Elfriede Schober
AK-VIZEPRÄSIDENTIN



Andreas Stangl
AK-PRÄSIDENT

DIE ARBEITSWELT DER FRAUEN VERÄNDERT SICH NUR LANGSAM. SIE ARBEITEN TEILZEIT UND STEMMEN HÄUFIG DEN GROSSTEIL DER BETREUUNGSARBEIT.

Sie halten die 14. Ausgabe des Frauenmonitors der Arbeiterkammer Oberösterreich in den Händen. Auch heuer wurden wieder zahlreiche Daten zur Lage der Frauen zusammengetragen. Sie geben Einblicke in Themen, die den Arbeitsmarkt betreffen, aber auch Themen aus Politik und Gesellschaft werden frauenpolitisch besprochen. Die Bandbreite der einzelnen Kapitel reicht von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Einkommen, Arbeitszeit, Gleichbehandlung über Bildung, Kinderbetreuung, Steuern, Gesundheit, Care, Pension bis zu Migration und der EU.

Wir spüren es täglich, dass wir gerade in unsicheren Zeiten leben. Seit März 2020 hält uns eine Pandemie in Atem und dem nicht genug, haben wir seit Jahresmitte mit den höchsten Teuerungen seit 70 Jahren zu kämpfen. Besonders dramatisch sind die Entwicklungen für Frauen. Bereits vor der Corona-Pandemie wurde von Seiten der Arbeiterkammer laufend auf die niedrigen Einkommen in frauendominierten Branchen wie Handel, Gastronomie und der Pflege hingewiesen. Fakt ist: Die Einkommensschere in Oberösterreich ist unverändert groß.

Im Jahr 2021, und damit bereits vor der Teuerungswelle, waren schon rund 67.000 Oberösterreicherinnen armutsgefährdet und mit ihnen auch 23.000 Kinder und Jugendliche. Für sie alle sind nun die laufend steigenden Lebenserhaltungs- und Fixkosten nicht mehr zu stemmen. Für sie reicht das Einkommen nicht mehr zum Leben aus. Vor diesem Hintergrund ist eine zentrale Forderung der Arbeiterkammer Oberösterreich „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ und die Unterstützung der Forderung der Gewerkschaften zur Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns auf 2.000 Euro mehr als berechtigt. Sehr viele schlecht entlohnte Frauen würden davon profitieren.

Die nach wie vor sehr traditionelle Verteilung der Rollen in österreichischen Haushalten zwingt Frauen nicht selten in die Teilzeit. Die Corona-Pandemie hat Frauen gerade zu Beginn besonders gefordert. Rund zwei Drittel der Sorgearbeit wurde von Frauen gestemmt. Durchschnittlich verbrachten sie 4,5 Stunden pro Tag mit Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege. Oft fehlen Kinderbetreuungsplätze und Pflege- und Betreuungsplätze für ältere Angehörige. Es sind zumeist die Frauen, die diese Arbeit übernehmen und auf einen Vollzeitjob verzichten oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

Besonders der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots geht in Oberösterreich nur mühsam voran. Es gibt zu wenige vollzeitaugliche Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige und Drei- bis Sechsjährige. Im Bundesländervergleich liegt Oberösterreich auf dem traurigen letzten Platz. Die Öffnungszeiten der Einrichtungen lassen sich kaum mit einer Vollzeitarbeit vereinbaren.

Nicht nur die unbezahlte Care-Arbeit ist weiblich. Auch die professionelle Pflege und Betreuung wird zu 90 Prozent von weiblichen Beschäftigten geleistet. Sie sind mit enormen Arbeitsbelastungen konfrontiert. So schildert fast die Hälfte der Pflegekräfte (47 Prozent), dass sie unter der schweren körperlichen Anstrengung leiden, jede sechste spürt eine enorme Belastung durch die hohe Verantwortung, die sie tragen muss. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Kinderbildung und -betreuung. Hier sind sogar 98 Prozent der Beschäftigten Frauen. Viele können sich in diesem Bereich nicht vorstellen, den Beruf bis zur Pension auszuüben, weil die Belastungen zu hoch sind. Eine von den Beschäftigten als zu niedrig empfundene Entlohnung, die hohe Verantwortung gepaart mit der hohen Belastung macht diese Berufe unattraktiv. Es braucht längst eine finanzielle Aufwertung sowie den personellen und mengenmäßigen Ausbau.

Teilzeitarbeit, geringe Entlohnung sowie Lücken in der Erwerbsbiografie und damit fehlende Versicherungszeiten stellen Frauen im Alter vor große Herausforderungen. Die durchschnittliche Alterspension der Oberösterreicher ist beinahe doppelt so hoch wie jene der Oberösterreicherinnen. Im Jahr 2021 machte sie gerade einmal 1.182 Euro aus. Die schrittweise Erhöhung des Pensionsantrittsalters der Frauen um fünf Jahre ab 2024 wird diese Schere nicht schließen können. Es ist zu befürchten, dass sich im Falle eines Arbeitsplatzverlustes und Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe die Situation für Frauen noch weiter verschärfen wird.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert daher eine echte Entlastung für alle Menschen. Besonders Frauen muss mit existenzsichernden Hilfen unter die Arme gegriffen werden. Ausgleichszahlungen alleine sind hier nur ein Tropfen auf dem heißen Stein und reichen bei Weitem nicht aus. Denn dort wo die Einkommen vorher schon niedrig, und teilweise zu niedrig waren, hatten die Beschäftigten gar keine Möglichkeit, sich einen Polster anzusparen, um auch nur einen Teil der Teuerungen abfedern zu können. Die sich abzeichnende Kostenexplosion für Lebensmittel, Strom und Gas bringt viele Menschen mit niedrigen Einkommen massiv unter finanziellen Druck. Niemand soll im Winter frieren müssen, weil man sich die Heizkosten nicht mehr leisten kann.

Ohne Frauen würde in unserem Land nichts laufen. Ihre Leistungen müssen endlich gewürdigt werden. Sie leisten unzählige Stunden unbezahlter Care-Arbeit – und das meist neben einer Erwerbstätigkeit. Das ist nicht selbstverständlich und verdient finanzielle und soziale Anerkennung und Respekt. Erwerbsarbeit und Familie muss für alle möglich sein und darf keine Frage von „entweder – oder“ sein. Die Arbeiterkammer Oberösterreich setzt sich daher weiterhin mit voller Überzeugung für eine echte Gleichstellung der Geschlechter und damit eine fairere Gesellschaft ein.

Elfriede Schober
AK-Vizepräsidentin

Andreas Stangl
AK-Präsident

Anmerkung:

Ergänzend dürfen wir an dieser Stelle auf die Corona-Sonderausgabe des Frauenmonitors der Arbeiterkammer Oberösterreich aus dem Jahr 2021 verweisen, den Sie unter frauen@akooe.at anfordern können.

A smiling woman with blonde hair, wearing a white blouse with floral embroidery, stands in an office hallway. In the background, a man with red hair is seen from behind, walking away. The hallway has wooden floors and glass railings.

ERWERBSTÄTIGKEIT 7

BESCHÄFTIGUNG 8

EINKOMMEN 11

ARBEITSZEIT 14

ARBEITSBEDINGUNGEN 18

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 20

FÜHRUNG 22

GLEICHBEHANDLUNG 25

ARBEITSLOSIGKEIT 28

POLITIK UND GESELLSCHAFT 33

STEUERN 34

BILDUNG 38

KINDERBETREUUNG 41

CARE 45

GESUNDHEIT 47

PENSION 50

ARMUT 54

INTERNATIONAL 57

MIGRATION 58

EUROPÄISCHE UNION 60

BROSCHÜREN 62



ERWERBS- TÄTIGKEIT

Trotz guter Lage am Arbeitsmarkt sind Frauen mit Jobverlust, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit konfrontiert. Teilzeit, traditionelle Rollenverteilung und schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Kind bringen weitere Nachteile. Dazu kommt die bundesweit zweittiefste Kluft zwischen den Einkommen von Männern und Frauen in Oberösterreich. Trotzdem müssen vor allem Frauen im Job freundlich sein und lächeln, während ihnen ein beruflicher Aufstieg erschwert wird.

FORTSCHRITTE BEI DER FRAUENBESCHÄFTIGUNG, TROTZDEM BLEIBEN VIELE HÜRDEN UND NACHTEILE

Die monatlichen Arbeitsmarktdaten erwecken den Anschein einer Vollbeschäftigung in Oberösterreich. Sie suggerieren, dass alle Arbeitsmarktprobleme beseitigt sind. Die Realität ist komplexer, vielfältiger und uneinheitlich.

Trotz guter Arbeitsmarktlage weiterhin viele Unsicherheiten

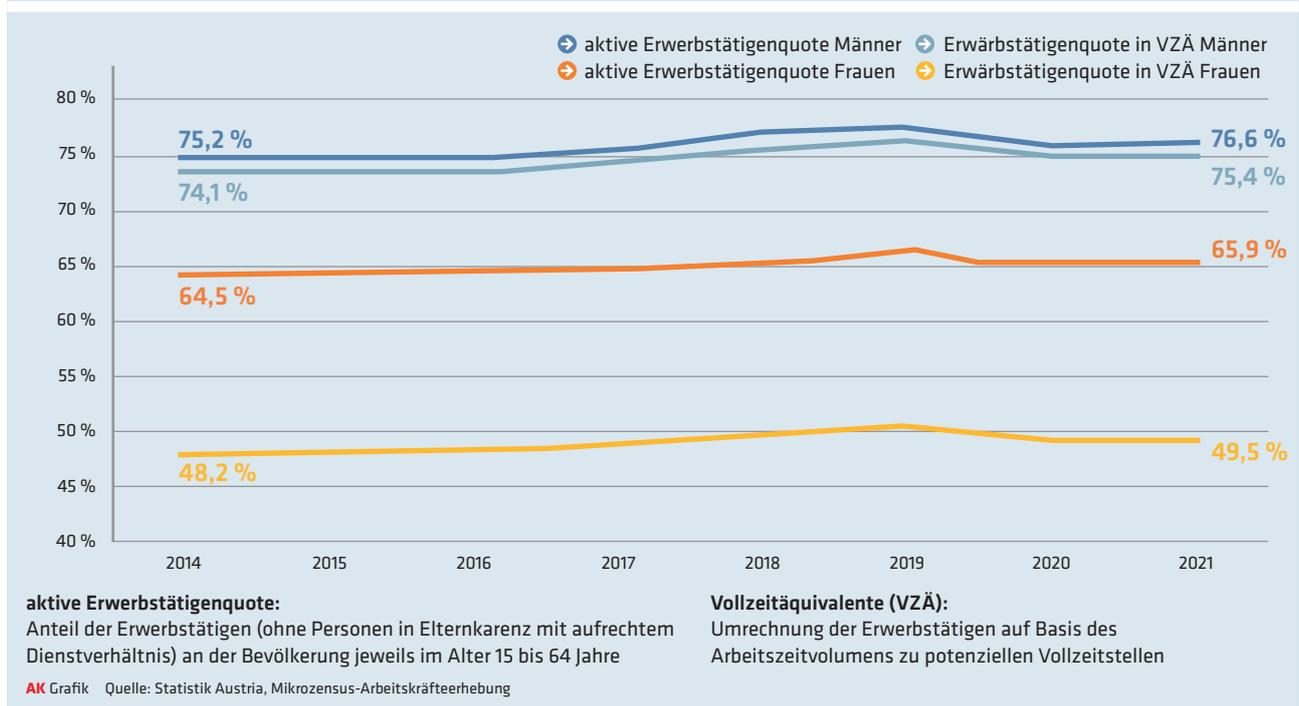
Tatsächlich hat sich der oberösterreichische Arbeitsmarkt überraschend schnell und kräftig vom Corona-Schock erholt. Seit einigen Monaten ist bei der Beschäftigung das Vorkrisenniveau bereits wieder erreicht. Im Juli 2022 konnte ein Beschäftigungsrekord von 314.747 Frauen erreicht werden. Zumindest bislang suchen Unternehmen weitere Mitarbeiter/-innen. Dies war jedoch keine stetige Entwicklung. Speziell Frauen sind immer wieder mit Jobverlust, Arbeitslosigkeit, Berufswechsel, Kurzarbeit und vor allem mit Unsicherheit konfrontiert. So haben etwa im Lauf des vergangenen Jahres österreichweit fast 616.000 Frauen ihr Beschäftigungsverhältnis beendet, rund 700.000 Frauen haben eine unselbständige Beschäftigung aufge-

nommen – in Summe hat sich die Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen 2021 in Österreich um etwa 36.400 erhöht. Nur etwa einem Fünftel der Frauen gelingt dabei ein nahtloser Wechsel vom alten zum neuen Job.

Kurzarbeit wieder im Vor-Corona-Muster

Vor 2020 war Kurzarbeit ein männerdominiertes Instrument und betraf fast ausschließlich die Sachgütererzeugung. So waren etwa 2019 nur rund 13 Prozent der insgesamt 1.228 von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten Frauen. 2020 hat sich die Zahl der Betroffenen auf das tausendfache und der Frauenanteil auf 44 Prozent erhöht. Im

ERWERBSTÄTIGENQUOTE DER 15 BIS 64-JÄHRIGEN IN ÖSTERREICH 2021



Jahr 2021 waren von den 289.000 neu genehmigten Kurzarbeit-Beschäftigten sogar 55 Prozent Frauen. Das war vor allem den mehrfachen Lockdowns und Beschränkungen im Handel, Tourismus und bei den persönlichen Dienstleistungen geschuldet. Seit dem Beginn der Kurzarbeit-Übergangsphase im Juli 2022 zeigt sich wieder das Vor-Corona-Muster. Von Kurzarbeit sind überwiegend Beschäftigte in Produktionsbetrieben mit hohem Männeranteil betroffen.

Erwerbstätigenquote: Große Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Betrachtet man die Beschäftigung genauer, fällt die fortdauernde Diskrepanz der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern auf. Die Grafik zur Erwerbstätigenquote verdeutlicht vor allem zwei Aspekte: Zum einen der pandemiebedingte Rückgang, der den leicht steigenden Trend unterbricht. Zum anderen das Absacken der Erwerbstätigenquote bei den Frauen bei Berücksichtigung des Stundenausmaßes. Rechnet man die vielen Teilzeitjobs in Vollzeitäquivalente um, ergibt sich zwischen aktiver Erwerbstätigenquote und jener in Vollzeitäquivalenten bei Frauen eine große Kluft, während bei Männern dies kaum eine Rolle spielt. Da Oberösterreich im Bundesländervergleich die höchste Teilzeitquote bei Frauen aufweist, fällt die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten noch niedriger aus.

Dienstleistung ist Frauensache

Auch wenn sich in Folge der Corona-Pandemie viele Frauen, teils freiwillig – teils unfreiwillig, beruflich umorientiert haben, sind die wirtschaftlichen Strukturen relativ stabil: So sind in Oberösterreich nach wie vor etwa die Hälfte aller Frauen (50,6 Prozent) in nur drei Dienstleistungsbranchen beschäftigt: Öffentliche Verwaltung, Handel und Gesundheits- und Sozialwesen. Nahezu jede siebte Frau (14,1 Prozent) ist in der Warenherstellung beschäftigt. Die Bemühungen die traditionelle Aufteilung in Frauen- und Männerberufe aufzuweichen, sind bislang wenig erfolgreich. So dominieren weiterhin im Gesundheits- und Sozialwesen die Frauen, denn gut drei Viertel aller Beschäftigten in dieser Branche sind weiblich. In der Warenherstellung ist es lediglich ein Viertel.



BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER FRAUEN IN OBERÖSTERREICH

Wirtschaftsklasse		unselbständig Beschäftigte	Beschäftigungs- veränderung (absolut)	Frauenanteil in der jeweiligen Branche	Anteil an der gesamten Frauenbeschäftigung
		Juli 2022	Juli 2019 - Juli 2022	Juli 2022	Juli 2022
A	Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	1.740	217	41,5 %	0,6 %
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	172	15	15,2 %	0,1 %
C	Herstellung von Waren	44.388	1.220	25,0 %	14,1 %
D	Energieversorgung	527	34	17,0 %	0,2 %
E	Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung	999	34	27,9 %	0,3 %
F	Bau	7.254	587	13,4 %	2,3 %
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	55.415	681	54,8 %	17,6 %
H	Verkehr und Lagerei	6.200	-247	21,0 %	2,0 %
I	Beherbergung und Gastronomie	15.236	64	62,6 %	4,8 %
J	Information und Kommunikation	5.040	614	30,4 %	1,6 %
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8.004	-72	51,9 %	2,5 %
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	3.093	140	58,8 %	1,0 %
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. & techn. Dienstleistungen	15.113	1.130	53,6 %	4,8 %
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	18.114	814	36,1 %	5,8 %
O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	64.444	7.442	66,9 %	20,5 %
P	Erziehung und Unterricht	7.043	-4.924	66,4 %	2,2 %
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	39.334	2.236	76,6 %	12,5 %
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.883	-52	44,4 %	0,6 %
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	8.624	-875	69,2 %	2,7 %
T	Private Haushalte	210	-35	83,0 %	0,1 %
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0	0,0 %	0,0 %
X	Sonstige	18	-2	31,6 %	0,0 %
PräsenzienerInnen		3	-2	0,4 %	0,0 %
Elternkarenz		11.893	-1.610	93,9 %	3,8 %

Hinweis statistische Verzerrung:

Seit März 2021 werden ca. 5.300 Beschäftigte (davon etwa 4.400 Frauen) nicht mehr der Wirtschaftsklasse P (Erziehung und Unterricht) zugeordnet, sondern der Branche O (Öffentliche Verwaltung): Real ist somit das Beschäftigungsplus in der Branche O deutlich kleiner und in der Branche P bleibt vom massiven Beschäftigungsrückgang um 41,1 Prozent nur ein kleines Minus übrig.

AK Grafik Quelle: Baliweb, Hauptverband der SV-Träger, AK-Berechnungen

**Kündigungen
statt Kurzarbeit
für viele Frauen**

In fast allen Branchen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter wieder auf oder sogar über dem Vorkrisen-Niveau. Zögerlich verläuft der Aufholprozess bei den sonstigen Dienstleistungen (Friseur-/Kosmetiksalons, Wäschereien, Massagezentren). Diese meist kleinen Betriebe haben in der Corona-Pandemie vielfach ihre Mitarbeiter/-innen (zu knapp 70 Prozent Frauen) gekündigt und selten Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung genutzt. Ähnlich haben viele Tourismusbetriebe in der Krise reagiert. Mittlerweile arbeiten aber mit 15.236 Frauen schon wieder etwas mehr Frauen in dieser Branche als im Juli 2019.

Zuletzt hat sich am Arbeitsmarkt viel bewegt. Betriebe suchen händeringend nach Arbeitskräften, was sich wiederum positiv auf die Chancen der Beschäftigten auswirkt. Jedoch ist die Infrastruktur der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und der Pflege und Betreuung älterer Menschen ungenü-

gend ausgebaut, sodass die Mobilität und die Aussichten der Frauen auf einen Jobwechsel massiv eingeschränkt werden. In letzter Konsequenz ist das ein großes Hindernis, um dauerhaft Stunden aufzustocken, ein höheres Einkommen zu erzielen und attraktivere Arbeitsbedingungen vorzufinden.



FORDERUNGEN

- ▶ Ausbau der Sozialen Dienstleistungen: Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Ältere und institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem für Kleinkinder.
- ▶ Unterstützung der beruflichen Mobilität durch praxistaugliche, existenzsichernde Weiterbildungs-Modelle zur Auf- und Umqualifizierung.

EINKOMMENSUNTERSCHIEDE SIND IN OBERÖSTERREICH BESONDERS DRAMATISCH

Hohe Teilzeitquoten, schlechter bezahlte Arbeit und nun auch massive Teuerungen setzen derzeit besonders Frauen zu. Oberösterreicherinnen landen beim Einkommensnachteil nach Geschlecht im Bundesländervergleich auf dem traurigen zweiten Platz. Es braucht daher endlich echte finanzielle Entlastung für die Arbeitnehmerinnen.

Angesichts der hohen Teuerung können sich Oberösterreichs Frauen laut vorläufiger Daten mit ihrem mittleren Arbeitseinkommen im ersten Halbjahr 2022 in Höhe von rund 2.030 Euro brutto im Monat (Median) real, also preisbereinigt, um 2,4 Prozent weniger leisten als im Vergleichszeitraum des Vorjahres! Das größte Minus gab es bei den Löhnen der Arbeiterinnen in Steyr-Land mit -4,3 bzw. -3,5 Prozent in Steyr-Stadt, gefolgt von Braunau und Freistadt mit einem realen Lohnrückgang von mehr als drei Prozent. Auch weibliche Angestell-

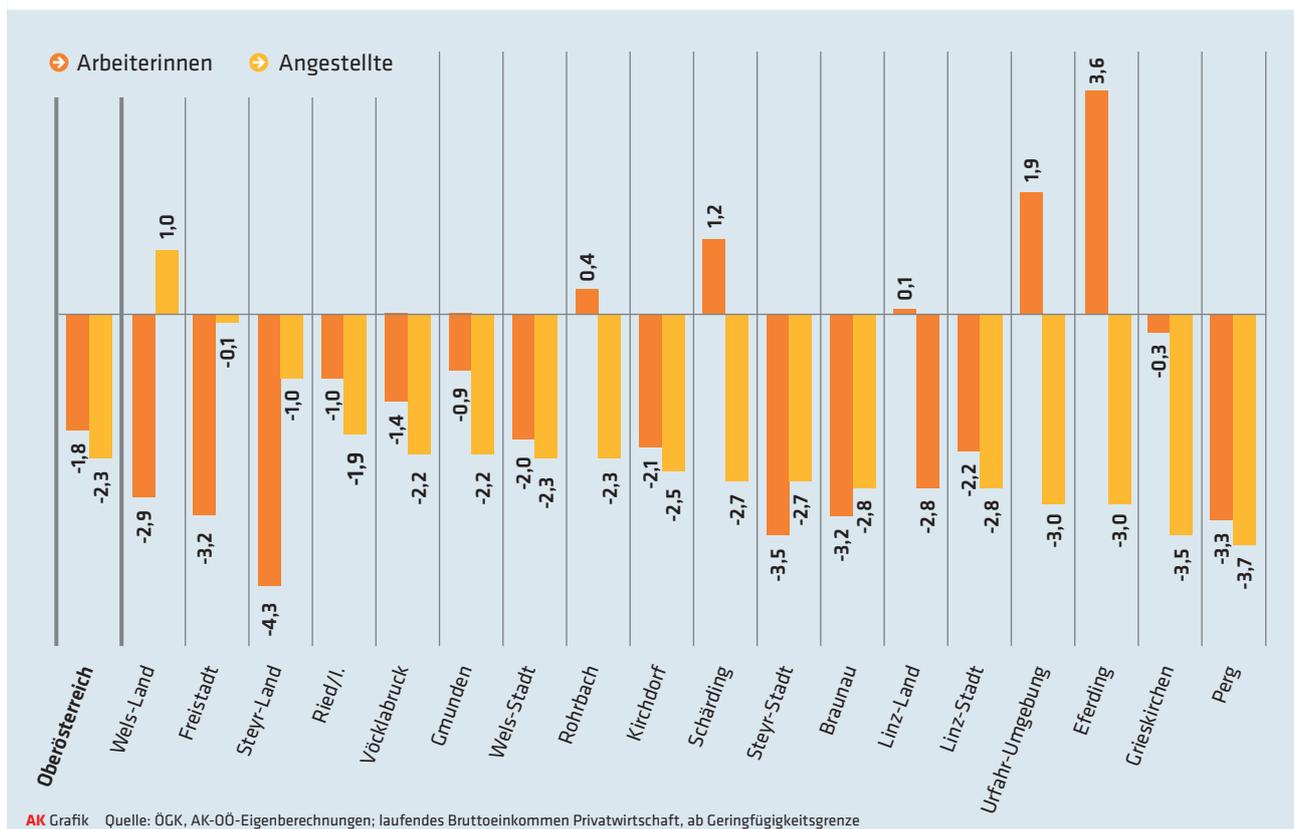
te, die in Grieskirchen und Perg arbeiten, müssen mit einem um 3,5 bzw. 3,7 Prozent niedrigeren Gehalt auskommen.

Mittleres Arbeitseinkommen im ersten Halbjahr 2022 gesunken!

Nur ein Fünftel mit mindestens durchschnittlichem Einkommensplus

Fast 40 Prozent der im Jahr 1978 geborenen Männer konnten im Alter zwischen 21 und 40 Jahren durchgehend eine individuelle Einkommenssteigerung erzielen, die mindestens dem gesamtwirtschaftlichen Ein-

REALE EINKOMMENSVERÄNDERUNG DER OBERÖSTERREICHERINNEN AUSMASS DES PREISBEREINIGTEN EINKOMMENSVERLUSTES (Veränderung in Prozent, 1. Halbjahr 2021/2022)



kommenszuwachs entspricht. Bei Frauen dieses Jahrgangs gilt das nicht einmal für ein Fünftel: Mit knapp 18 Prozent ist der Anteil nicht einmal halb so hoch.

Der individuelle Einkommensverlauf zwischen 21 und 40 Jahren konnte bei Männern im Vergleich zu Elterngenerationen häufiger mit dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt mithalten (Anteil Jahrgang 1958: 31,2 Prozent; Anteil Jahrgang 1978: 39,7 Prozent). Bei den Frauen hingegen hat sich der Anteil verringert: Konnte noch knapp ein Viertel der älteren Frauen-Generation (Jahrgang 1958: 23,5 Prozent) zwischen 21 und 40 ein über dem Schnitt liegendes individuelles Einkommensplus erzielen, sank dieser Anteil bei der jüngeren Generation (Jahrgang 1978: 17,8 Prozent).

Für Frauen mit maximal Pflichtschul-Abschluss ist am seltensten ein durchgängiger, mindestens durchschnittlicher Einkommenszuwachs im Alter zwischen 21 und 40 zu verzeichnen. Der Anteil blieb über die Generationen hinweg gering (Jahrgang 1958: 14,7 Prozent, Jahrgang 1978: 14 Prozent).

Nur 14 Prozent der Frauen mit Lehrabschluss (Jahrgang 1978) können mit dem Gesamtschnitt Schritt halten. Der Elterngeneration mit Lehrabschluss gelang dies noch zu über einem Fünftel (Jahrgang 1958: 22,6 Prozent). Dramatisch ist auch der Absturz bei Frauen mit mittlerem und höherem Schulabschluss: von 30,3 (Jahrgang 1958) auf nur mehr 18,1 Prozent (Jahrgang 1978).

Am häufigsten gelingt Hochschulabsolventinnen zwischen 21 und 40 Jahren ein durchgängiger Einkommenszuwachs entsprechend des Gesamtschnitts. Dieser bleibt über die Generationen konstant bei etwa 23 Prozent. Allerdings ist dieser Anteil bei den Männern mit 52,2 Prozent mehr als doppelt so hoch!

Quelle: WIFO, Erwerbs- und Einkommensverläufe in Österreich (2021)

Einkommensnachteil in Oberösterreich am zweithöchsten

Der Bundesländer-Vergleich, der für das Jahr 2021 verfügbar ist, zeigt, dass in Oberösterreich die Einkommen zwischen Männern und Frauen besonders weit auseinander liegen. Das rela-

tive Einkommensminus (siehe Grafik Seite 13) beträgt fast 35 Prozent, nur in Vorarlberg ist es noch höher.

Bei Vollzeit: Um 11.460 Euro weniger im Jahr!

Selbst wenn das ganze Jahr über Vollzeit gearbeitet wird, hat eine Frau am Jahresende im Schnitt brutto um 17 Prozent weniger am Lohnkonto als ein Mann (siehe Grafik Seite 13). In Euro summiert sich das Minus bundesweit auf rund 9.430 Euro im Jahr 2020. Das absolut und relativ größte Einkommensminus gibt es in Vorarlberg (rund 13.940 Euro bzw. rund 25 Prozent), gefolgt von Oberösterreich, wo Frauen um rund 11.460 Euro bzw. über ein Fünftel (21,1 Prozent) weniger erhalten.

Einkommensverlauf bei Frauen langfristig unterdurchschnittlich

Die Teilhabe an der gesamtwirtschaftlichen Einkommensentwicklung ist sehr unausgewogen. Das zeigt sich auch beim individuellen Einkommensverlauf: Männliche Beschäftigte der Altersgruppe zwischen 21 und 40 Jahren können im Vergleich zu Frauen durchgehend einen doppelten individuellen Einkommenszuwachs erzielen, der mindestens dem gesamtwirtschaftlichen Plus entspricht. Die Hauptursachen dafür sind in den weiblichen Arbeits- und Lebensbiografien zu suchen, insbesondere dem geringeren Erwerbsausmaß (hohe Teilzeitquote, siehe Seite 15) und Unterbrechungen im Erwerbsverlauf.



FORDERUNGEN

- ▶ Es braucht kaufkrafterhaltende, nachhaltige Lohn- und Gehaltssteigerungen.
- ▶ Die Forderung der Gewerkschaften nach einer flächendeckenden kollektivvertraglichen Anhebung des Mindestlohns auf 2.000 Euro brutto wird unterstützt.
- ▶ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ▶ Gerechter Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit: Jede zusätzliche Arbeitsstunde muss mit einem 50-prozentigen Zuschlag abgegolten werden.

MEDIAN-EINKOMMEN BUNDESLÄNDER 2021 (VOLL- UND TEILZEIT)

IN EURO, BRUTTO, PRO MONAT



AK Grafik

Quelle: Hauptverband der SV-Träger,
AK OÖ; laufendes Einkommen Privatwirtschaft,
ab Geringfügigkeitsgrenze (Jahres14tel, Median; je die Hälfte
der Beschäftigten verdient mehr bzw. weniger als diesen Wert)

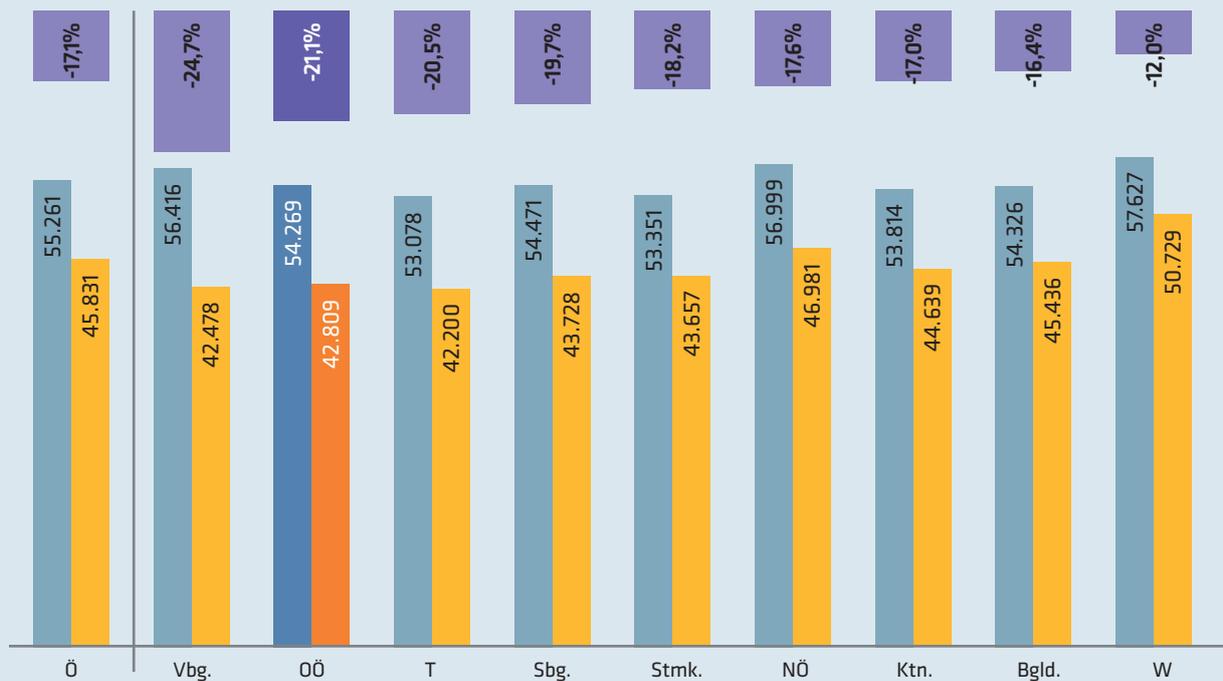
➔ ➔ Männer

➔ ➔ Frauen

➔ ➔ Unterschied in Prozent zu Männer-Einkommen

DURCHSCHNITTLICHE VOLLZEIT-EINKOMMEN 2020

IN EURO, BRUTTO, PRO JAHR



AK Grafik

Quelle: Statistik Austria,
AK OÖ; Bruttojahreseinkommen (Durchschnitt)
aller Arbeitnehmer/-innen in ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung

➔ ➔ Männer

➔ ➔ Frauen

➔ ➔ Unterschied in Prozent zu Männer-Einkommen

SAMSTAG – SONNTAG – FEIERTAG: VIELE FRAUEN HABEN KEIN FREIES WOCHENENDE

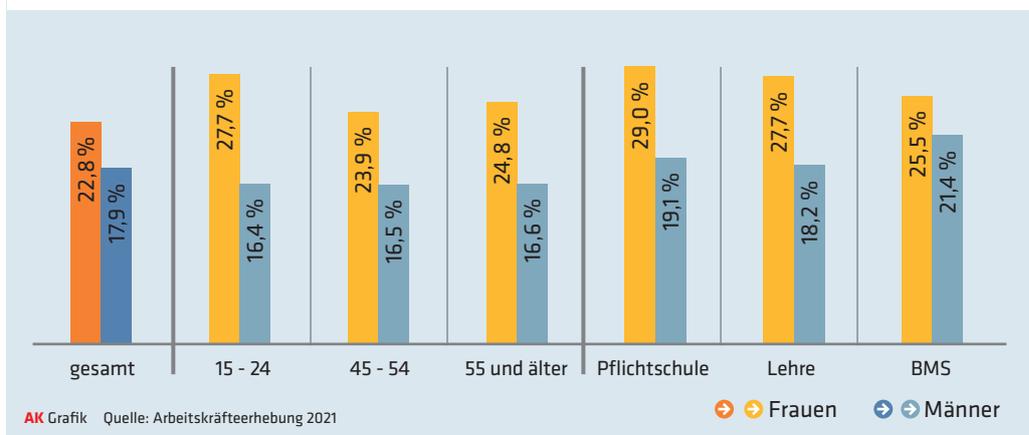
Besonders Frauen arbeiten häufig in Branchen, bei denen Wochenenddienste die Regel sind. Unterschiede in der Arbeitszeit von Frauen und Männern gibt es überdies auch beim Stunden- ausmaß. So ist Oberösterreich Spitzenreiter bei der Teilzeitquote von Frauen. Grund dafür ist ein oft mangelhaftes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen. Ein Rechtsanspruch auf kürzere Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer/-innen könnte zu einer gerechteren Verteilung beitragen.

Jede vierte Österreicherin arbeitet samstags und jede achte sonntags

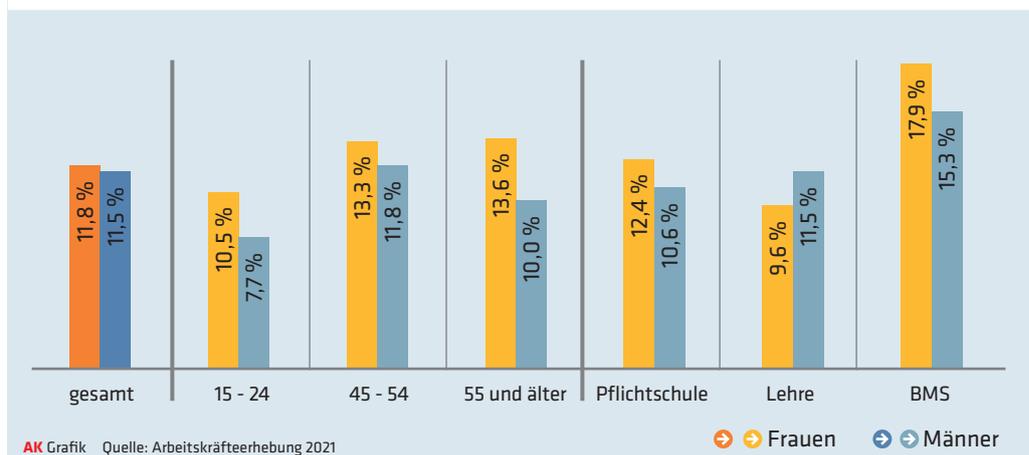
Für hunderttausende Frauen gibt es kein freies Wochenende. Im Jahr 2021 mussten samstags

418.100 (rund 23 Prozent) und sonntags 216.900 (rund 12 Prozent) Arbeitnehmerinnen regelmäßig arbeiten. Besonders häufig sind Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahren betroffen, samstags auch die Jungen bis 24. Über-

SAMSTAGSARBEIT IN ÖSTERREICH – BESCHÄFTIGTEN-ANTEIL, 2021



SONNTAGSARBEIT IN ÖSTERREICH – BESCHÄFTIGTEN-ANTEIL, 2021



durchschnittlich hoch sind die Anteile für jene mit maximal Pflichtschulabschluss, sowie Lehre und berufsbildender mittlerer Schule (BMS). Bei diesen Gruppen (außer jene mit Lehrabschluss) sind die Anteile höher als bei Männern.

Die bedeutendsten Branchen mit Wochenendarbeit sind die Gastronomie, wo samstags bzw. sonntags 44 bzw. 37 Prozent der dort beschäftigten Frauen arbeiten müssen. Die für Frauen anteilmäßig zweitgrößte Samstagsbranche ist der Einzelhandel (42 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen sind am Wochenende samstags rund 29 und sonntags rund 26 Prozent der in dieser Branche arbeitenden Frauen im Dienst.

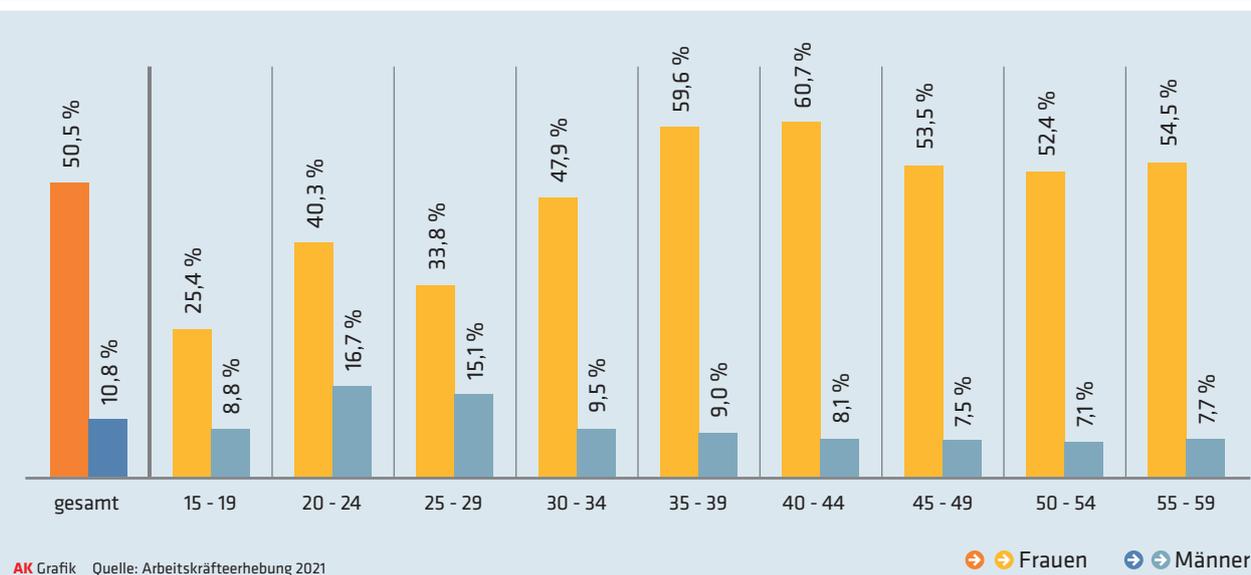
Teilzeit-Höchststand bei Frauen zwischen 35 und 44 Jahren

Das Erwerbsausmaß zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich sehr stark. Während etwa jeder zehnte Arbeitnehmer einen Teilzeitjob hat, gilt das für die Hälfte der Arbeitnehmerinnen. Im Alter von 35 bis 44 klettert die Frauen-Teilzeit-Quote sogar auf rund 60 Prozent.



TEILZEIT-QUOTEN NACH ALTER IN ÖSTERREICH, 2021

ANTEIL TEILZEITBESCHÄFTIGTER AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN DER ALTERSGRUPPE (REST = VOLLZEITQUOTE)

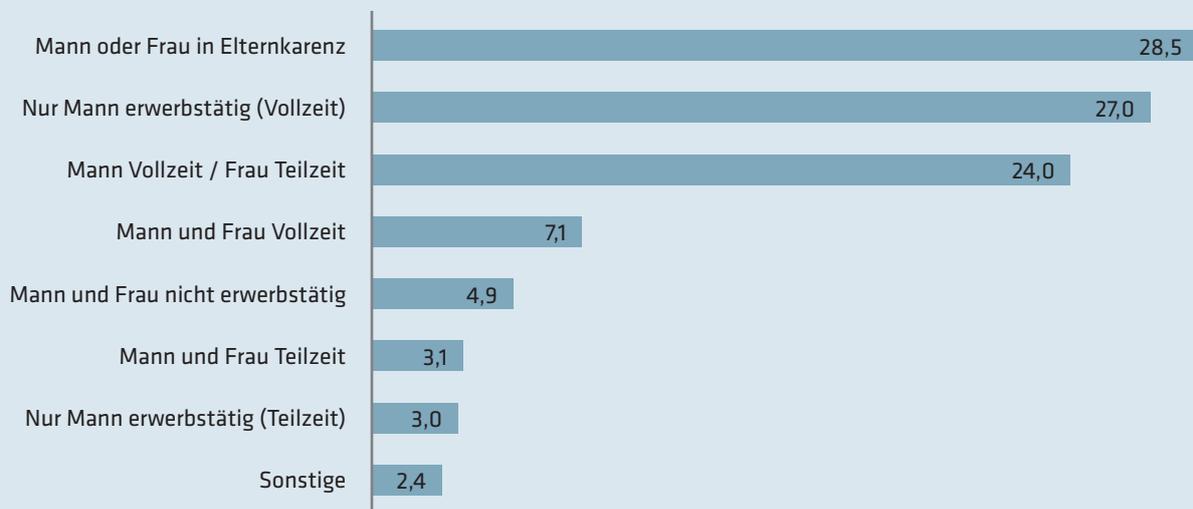


**Beruf und Kind:
Traditionelle Rollenteilung überwiegt**

Männer ohne Kinder bzw. mit älteren Kindern ab 15 sind zu knapp drei Viertel (72 Prozent) aktiv erwerbstätig, Frauen zu zwei Drittel (65,5 Prozent). Wenn kleine Kinder im Haus sind, dann verändert sich die Berufstätigkeit sehr stark (Ursachen u.a. mangelnde Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, siehe Kapitel Kinderbetreuung,

Seite 41). Mit Kindern unter drei Jahren erhöht sich die Erwerbsbeteiligung der Männer auf über 90 Prozent, jene der Frauen stürzt auf etwas mehr als ein Drittel (37 Prozent) ab. Die traditionelle Arbeitsteilung – Mann als Ernährer und Frau daheim bzw. maximal Teilzeit-Zuverdienst – ist auch 2021 überwiegende Realität. Für die Hälfte der Paare mit kleinen Kindern bis zwei Jahre trifft männlicher Allein-Vollzeit-Verdiener oder Mann in Vollzeit plus Frau in Teilzeit zu.

ERWERBSAUSMASS - PAARE MIT KINDERN 0 - 2 JAHRE, 2021
IN PROZENT, IN ÖSTERREICH



AK Grafik Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2021



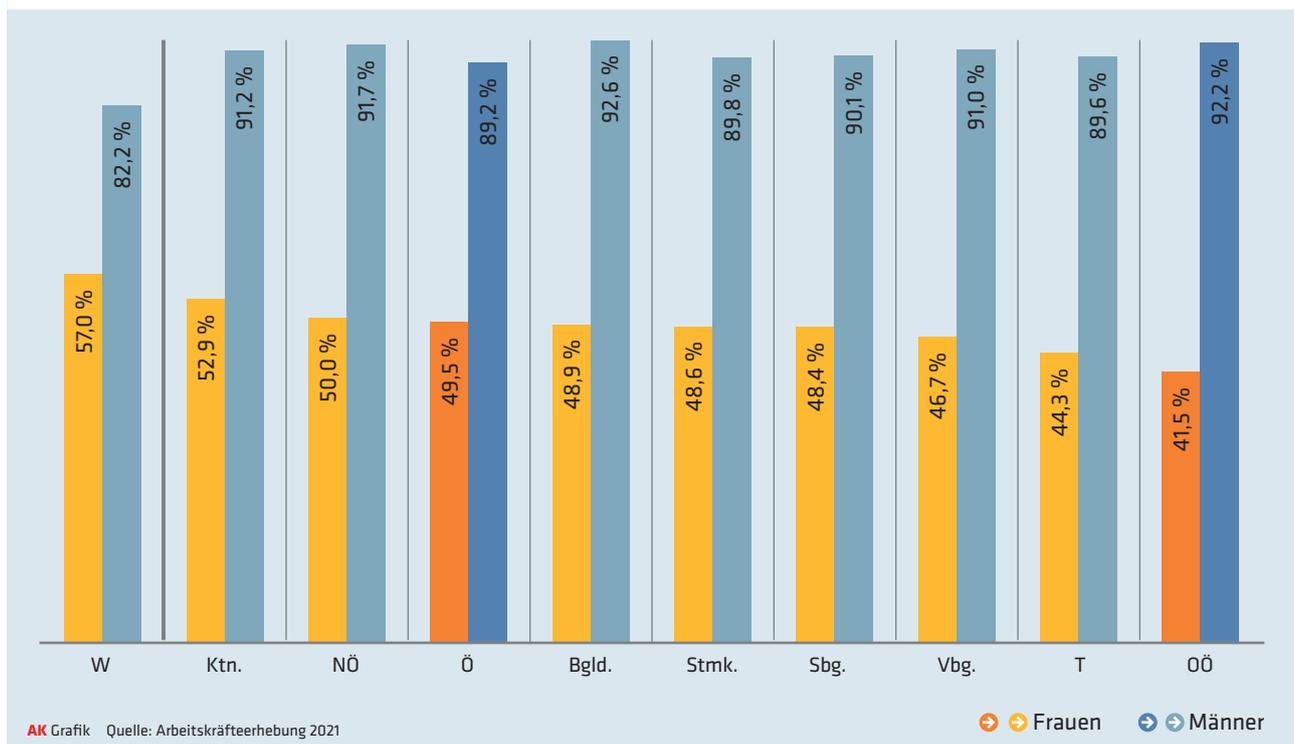
Oberösterreich: Geringste Frauen-Vollzeit-Quote

Im Bundesländer-Vergleich weist das von traditionellen Rollenbildern, hoher „geschlechtlicher“ Branchen-Aufteilung und fehlenden

Betreuungsangeboten (Kinder, Ältere) geprägte Oberösterreich die größte Kluft beim Erwerbsausmaß auf: Nur 41,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben einen Vollzeit-Job, bei den Männern sind es anteilmäßig mehr als doppelt so viele (92 Prozent).

VOLLZEIT-QUOTEN NACH BUNDESLÄNDERN, 2021

ANTEIL VOLLZEITBESCHÄFTIGTER AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN (REST = TEILZEITQUOTE)



Viele (auch unbezahlte) Über- und Mehrarbeitsstunden

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie sank auch im Jahr 2021 die Menge der Überstunden. Allerdings gab es einen

Anstieg der (weder in Zeit noch in Geld) abgolgten Über- bzw. Mehrarbeitsstunden. 2021 blieb über ein Viertel (26,7 Prozent) dieser von Frauen erbrachten Arbeitszeit unbezahlt, in Summe 16,6 Millionen Stunden (Männer: 18,7 Prozent, 24 Millionen Stunden).

Viele Über- und Mehrarbeitsstunden bleiben unbezahlt



FORDERUNGEN

- ▶ Kurze Vollzeit für alle durch moderne Formen der Arbeitszeit-Verkürzung wie das Recht auf regelmäßige 4-Tage-Woche (mit verkürzter Wochen-Arbeitszeit) oder Einführung der "Familienarbeitszeit" (Förderung, wenn beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden arbeiten).

- ▶ Ausbau der Rechtsansprüche auf veränderte/ verkürzte Arbeitszeiten wie das Recht auf Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit oder Rechtsanspruch bei der Altersteilzeit.
- ▶ Abbau und gerechte Bezahlung von Überstunden durch einen vom Unternehmen zu zahlenden Euro pro Überstunde und Strafen bei Nicht-Bezahlung.
- ▶ Anhebung des Zuschlags bei Mehrarbeit von 25 auf 50 Prozent.

FREUNDLICHSEIN KOSTET OFT MEHR ALS NUR EIN LÄCHELN

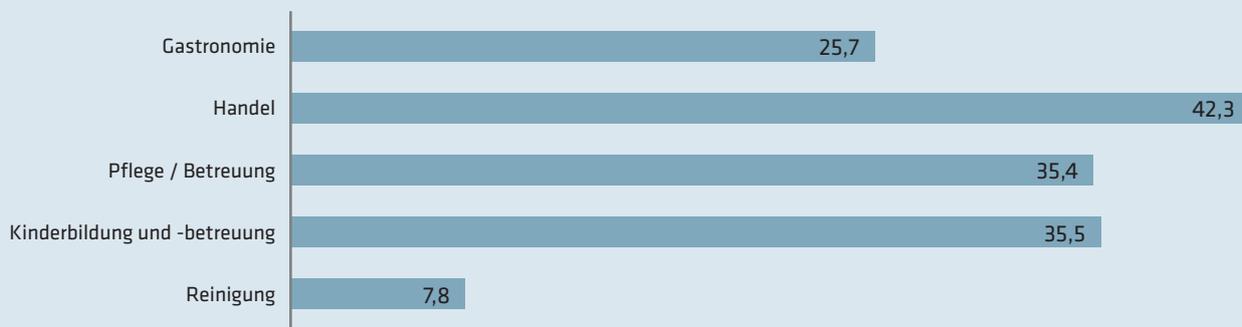
Vor allem Frauen arbeiten in Dienstleistungsbranchen mit viel Kundenkontakt. Das kann nicht nur erfüllend, sondern auch sehr anstrengend sein. Ständiger Kundenkontakt kann mitunter psychisch belasten. Die Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass die Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen vorfinden, geschützt und für ihre Arbeit mit schwieriger Kundenschaft gewappnet sind.

Arbeit am und mit Menschen ist weiblich

Die Mehrheit der Oberösterreicherinnen ist in Dienstleistungsbranchen beschäftigt (siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 8). Branchen, die eindeutig weiblich sind, sind der Handel, die Gastronomie, die Pflege und Betreuung, die Kinderbildung und -betreuung aber auch die Gebäudereinigung. Diese Bran-

chen sind in den allermeisten Fällen von einem besonders hohen Anteil an Interaktionsarbeit betroffen. Frauen, die in diesen Branchen arbeiten, beraten und informieren, leiten an, pflegen, betreuen, erziehen, verhandeln, geben Anweisungen und vieles mehr. Sie arbeiten primär am und mit Menschen.

ENORME BELASTUNG DURCH DAUERNDEN PARTEIENVERKEHR, KUNDENKONTAKT IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN, IN PROZENT



AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index von AK OÖ und IFES, Zeitraum 2020/21

Beschäftigte mit Kundenkontakt sind höher belastet

Bei beruflichen Tätigkeiten, bei denen die Arbeit mit Menschen im Vordergrund steht, sind Beschäftigte häufig mit herausfordernden Situationen konfrontiert. Beispielsweise sind in der Pflege schwierige Gespräche mit Angehörigen zu führen. In Branchen wie der Gastronomie kommt zum Stress und dem hohen Arbeitstempo auch das schwere Tragen und Heben dazu.

Auch die zweite europaweite Unternehmensbefragung der EU-OSHA, kurz ESENER-2,

zeigt, dass der größte Belastungsfaktor in Betrieben der Umgang mit schwierigen Kunden/-innen, Patienten/-innen oder Schülern/-innen ist. Zum Vergleich: erst an siebter Stelle steht der Risikofaktor Zeitdruck!

Viele Beschäftigte klagen über Herzklopfen, Zittern, Schlaflosigkeit, Schwindel und Schwäche. Im schlimmsten Fall ist die Folge Burnout.

Gewalt am Arbeitsplatz

Häufig sehen sich Beschäftigte auch mit Übergriffen konfrontiert – Stichwort „Gewalt am

Arbeitsplatz“: verbale, psychische, physische oder sexualisierte Gewalt, verübt von Kollegen/-innen oder Führungskräften (intern) oder unternehmensfremden Personen (extern).

DEFINITION VON GEWALT

Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Gewalt am Arbeitsplatz als „jede Handlung, Begebenheit oder von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt oder verwundet wird.“

Gewalt durch externe Personen kommt vor allem in Bereichen vor, in denen viel Dienstleistungsarbeit zu leisten ist. Unangenehme Anspielungen, Beschimpfungen und Beleidigungen treten immer häufiger auf. Im Handel sind rassistische Äußerungen wie "Von der Ausländerin lasse ich mich nicht bedienen" keine Seltenheit. Dies zeigt auch eine Auswertung des Arbeitsklima Index 2022: Etwa ein Viertel der Beschäftigten in der Gastronomie ist oft oder gelegentlich Beleidigungen ausgesetzt. In der Pflege und Betreuung geben 18 Prozent an, oft oder gelegentlich unangenehme Anspielungen hören zu müssen.

Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Fürsorgepflicht müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeit sicher gestaltet ist und nicht krank macht. Handlungsmöglichkeiten betreffen sowohl die Prävention, die Intervention als auch die Nachsorge von Konflikten, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz.

- ▶ **Installierung eines Präventionskonzeptes:** Der Umgang mit herausfordernden Kunden/-innen sowie Verbote von Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz sind innerbetrieblich klar zu regeln.
- ▶ **Die Rechte des Betriebsrates nutzen:** Der Betriebsrat ist ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten und kann bei Konflikten wichtiger Vermittler

sein. Außerdem weiß er um Rechte der Beschäftigten Bescheid und kann Betriebsvereinbarungen mitgestalten bzw. initiieren.

- ▶ **Bauliche Maßnahmen und adäquate Ausstattung:** Es braucht gute Lichtverhältnisse, eine freundliche Raumausstattung aber auch Rückzugsmöglichkeiten und technische Möglichkeiten, Hilfe zu holen.
- ▶ **Erweiterung der Kompetenzen:** Wissen und Information über den Umgang mit schwierigen Kunden/-innen und konfliktreiche Situationen können durch Schulungen bzw. im Rahmen der Personalentwicklung erworben werden.
- ▶ **Beratung und psychosoziale Unterstützung:** Es empfiehlt sich, Experten/-innen für Beratungen oder psychosoziale Unterstützung in Anspruch zu nehmen.



FORDERUNGEN

- ▶ **Gewaltfreie Arbeitsplätze:** Es braucht klare gesetzliche Vorgaben, dass jede Form von Gewalt am Arbeitsplatz bestmöglich verhindert werden muss.
- ▶ **Kompetente Führungskräfte:** Bei der Ausbildung von Führungskräften ist es wichtig, dass Kompetenzen im Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz vermittelt werden.
- ▶ **Erzwingbare Betriebsvereinbarungen:** Die Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen ist um den Aspekt „Schutz vor Gewalt und Aggressionen“ zu erweitern, um den Betriebsrat zu stärken.
- ▶ **Informationen und Schutz:** Es braucht klare Vereinbarungen, wie Beschäftigte in schwierigen Situationen handeln können. Wenn diese Gewalt erfahren haben, liegt es in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Unterstützung und Angebote anzubieten.

Quellen:
 EU-OSHA (2015): Zusammenfassung ESENER-2.
 AK-Studie (2020): Berufsrisiko Gewalt - Ursachen, Folgen, Handlungsmöglichkeiten.
 Arbeitsklima Index (2022): Sonderauswertung für 2020-2021.

BERUFSKRANKHEITEN WERDEN BEI FRAUEN OFT NICHT ERKANNT

Beschäftigte haben ein Recht auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Auch der Gesundheitsschutz muss gewährleistet sein. Trotz eines vielbeklagten Fachkräftemangels und einer alternden Erwerbsbevölkerung scheint die Dringlichkeit des Themas in der Arbeitswelt noch nicht überall angekommen zu sein. Der Mangel an Sicherheit und Gesundheitsschutz trifft Frauen besonders hart. Das hat sich besonders bei den Beschäftigten in systemerhaltenden Berufen während der Corona-Pandemie deutlich gezeigt.

Die Arbeitsunfälle sind in den letzten beiden Jahren deutlich zurück gegangen. Das ist allerdings nicht einer verbesserten Prävention geschuldet, sondern vor allem der Covid-19-Pandemie. In vielen Branchen wurde die Produktion zurückgefahren, die Arbeit nach

Hause verlegt, kürzer gearbeitet oder überhaupt vorübergehend nicht gearbeitet. Im Jahr 2021 erlitten 17.785 Frauen einen Arbeitsunfall im engeren Sinne (also Wegunfälle nicht eingerechnet). Das sind rund 24 Prozent aller Arbeitsunfälle.

Pandemie verschärft Betroffenheit von Frauen

Die Meldungen von Berufskrankheiten sind im Vergleich zu den Arbeitsunfällen 2021 erheblich gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass auch eine Covid-19-Infektion als Berufskrankheit anerkannt werden kann. Im Jahr 2021 wurden in Österreich insgesamt 5.776 solcher Fälle anerkannt, wobei 79,5 Prozent weibliche Versicherte betreffen.

Neben den Infektionskrankheiten sind es noch Hauterkrankungen, die einen höheren weiblichen Anteil der anerkannten Berufskrankheiten ausweisen. Im Jahr 2021 sind insgesamt 101 Fälle anerkannt worden und 67 Fälle betreffen Frauen (AUVA, 2021). Es sind die einzigen zwei Posten, welche überwiegend weibliche Versicherte betreffen. In allen anderen Fällen ist der Anteil der männlichen Versicherten höher.

Das Berufskrankheitengeschehen in Österreich wird von männerdominierten Industriezweigen beherrscht. Die niedrigen Anteile der anerkannten Berufskrankheiten bei den Frauen sagen damit wenig über ihre Betroffenheit aus. Es ist von einer hohen Dunkelziffer – insbesondere auch bei arbeitsbedingten Krebserkrankungen – auszugehen. Damit werden bei Frauen in vielen Fällen nicht nur



ANERKANNTE INFEKTIONSKRANKHEITEN 2021 INKL. COVID-19 IN ÖSTERREICH (BK-38)

	Männer	Frauen	Gesamt
2017	8	5	13
2018	9	6	15
2019	13	9	22
2020	47	62	109
2021	1.187	4.589	5.776

AK Grafik Quelle: AUVA 2021

die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz vernachlässigt, sondern sie werden auch mit allen Konsequenzen einer berufsbedingten Erkrankung belastet.

Anerkennung von Infektionskrankheiten – aber nicht für alle

Das bestehende Gesetz sieht die Möglichkeit einer Anerkennung von Covid jedoch nur bei bestimmten Tätigkeiten bzw. in bestimmten Branchen vor. Darunter fallen Gesundheits- und Pflegetätigkeiten, Tätigkeiten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendbetreuung, in Laboratorien, sowie in Justiz- und Haftanstalten. In vielen dieser Berufe arbeiten überwiegend Frauen. Ergänzt wird die Liste durch Unternehmen, in denen eine „vergleichbare Gefährdung“ besteht. Für eine Anerkennung muss nachvollziehbar sein, dass die Ansteckung am Arbeitsplatz passiert ist.

In der Praxis zeigt es sich einmal mehr, dass das Berufskrankheitenrecht viel zu starr ausgestaltet ist. Der gesetzlichen Einschränkung der Infektionskrankheiten auf besonders gefährdete Berufsgruppen schafft die, in der Berufskrankheiten-Liste normierte „vergleichbare Gefährdung“, kaum Abhilfe. Diese wird in der Praxis nämlich selten geprüft. Vor diesem Hintergrund sind eine Ausdehnung der Infektionskrankheiten sowie der Covid-Fälle auf alle Unternehmen notwendig. Die Beweisführung ist genauso schwer, denn der Beschäftigte/die Beschäftigte muss nachweisen, dass die Infektion im beruflichen Umfeld mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit erfolgt ist.

Wenig Chance für eine Anerkennung von Long-Covid haben zur Zeit die vielbeklatschten

Systemerhalter/-innen im Lebensmitteleinzelhandel, der Transport- und Logistikbranche.

Die fehlende Anerkennung von Long-Covid hat zur Folge, dass Beschäftigten – in den angesprochenen Branchen primär Frauen – verschiedene Versicherungsleistungen versagt bleiben. Diese betreffen z.B. Versichertenrente, finanzielle Unterstützungen bei langer Behandlungsdauer oder auch berufliche Rehabilitation (z.B. Umschulungen), was vor allem bei auftretenden Folge- oder Spätschäden notwendig sein könnte.

Fehlende Anerkennung von Berufskrankheiten



FORDERUNGEN

- ▶ **Stärkung** der Arbeitgeber-Fürsorgepflicht, der Arbeitsinspektionskontrolle und der Sanktionsmöglichkeiten, insbesondere bei der Evaluierung psychischer Belastungen und beim Schutz gesundheitlich vorbelasteter Mitarbeiter/-innen, bis hin zum Leistungsverweigerungsrecht.
- ▶ **Beweislastumkehr:** nicht die Betroffenen sollen den Beweis für einen beruflichen Auslöser der Krankheit antreten. Es sind die Unternehmen, die nachweisen müssen, dass die Krankheit nicht auf Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist.
- ▶ **Ende der Monokausalität:** Die Rückführbarkeit auf einen einzigen Faktor, der die Krankheit auslöst, ist nicht ausreichend. Sie muss durch die Möglichkeit ersetzt werden, eine Arbeitsbedingtheit auch anteilmäßig anzuerkennen.

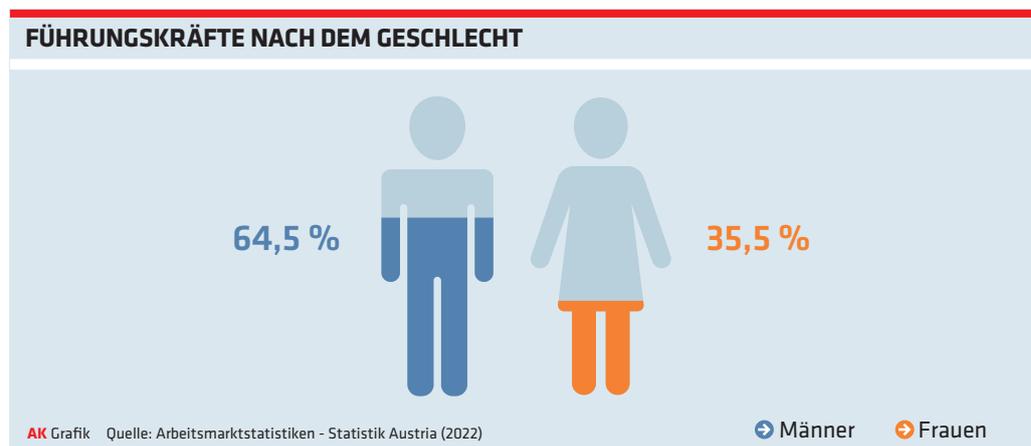
NUR JEDE DRITTE FÜHRUNGSKRAFT IST WEIBLICH

Trotz durchschnittlich besserer Bildung bleiben Frauen weiterhin leitende Tätigkeiten und viele wirtschaftliche Spitzenpositionen vorenthalten. 2021 war erneut nur jede dritte Führungsposition weiblich besetzt. Jedoch konnte dank einer verbindlichen Geschlechterquote der Frauenanteil in den Aufsichtsräten von großen und börsennotierten Unternehmen in Österreich deutlich angehoben werden. Das zeigt: Eine verbindliche Quote wirkt!

Zu wenig Führungspositionen trotz besserer Ausbildung

Fast zwei Drittel (64,5 Prozent) der Führungspositionen waren 2021 von Männern besetzt. Und das obwohl Frauen vielfach besser gebildet und ausgebildet sind als Männer. Beispiels-

weise schlossen im Studienjahr 2020/2021 mit 43.548 Frauen (59 Prozent) weitaus häufiger ihr Hochschulstudium erfolgreich ab als Männer mit 30.321 Absolventen (41 Prozent).



Frauen finden sich mit gleichen Abschlüssen öfter im mittleren Qualifikationsbereich ohne Führungsfunktion und Männer öfter in Führungspositionen. Etwa nach Absolvieren einer BHS sind Frauen mit 44,3 Prozent weit mehr im mittleren Qualifikationsbereich ohne Führungsfunktion als männliche BHS-Absolventen mit 30,3 Prozent. Nach einem Hochschulabschluss konnten nur 8,1 Prozent der Frauen, aber 14,4 Prozent der Männer eine führende Tätigkeit für sich beanspruchen. Das obwohl Frauen weitaus öfter erfolgreich ein Studium bewältigen.

Frauen in Aufsichtsräten

Besser sieht es aus, wenn man einen Blick auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten großer und börsennotierter Unternehmen wirft. Hier konnte 2021 ein Anteil von 35,1 Prozent erzielt werden. Das ist eine Steigerung

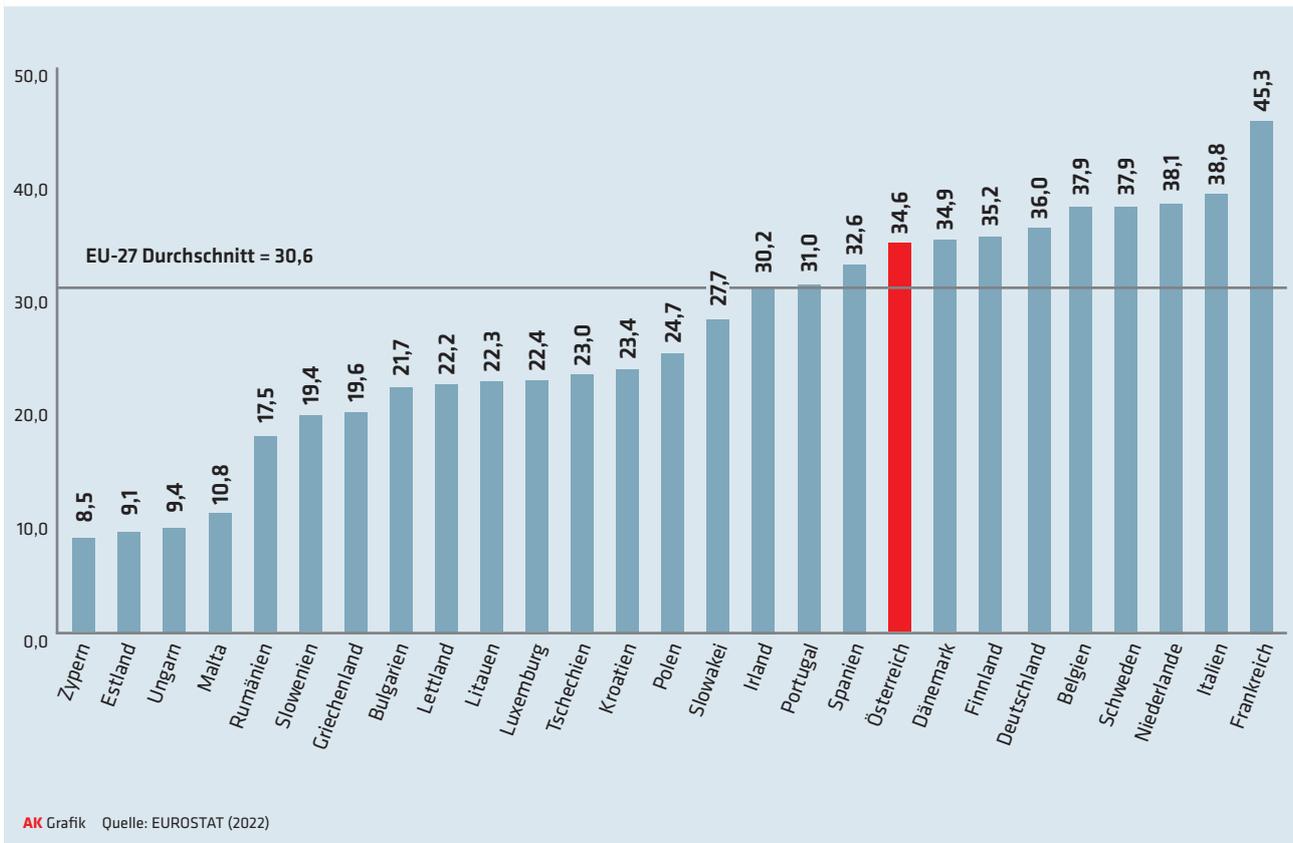
von 12,7 Prozentpunkten seit Einführung der verbindlichen Quote im Jahr 2018.

Dass die Quote auf jeden Fall wirkt, zeigt der Vergleich zu nicht-quotenpflichtigen Unternehmen. Hier sind nur 18 Prozent Frauen im Aufsichtsrat vertreten.

EU-Vergleich bestätigt Wirksamkeit der Quote

Der EU-Vergleich zeigt ebenso, dass eine Quotenregelung effektiv wirkt: In jenen EU-Ländern, die sich zu einer verbindlichen Frauenquote von mindestens 30 Prozent verpflichtet haben, nämlich Spanien, Italien, Frankreich, Belgien, die Niederlande, Deutschland, Portugal und Österreich, liegen die Frauenanteile in den größten börsennotierten Unternehmen über dem EU-Durchschnitt von 30,6 Prozent.

**FRAUENANTEILE 2021 IN DEN AUFSICHTS- ODER VERWALTUNGSRÄTEN
IN DEN GRÖSSTEN BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN IN DER EU-27, in Prozent**



Eine neue EU-Richtlinie zur Gewährung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/-innen und Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften könnte hier für zusätzlichen Aufschwung sorgen. Denn ab 2026 müssen börsennotierte Unternehmen entweder mindestens 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten oder einen Frauenanteil von durchschnittlich 33 Prozent für beides, Aufsichtsrat und Vorstand, erzielen. Dass die Richtlinie keine Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsieht, sondern lediglich den Mitgliedsstaaten beispielhaft Sanktionen vorschlägt, ist als Manko zu werten.

Das Management ist unverändert männlich

Die Unternehmensführung der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich ist fast ausschließlich männlich. 91,1 Prozent der

Geschäftsführerpositionen (Geschäftsleitung und Vorstand) werden von Männern bekleidet. Bei staatsnahen Unternehmen sind immerhin 16,7 Prozent Frauen in der Unternehmensführung.

**FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN:
EIN GEWINN FÜR UNTERNEHMEN!**

Der „Gender Diversity Index“ der Boston Consulting Group zeigt, dass große Unternehmen von Geschlechterdiversität in ihren Teams profitieren. Diverse Unternehmen sind einerseits innovativer und erzielen höhere Gewinne, andererseits agieren Konzerne, die ihr Top-Management mit vielen Frauen besetzen gleichzeitig sozialer, ökologischer und nachhaltiger.

Quelle: Gender Diversity Index - BCG 2021

Quellen: AKEUROPA | Richtlinie „Frauen in Aufsichtsräten“: Nach 10-jähriger Blockade ist es geschafft, AK_Frauen.Management.Report.2022.pdf (arbeiterkammer.at), Arbeitsmarktstatistiken 2021, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeitke.pdf, Studienabschlüsse - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager



Geschlechterquote versus Frauenförderung

Frauenquoten und Frauenförderung werden häufig als gegensätzlich betrachtet. Das ist ein Fehler, da sie auf unterschiedlichen Ebenen arbeiten und die Quote die Förderung nicht ausschließt. Quotenregelungen reservieren bestimmte Positionen für bisher unterrepräsentierte Gruppen. Sie setzen auf struktureller Ebene an.

Die Frauenförderung arbeitet auf individueller Ebene. Der Begriff umfasst unterschiedliche Programme, die Frauen in besonders unterrepräsentierten Branchen und Feldern stärken. Idealerweise sollten sowohl die Frauenquote als auch die Frauenförderung als gleichstellungspolitische Instrumente eingesetzt werden.



FORDERUNGEN

- ▶ Paritätische Verteilung der Sitze im Aufsichtsrat. So wird aus Sicht der Beschäftigten nachhaltig ein Weg in Richtung gleichberechtigter Mitbestimmung beschritten.
- ▶ Bis ein gerechtes Verhältnis erreicht ist, muss bei der Nachbesetzung von Führungskräften bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden.
- ▶ Zusätzlich zum Ausbau der ausgewogenen Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten auf 40 Prozent braucht es eine Geschlechterquote von mindestens 33 Prozent für Vorstände in börsennotierten Unternehmen.
- ▶ Um die Anwendung zu gewährleisten, sollten Sanktionen bei Nicht-Erreichen der vorgesehenen Quoten in die EU-Richtlinie „Frauen in Aufsichtsräten“ mitaufgenommen werden.
- ▶ Jährlicher Fortschrittsbericht: Der Fortschritt der quotenpflichtigen Gesellschaften sollte von der Bundesregierung jährlich in Berichtsform evaluiert und veröffentlicht werden.

GLEICHES RECHT FÜR ALLE – ES GIBT NOCH VIEL ZU TUN!

In Österreich gibt es seit 1979 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Es verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt auf Grund des Geschlechts, wobei insbesondere der Familienstand oder der Umstand, ob jemand Kinder hat, berücksichtigt wird. Auch die Schlechterbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung ist verboten. Nach nun über 40 Jahren sind wir aber von einer echten Gleichbehandlung noch weit entfernt.

Diskriminierungsfälle gehören zum Beratungsalltag in der Arbeiterkammer. Die Bandbreite reicht dabei von Diskriminierungen in Zusammenhang mit einer (potentiellen) Elternschaft über Benachteiligungen aufgrund des Alters bis hin zu sexualisierter Gewalt. Mehr als die Hälfte der Beratungen in Zusammenhang mit Diskriminierung stehen in einem Kontext mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Betroffenen sind fast ausschließlich Frauen. Im Jahr 2021 konnte die AK ihren Mitgliedern hier landesweit zu Zahlungen in der Höhe von rund 308.600 Euro verhelfen.

Elternschaft: ein Risiko in Betrieben?

(Potentielle) Elternschaft wird von den Arbeitgebern oft noch als Risikofaktor eingestuft. Dadurch werden Beschäftigte häufig bereits bei der Einstellung oder der Entlohnung und anderen Arbeitsbedingungen benachteiligt.

Ausdrücklich untersagt ist Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Entlohnung, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mehrheitlich Frauen von Elterndiskriminierung betroffen

Frauen die möglicherweise ein Kind bekommen oder gerade schwanger sind, Eltern die eine Familie planen oder gerade ein Kind bekommen haben erleben im beruflichen All-

tag noch immer Schlechterstellungen und kommen verstärkt in Bedrängnis. Fälle, in denen den Beschäftigten unterstellt wird, dass ihre Arbeitsleistung, Flexibilität und Motivation geschmälert sind, plötzliche verschlechternde Versetzungen oder eine Führungsposition, die auf einmal abgegeben werden muss, sind trauriger Alltag für viele.

Auch sind genug Beispiele bekannt, bei denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde oder Probezeiten ohne Verlängerung ausgelaufen sind, alles nur aufgrund einer (potentiellen) Elternschaft. Trotz ihrer Häufigkeit werden viele Elterndiskriminierungen nicht angesprochen und bleiben unbekämpft.

Typische Fälle zur Elterndiskriminierung

Immer wieder kommt es zu keiner Anstellung, wenn bei der Bewerbung angesprochen wird, dass eine Familie mit Kindern geplant ist. In einzelnen Fällen treten Firmen von bereits unterzeichneten Arbeitsverträgen zurück, wenn beispielsweise eine Schwangerschaft bekannt wird.

Eine Arbeitnehmerin kommt nach einer einjährigen Babykarenz zurück an ihren Arbeitsplatz. Sie möchte ihren Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nutzen. Der Arbeitgeber reagiert nach dem Wiedereinstieg der Frau ins Berufsleben mit der Zuteilung auf einen schlechter eingestuften Arbeitsplatz, der Auflösung ihrer Gleitzeitvereinbarung und dem grundlosen Entzug des Diensthandys.

Fälle wie diese sind verbotene Diskriminierungen gegen die man sich wehren kann!

**Stolpersteine
durch Elternschaft
und Beruf**



Wenn man gegen Diskriminierungen vorgehen will, müssen unterschiedliche Fristen – die von 14 Tagen bis zu drei Jahren reichen können – beachtet werden. Die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer OÖ und auch die Gewerkschaft helfen hier.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich befragte gemeinsam mit der Universität Linz im Mai 2022 (zukünftige) Eltern online zu ihren Erfahrungen, Erlebnissen und Beobachtungen rund um das Thema Elterndiskriminierung. Die Ergebnisse der Befragung sind ab Dezember 2022 auf [ooe.arbeiterkammer.at](https://www.ooe.arbeiterkammer.at) zu finden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – kein Kavaliersdelikt!

Sexistische Witze, anzügliche Kosenamen, Social Media Nachrichten mit obszönem Inhalt, eindeutig zweideutige Angebote am Arbeitsplatz – das darf nicht sein! Sexuelle Belästigung ist nicht nur abstoßend und unprofessionell, sondern ist eine Form von Gewalt und verstößt auch gegen das Gleichbehandlungsgesetz.

Mehrheitlich sind Frauen in ihrer Arbeitsrealität von sexualisierter Gewalt betroffen.

Durch Home Office und Kurzarbeit kam es in der jüngeren Vergangenheit zu weniger Präsenzzeiten der Belegschaften in den Betrieben. Zum einen ist Tätern/-innen bewusst, dass weniger Zeugen/-innen vor Ort sind und zum anderen haben sich die Orte der sexuellen Übergriffe verstärkt in den virtuellen Raum verlagert. Hinzukommt, dass in schwierigen und vor allem angespannten Zeiten die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust oder einem Arbeitsplatzwechsel groß ist. Das hindert Opfer oftmals daran, sich zu wehren.

#respect – eine Kampagne für Lehrlinge

Sexualisierte Gewalt macht aber auch nicht vor jugendlichen Beschäftigten Halt. Junge Menschen haben oft einen unbedarften Umgang mit sexueller Belästigung und kommen aufgrund ihres jungen Alters häufig unerfahren damit in Berührung.

DIE KAMPAGNE #respect

sensibilisiert junge Arbeitnehmer/-innen und zeigt ihnen ihre Handlungsoptionen auf. Ein Video-Clip soll dabei helfen!



Schadenersatz – ein wichtiger Anspruch für Betroffene

Betroffene von sexueller Belästigung haben – wie auch Opfer anderer Diskriminierungen – Anspruch auf Schadenersatzzahlungen. Der Mindestschadenersatz bei sexueller Belästigung beträgt 1.000 Euro.

Ansprüche können je nach Sachlage gegenüber dem/der Belästiger/-in bzw. dem Arbeitgeber bestehen. Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht und müssen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten sorgen.

Wichtig ist, dass sich Betroffene an die AK wenden, um arbeitsrechtlich beraten und vertreten zu werden. So kann ein Ende der Belästigung und der Diskriminierung generell erreicht werden.



HIER ERHALTEN BETROFFENE BESCHÄFTIGTE HILFE

- ▶ **Arbeiterkammer Oberösterreich**
Gleichbehandlungsfragen:
Tel.: +43 50 6906 1910 oder
gleichbehandlung@akooe.at
- ▶ **Gleichbehandlungsanwaltschaft –
Regionalbüro Oberösterreich (Linz):**
Tel.: +43 (0)732 783877
linz.gaw@bka.gv.at
- ▶ **Ihre Gewerkschaft:**
Alle Kontakte unter oegb.at

Rat und Orientierung liefern die kostenlosen AK-Broschüren

Als Download unter ooe.arbeiterkammer.at erhältlich:

- ▶ **Gleichbehandlung im Beruf – Rechte für Frauen**
- ▶ **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Rat und Orientierung für Betroffene**
- ▶ **Was tun bei Gewalt oder Konflikten am Arbeitsplatz?**
- ▶ **Elterndiskriminierung im Betrieb**
Daten und Fakten gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und Kind.

Lückenhafte Ansprüche von Opfern sexueller Belästigung



FORDERUNGEN

- ▶ **Verbesserung der Beweislastregelung:**
Der Arbeitgeber muss verpflichtet sein, den vollen Beweis dafür anzutreten, dass eine Entscheidung oder ein gewisses Vorgehen nicht auf diskriminierenden Motiven beruht. Etwa, dass eine Schwangerschaft nicht der Grund für die Auflösung der Probezeit ist, sondern fehlende Qualifizierung oder Eignung. Oder dass nicht das Geschlecht das Motiv für das niedrigere Gehalt ist, sondern keine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit wie sie eine Vergleichsperson anderen Geschlechts verrichtet.
- ▶ **Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierungen im Beruf:** Zusätzlich ist ein Wahlrecht auf „volle Erfüllung“ vorzusehen. Das heißt, dass ein Anspruch auf die konkrete berufliche Stellung bestehen muss, die jemand auf Grund der Diskriminierung in einem Bewerbungs- oder Bestellungsverfahren nicht bekommen hat.
- ▶ **Wir fordern die tatsächliche Gleichbehandlung von Teilzeitkräften** beim beruflichen Aufstieg, bei Weiterbildung und betrieblicher Informationspolitik.

ARBEITSLOSIGKEIT: FRAUEN SIND AUCH HIER STARK BENACHTEILIGT

Die Arbeitslosigkeit bei Frauen ist seit Jahren hoch. Als dann auch noch Gastronomiebetriebe, Dienstleistungs- und Einzelhandelsbetriebe in der Corona-Pandemie schließen mussten, verloren erneut viele Frauen ihre Jobs. Auch 2021 lag die Quote arbeitsloser Frauen noch deutlich über jener der Männer. Das stellt viele vor enorme Herausforderungen. Oft reicht das Arbeitslosengeld nicht aus, um über die Runden zu kommen.

Arbeitslosenquote der Frauen über jener der Männer

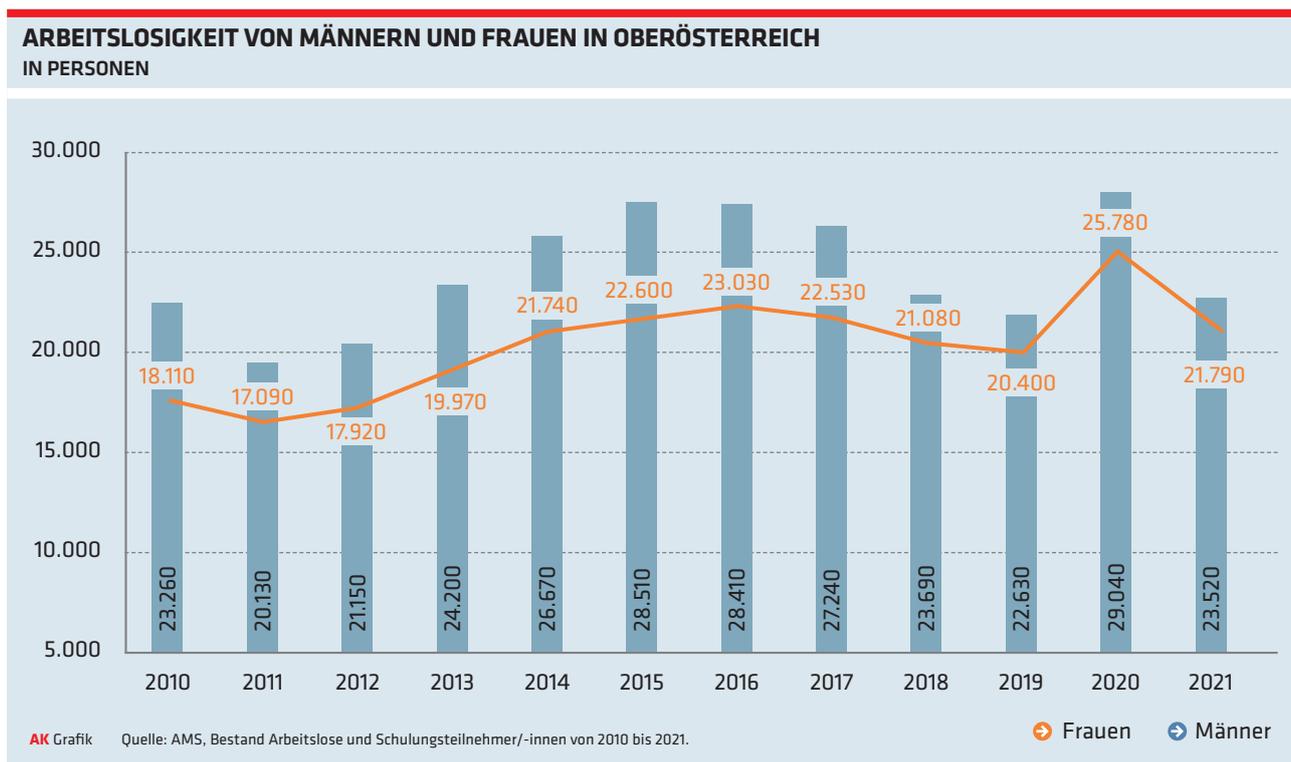
In Oberösterreich waren 2021 rund 21.790 Frauen arbeitslos oder besuchten eine Schulungsmaßnahme des AMS. Männer waren in diesem Zeitraum etwas stärker betroffen, denn etwa 23.519 Männer waren beim AMS gemeldet.

Stärkere Erhöhung der Frauenarbeitslosigkeit seit 2010

Im Zeitverlauf sieht man aber sehr deutlich, dass sich die Arbeitslosigkeit von Frauen von rund 18.110 im Jahr 2010 auf etwa 21.790 Personen im Jahr 2021 stark erhöht hat. Dies ist ein Anstieg um ein Fünftel und damit rund 3.700 Frauen. Die Arbeitslosigkeit der Männer erhöhte sich in diesem Zeit-

raum (von 2010 bis 2021) um lediglich ein Prozent. Besonders in den Jahren 2016 und 2020 erhöhte sich die Zahl der arbeitslosen Frauen erheblich. Schließungen in zentralen Frauenbranchen wie Gastronomie, Handel und im Dienstleistungsbereich aufgrund der Corona-Pandemie führten zu einem steilen Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit auf rund 25.780 Personen in Oberösterreich im Jahr 2020. Dies ist eine Erhöhung um mehr als ein Viertel (Männer: plus 28 Prozent) gegenüber 2019.

In den letzten Monaten ist wieder ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, wobei die Arbeitslosenquote der Frauen immer noch über jener der Männer liegt.



BERECHNUNG DER ARBEITSLOSENQUOTE (ALQ):

Bei der nationalen ALQ wird der Bestand arbeitsloser Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial gesetzt.

Das Arbeitskräftepotenzial wiederum ist die Summe aus dem Arbeitslosenbestand und unselbständig beschäftigten Personen laut dem Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

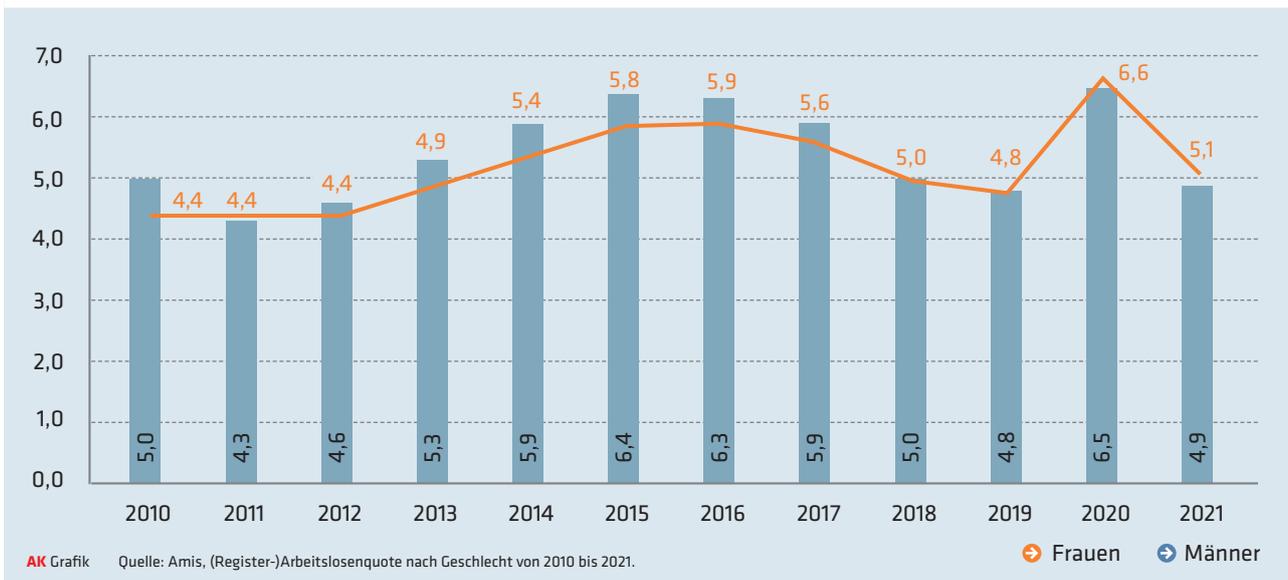
Viele Frauen sind seit Corona arbeitslos

Im Jahr 2020 lag die ALQ der Frauen bei 6,6 Prozent (Männer: 6,5 Prozent) und im Jahr 2021 – zwar wesentlich geringer – in der Höhe von 5,1 Prozent (Männer: 4,9 Prozent), aber immer noch über der Quote von 2019 in der Höhe von 4,8 Prozent. Der Zeitverlauf zeigt, dass die Arbeitslosenquote von Frauen seit Ausbruch der Corona-Pandemie stark angestiegen ist und leicht über jener der Männer lag.

Außerdem scheinen jene Frauen nicht auf, die aufgrund ihrer Betreuungsaufgaben nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind, oder keinen AMS-Bezug erhalten.



**ARBEITSLOSENQUOTE NACH DEM GESCHLECHT IN OBERÖSTERREICH
IN PROZENT**



HÖHE ARBEITSLOSENGELD/NOTSTANDSHILFE NACH DEM GESCHLECHT IM VERGLEICH ZUR ARMUTSGEFÄHRDUNGSSCHWELLE

Oberösterreich 2021, monatlich	Frauen	Männer
Arbeitslosengeld	931 €	1.189 €
Notstandshilfe	836 €	1.010 €
Armutgefährdungsschwelle 2021	1.371 €	1.371 €

Quelle: AMS, Tagsatz AIG / NH mal 365 / 12; Statistik Austria, EU-SILC 2021

Kein Auskommen mit dem Arbeitslosengeld

Betrachtet man die durchschnittlichen Leistungshöhen beim AMS, wird offensichtlich, dass Frauen hier wesentlich benachteiligt sind. Die zu geringen Erwerbseinkommen aufgrund von Teilzeitarbeit, Arbeit in Niedriglohnbranchen etc. tragen dazu bei, dass Frauen über zu niedrige AMS-Bezüge in Form von Arbeitslosengeld (AIG) oder Notstandshilfe (NH) verfügen.

Das durchschnittliche Arbeitslosengeld von Frauen betrug im Jahr 2021 in Oberösterreich lediglich 931 Euro monatlich (zwölfmal pro Jahr). Jenes der Männer lag in der Höhe von 1.189 Euro, war also um fast 260 Euro bzw. rund 22 Prozent höher.

Die Notstandshilfe der Frauen lag im Schnitt in der Höhe von 836 Euro pro Monat, jene der Männer war um 17 Prozent, also 174 Euro höher.

Beide Leistungshöhen lagen 2021 unter der Armutsgefährdungsschwelle, die – unabhängig vom Geschlecht – bei einem Einpersonenhaushalt bei monatlich 1.371 Euro liegt.



FORDERUNGEN

- ▶ Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld von derzeit 55 auf mindestens 70 Prozent.
- ▶ Jährliche Anpassung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe an die Inflation.
- ▶ Erhöhung des Familienzuschlags beim AMS von 0,97 auf 2 Euro täglich.
- ▶ Für Arbeitslose ohne Familienzuschlag eine Erhöhung der Begrenzung des Arbeitslosengeldes mit dem Ergänzungsbetrag von derzeit 60 auf 80 Prozent des täglichen Nettoeinkommens.
- ▶ Für arbeitslose Personen mit Familienzuschlag muss der Ergänzungsbetrag von 80 auf 90 Prozent erhöht werden.





POLITIK UND GESELLSCHAFT

Bildung wird in Österreich vererbt und folgt weiterhin stereotypen Rollenbildern. Auch wenn Frauen oft höhere Abschlüsse erlangen, haben sie stärker mit Armut und niedrigen Pensionen zu kämpfen. Die Pensionshöhe lag 2021 in Oberösterreich im Schnitt um fast 50 Prozent unter jener der Männer. Fehlende Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen und psychische Probleme wegen mehrfacher Belastung tragen weiter zu einer Benachteiligung von Frauen bei.

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM: SECHS VON ZEHN EURO GEHEN AN MÄNNER

Budgetpolitik wird als geschlechtsneutral angesehen. Sie hat aber massive geschlechtsspezifische Auswirkungen. Denn der Großteil der Niedrigverdiener/-innen sind Frauen, während die Einkommensspitzen mit Männern besetzt sind. Frauen tragen mit 30,5 Prozent viel zur gesamten Lohnsteuerleistung bei. Viele zahlen aber keine Einkommenssteuer. Das liegt auch an der schiefen Verteilung unbezahlter Arbeit. Frauen erledigen davon noch immer den Großteil und haben deshalb Teilzeitjobs. Eine Budgetpolitik mit Gender-Blick kann für mehr Gerechtigkeit sorgen.

Budgetfragen sind gendergerecht zu beantworten

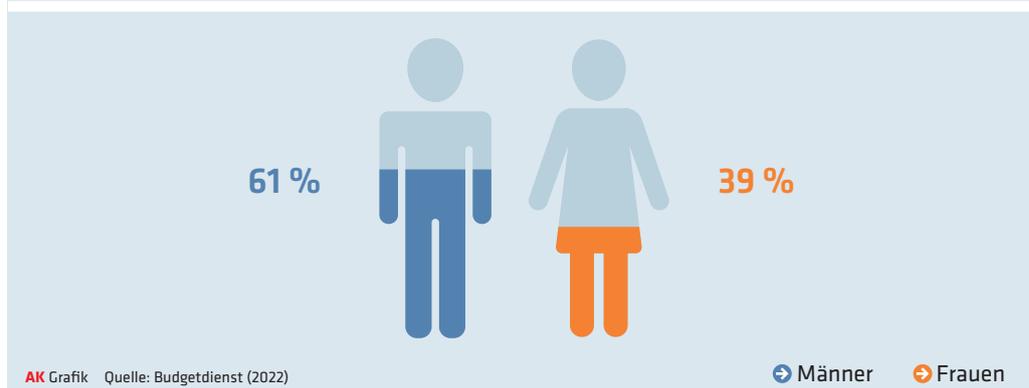
Gender Budgeting ist ein Gleichstellungsinstrument, das Budgetmaßnahmen analysiert und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen prüft. So soll die „Geschlechtsblindheit“ im Budgetbildungsprozess überwunden werden. Im Zentrum einer solchen Analyse steht also immer die Frage: „Wie wirken sich einzelne Budgetmaßnahmen konkret auf Frauen beziehungsweise auf Männer aus?“

In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 im Bundes-Verfassungsgesetz verankert. Bund, Länder und Gemeinden sind dazu verpflichtet, bei deren Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzuvisieren.

Das Fazit nach über einem Jahrzehnt Gender Budgeting in der österreichischen Verfassung ist ernüchternd. Das Budget für Frauen blieb trotzdem auf extrem niedrigem Niveau.

Der aktuelle Plan sieht ein Budget für Frauen und Gleichstellung von 18,4 Millionen Euro (plus 25,6 Prozent ggü. 2021) vor. Das ist trotz der Steigerung und angesichts der frauenpolitischen Probleme zu wenig und entspricht nur 0,018 Prozent der österreichischen Gesamtauszahlungen in der Höhe von 107.504 Millionen Euro. Auch in der vergangenen Steuerreform sind Frauen – trotz Gender Budgeting – die Verliererinnen.

ENTLASTUNGSVOLUMEN DER STEUERREFORM 2021: WER BEKOMMT WIEVIEL?



Steuerreform 2021 begünstigt Männer um ein Vielfaches mehr

Die ökosoziale Steuerreform der Bundesregierung, die im Herbst 2021 vorgestellt wurde, begünstigt Männer und Besserverdiener/-innen (hier sind Frauen leider selten zu finden) und entlastet Frauen kaum.

So erhalten Männer insgesamt 61 Prozent des Entlastungsvolumens dieser Steuerreform, Frauen lediglich 39 Prozent, was zum größten Teil auf die Tarifstufensenkung zurückzuführen ist. Das heißt, sechs von zehn Euro gehen an Männer.



Lohnsteuer-Tarifstufensenkung entlastet Frauen deutlich weniger

Die Senkung der zweiten Tarifstufe von 35 auf 30 Prozent (Einkommen zwischen 18.000 – 31.000 Euro brutto jährlich) und der dritten Tarifstufe von 42 auf 40 Prozent (Einkommen zwischen 31.000 und 60.000 Euro jährlich) kommt – da Männer deutlich mehr und besser verdienen – verhältnismäßig mehr Männern zu Gute. Frauen dominieren den unteren Einkommensbereich bzw. die schlechter bewerteten Dienstleistungsbranchen z.B. Handel, Pflege und Betreuung, Gastronomie und Beherbergung und erhalten deshalb die Steuererleichterungen in viel kleinerem Maße.

Ausweitung des Familienbonus: Väter begünstigt

Um den erhöhten Familienbonus voll ausschöpfen zu können, ist bei einem Kind ein Monatsbrutto von rund 2.000 Euro notwendig. Viele Frauen, insbesondere wenn sie Teilzeit (sechs von zehn Oberösterreicherinnen arbeiten in Teilzeit, siehe auch Kapitel Beschäftigung, Seite 8) oder in schlecht entlohnten Dienstleistungsbranchen arbeiten, erzielen selten ein so hohes Einkommen. Bezieher/-innen von Mindestsicherung und Arbeitslosengeld gehen beim Familienbonus überhaupt leer aus.

CO₂-Bepreisung nicht sozial treffsicher

Die ökosoziale Steuerreform sieht weiters vor, dass CO₂ – beginnend mit 30 Euro pro Tonne – bepreist wird. Der Preis steigt danach sukzessive an. Gleichzeitig erfolgt eine Entlastung anhand regionaler und nicht anhand sozialer Faktoren:

Das heißt, dass der Ausgleich keine soziale Treffsicherheit bietet. Während Bewohner/-innen gut erschlossener Städte nur einen kleinen Teil des Ausgleichs rückerstattet bekommen, ist in besonders schlecht erschlossenen Regionen der Ausgleich in voller Höhe von 200 Euro zu beanspruchen. Häufig haben Mieter/-innen in städtischen Regionen aber nicht die Wahl, ihr Heizsystem zu tauschen und werden so durch eine CO₂-Bepreisung massiv gefordert. Für Frauen ist das eine unverhältnismäßig große Belastung. Sie verdienen durchschnittlich geringer, besitzen seltener Eigentum und müssen einen größeren Anteil ihres Einkommens für die Miete aufbringen.

Für 2022 ist ausnahmsweise als Entlastung ein einmaliger Klimabonus in Höhe von 250 Euro vorgesehen. Dieser Bonus wurde ab September 2022 ausbezahlt. Den Bonus soll jede/jeder bekommen, die Staffelung wird hierzu ausgesetzt.

Ökosoziale Steuerreform ohne soziale Treffsicherheit



Senkung der Körperschaftssteuer: Zuckerl für Unternehmer

Die Senkung der Körperschaftssteuer (KÖSt) von 25 auf 23 Prozent ist aus verteilungspolitischer Sicht problematisch. Sie begünstigt vor allem Großkonzerne und große, profitable Unternehmen und nicht wie oft argumentiert kleine heimische Betriebe. Diese unterliegen nämlich gar nicht der KÖSt.

Aus Gendersicht gewinnen auch bei dieser steuerpolitischen Maßnahme die Männer. Während Frauen nur rund ein Viertel an Beteiligungen bei GmbHs, die der KÖSt unterliegen, inne haben, haben Männer die restlichen drei Viertel. Die Beteiligungen der Frauen sind außerdem rückläufig: Mit 25 Prozent im Jahr 2006, sanken sie auf 23 Prozent im Jahr 2019. Bei den Männern wuchsen sie im selben Zeitraum von 75 Prozent auf 77 Prozent an.



FORDERUNGEN

- ▶ Gender Budgeting in allen Prozessen der Budgetbildung und Steuerpolitik. Dafür braucht es eine umfassende und zwischen den Ressorts koordinierende Gleichstellungsstrategie.
- ▶ Wirkungsorientierte Folgeabschätzung aller Maßnahmen bereits vor deren Umsetzung.
- ▶ Verpflichtende Analyse der Auswirkung von Spar- und Konjunkturprogrammen auf die Geschlechter.
- ▶ Eine Steuerstrukturreform, die alle Arbeitnehmer/-innen entlastet, insbesondere Niedrigverdiener/-innen, und auch unbezahlte Arbeit mitdenkt.

EXKURS: ANTI-TEUERUNGSMASSNAHMEN ANGESICHTS EINER HISTORISCH HOHEN INFLATION

Nach langem Abwarten wurde die österreichische Bundesregierung doch tätig und legte im Juni 2022 ein weiteres „Anti-Teuerungspaket“ zur Entlastung der Bevölkerung vor.

Die wichtigsten Maßnahmen sind:

- ▶ Einmalige Sonder-Familienbeihilfe & Vorziehung des erhöhten Familienbonus
- ▶ 300 Euro Teuerungsausgleich für Transferbezieher/-innen
- ▶ Klimabonus 2022 für alle 250 Euro und 250 Euro Teuerungsausgleich
- ▶ Senkung Lohnnebenkosten
- ▶ Indexierung ausgewählter Sozialleistungen
- ▶ Abschaffung der kalten Progression

Einmalzahlungen:

Es sind unterschiedliche Einmalzahlungen vorgesehen, wie etwa der volle regionale Klimabonus für alle und zusätzlich 250 Euro Teuerungsausgleich. Auch wenn diese Einmalzahlungen kurzfristig entlastend wirken, so verpuffen diese Effekte schnell, während aber die Inflation weiter ansteigen wird. Laut WIFO Studie sind insbesondere armutsgefährdete alleinlebende Frauen (25 Prozent) und Ein-Elternhaushalte (31 Prozent) – die Mehrheit davon ist weiblich mit rund 83 Prozent im Jahr 2021 – überdurchschnittlich von den horrenden Preissteigerun-

gen belastet. Die als Einmalzahlung konzipierten Entlastungsmaßnahmen bieten langfristig für sie keine Abhilfe.

Abschaffung kalte Progression:

Die Abschaffung der kalten Progression wird sicher zur längerfristigen Entlastung der Arbeitnehmer/-innen beitragen. Aber auch hier profitieren wieder Geringverdienerinnen in Teilzeit nicht, wenn sie aufgrund der niedrigen Bezüge keine Lohnsteuer entrichten.

Senkung Lohnnebenkosten:

Besonders kritisch ist aus frauenpolitischer Sicht auch die Senkung der Lohnnebenkosten zu sehen, denn die Sozialbeiträge der Arbeitgeber finanzieren unter anderem den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) mit. Dieser finanziert wichtige Familienleistungen wie Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Schülerfreifahrt, Schulbücher u.Ä. Es ist sicher, dass das durch die Lohnnebenkostensenkung im FLAF entstehende Defizit ausgeglichen werden muss. Mit hoher Wahrscheinlichkeit kann davon ausgegangen werden, dass das Minus bei den Einnahmen aus dem allgemeinen Steuertopf finanziert werden wird. In anderen Worten wird das durch die Lohnnebenkosten ausgelöste Defizit in weiterer Folge wieder auf alle Arbeitnehmer/-innen abgewälzt.

Quellen:

Aruqaj, Erza; Codagnone, Roberto; Wiesinger, Stefan: (2020) Österreichische GmbHs – eine sozialdemografische Analyse.
Anfragebeantwortung zur Verteilungswirkung des ersten und zweiten Teils der Ökosozialen Steuerreform (parlament.gv.at)
Anfrage zur Ökosozialen Steuerreform (parlament.gv.at)
AK OÖ (2022): Daten und Fakten Oekosteuer.pdf (ak-ooe.at)
Publikationen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager
Feigl, Georg; Marterbauer, Markus, Schultheiß, Jana und Schweitzer, Tobias (2022): Budget 2022: Unausgewogene Steuerreform, erkennbarer Klimaschwerpunkt, Mittel für Armutsbekämpfung, Pflege und Bildung fehlen (229) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.
WIFO (2022): Steigende Lebenshaltungskosten und Armut.
Mader, Katharina (2015): Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung. Fortschritt oder Falle?

DAS GESCHLECHT BESTIMMT DEN BILDUNGSWEG

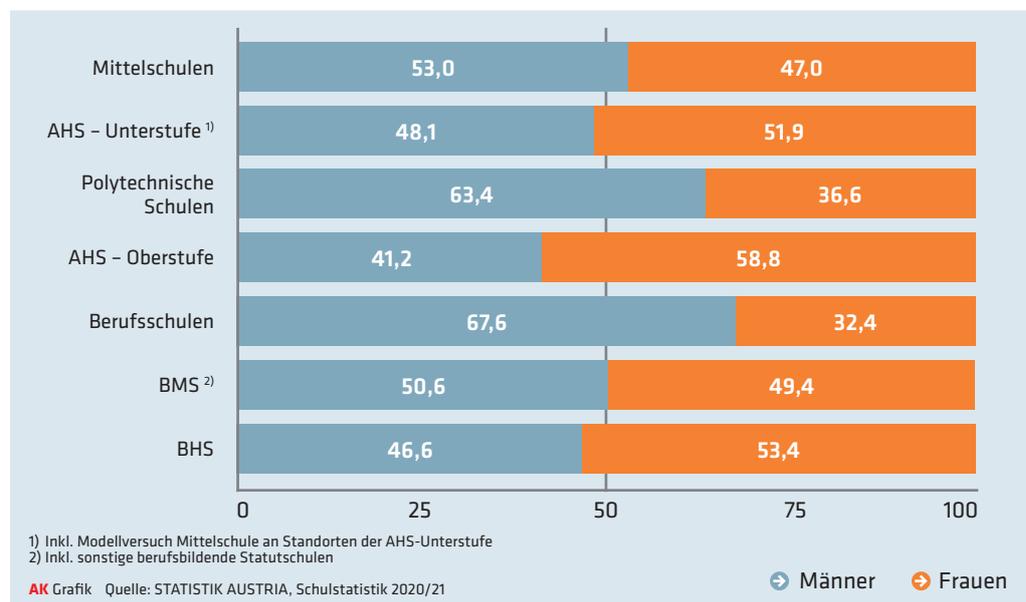
Bildung in Österreich wird maßgeblich über den sozio-ökonomischen Status der Eltern aber auch durch das Geschlecht bestimmt. Geschlecht ist ein wesentlicher Faktor in der Ausbildungs- und Berufswahl junger Menschen. Obwohl Frauen und Mädchen im Bildungssystem längst aufgeholt haben, sind Ausbildungsabbrüche sowie Zeugnis- und Kompetenzarmut nicht zu unterschätzende Probleme. Noch haben rund 15 Prozent der 20- bis 24-jährigen oberösterreichischen Frauen weder eine Ausbildung, noch stehen sie im Erwerbsleben.

**Bildungsmäßig
haben Frauen
massiv aufgeholt**

Bei der Bildung haben Frauen und Mädchen in Österreich in den letzten Jahrzehnten massiv aufgeholt. Gerade zu Beginn der Bildungslaufbahn verringern sich die Unterschiede nach dem Geschlecht stetig. Diese Entwicklung zeigt sich auch im Längsschnitt: 27,3 Prozent der Männer im Alter von 25 bis 64 Jahren haben erfolgreich eine mittlere oder höhere

Schule besucht. Bei Frauen sind es 33 Prozent. Im Schuljahr 2020/21 waren beispielsweise 51,9 Prozent der Schulkinder in der AHS-Unterstufe weiblich. In der AHS-Oberstufe waren beinahe 59 Prozent weiblich, in der BHS sind es 53,4 Prozent gewesen. Im Gegensatz dazu besuchten 2020/21 „nur“ 36,6 Prozent der jungen Frauen eine Polytechnische Schule.

**GESCHLECHTERVERTEILUNG IN DER SEKUNDARSTUFE
IN PROZENT**



Zusammenhang Bildung, Einkommen und Berufswahl

Die positiven Effekte „guter“ Bildung sind wissenschaftlich erwiesen, insbesondere im Hinblick auf die Einkommenssituation, auf Lebensqualität und Gesundheit oder etwa auch auf das Ausmaß an gesellschaftlicher

Teilhabe. Für Frauen ist sie ein elementarer Bestandteil für ein selbstbestimmtes und (finanziell) unabhängiges Leben und beugt (Alters-)Armut vor. Doch die annähernd gleiche Beteiligung im Bildungssystem lässt sich nicht auf die Entlohnung übertragen. Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation oft weniger als ihre Kollegen.

Die Unterschiede im Einkommen erklären sich einerseits durch die noch weit verbreitete traditionelle Rollenverteilung. Frauen leisten den Großteil der Sorge- und Betreuungsarbeit. Sie sind deshalb länger in Karenz und arbeiten eher Teilzeit. Andererseits hat auch die Berufs- und Ausbildungswahl einen entscheidenden Einfluss auf das Einkommen. Auch hier schlägt sich das Bild von „männlichen“ und „weiblichen“ Tätigkeiten nieder. Junge Frauen wählen Lehrberufe im Einzelhandel (22 Prozent), im Büro

(10 Prozent) oder wollen Friseurin werden (7 Prozent). Jeweils 13 Prozent der jungen Männer werden Metalltechniker und Elektrotechniker, 10 Prozent gehen in die Kraftfahrzeugtechnik.

Auch an den berufsbildenden Schulen gibt es eine klare Unterteilung entlang der Geschlechterachse. 91 Prozent aller Schüler/-innen an pädagogischen Schulen sind weiblich, aber nur 27 Prozent an technisch-gewerblichen Schulen (z.B. HTL).

SCHULBESUCH AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN¹⁾ NACH DEM GESCHLECHT UND DER FACHRICHTUNG, IN PROZENT



1) Inkl. sonstige berufsbildende Statutschulen.

AK Grafik Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Schulstatistik 2020/21

➔ Männer ➔ Frauen



Große Unterschiede bei beruflicher Weiterbildung

Frühe Bildungsinvestition schafft Chancengleichheit

Während Bildung Frauen Unabhängigkeit, Selbstbestimmung und Absicherung im Alter ermöglicht, sind Risikoschülerinnen, sogenannte „Ausbildungsabbrecherinnen“ und Mädchen ohne Ausbildung oder Job besonders vulnerabel. Deswegen ist es auch aus frauenpolitischer Sicht elementar, frühe Bildungsabbrüche und Schulabgänge durch Investitionen in frühkindliche Bildung, schulische Förderung und geschlechtersensible Unterstützungssysteme zu verhindern.

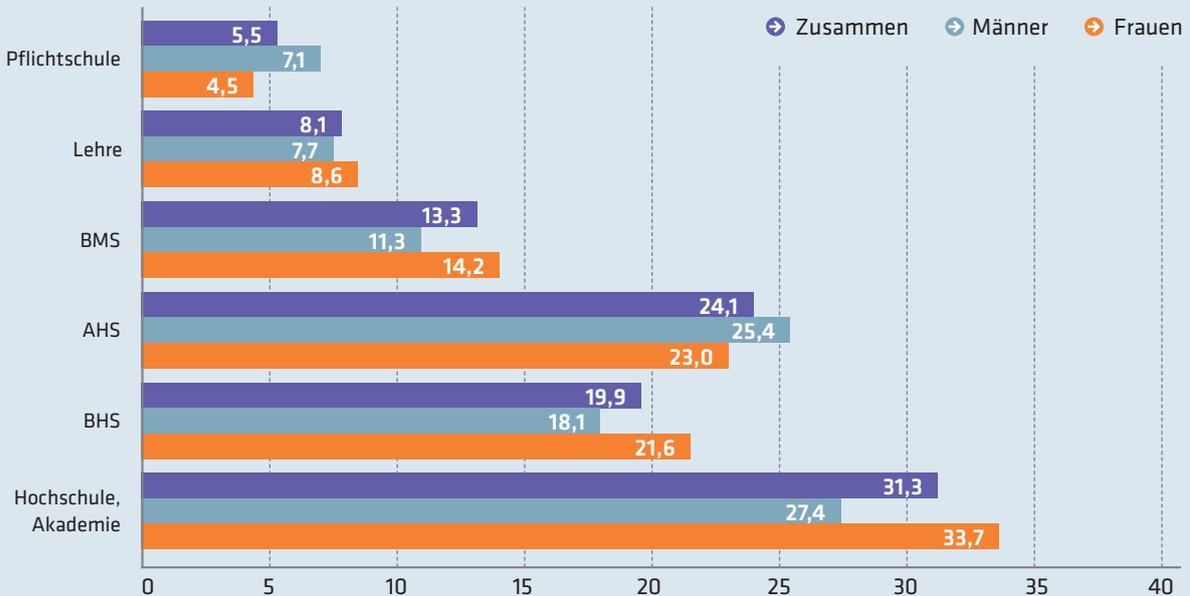
In Oberösterreich haben 7,3 Prozent der 15- bis 19-Jährigen und 8,8 Prozent der 20- bis 24-Jährigen berufstätigen Frauen keine höhere Ausbildung als den Pflichtschulabschluss.

Außerdem sind 7,7 Prozent der 15- bis 19-jährigen jungen Frauen weder in Ausbildung, in Beschäftigung noch in einer Schulung. Man bezeichnet sie als NEET (not in Employment, Education & Training).

FORDERUNGEN

- ▶ Forcieren von Unterstützungsprogrammen um Rollenbilder aufzubrechen (z.B. „Frauen in die Technik“) bereits ab dem Kindergarten.
- ▶ Mehr Chancengleichheit bei den 6- bis 15-Jährigen durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägiger verschränkter Form.
- ▶ Gezielte Maßnahmen gegen die Segregation nach Geschlecht in Schul- und Studiengängen, vor allem in der Bildungs- und Berufswahlberatung.
- ▶ Angebote der Beratung und finanzielle Absicherung für Um- und Wiedereinsteigerinnen.

EU-BENCHMARK LEBENSLANGES LERNEN IN ÖSTERREICH NACH DEM BILDUNGSNIVEAU UND GESCHLECHT IN PROZENT



AK Grafik Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2018. Die EU-Benchmark lebenslanges Lernen misst den Anteil der 36- bis 64-Jährigen, die in den letzten vier Wochen an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben.

Dass viele Frauen Bildung als wichtigen Faktor in ihrem Erwerbsleben ansehen, zeigt sich bei der beruflichen Weiterbildung. Die Zahlen an Weiterbildungen steigen laufend. Doch auch hier tun sich

geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf. Der Besuch beruflicher Kurse und Schulungen fiel bei Männern (60 Prozent) deutlich häufiger in die Arbeitszeit als für Frauen (45 Prozent).

DER AUSBAU DER KINDERBILDUNG UND -BETREUUNG GEHT VIEL ZU LANGSAM VORAN

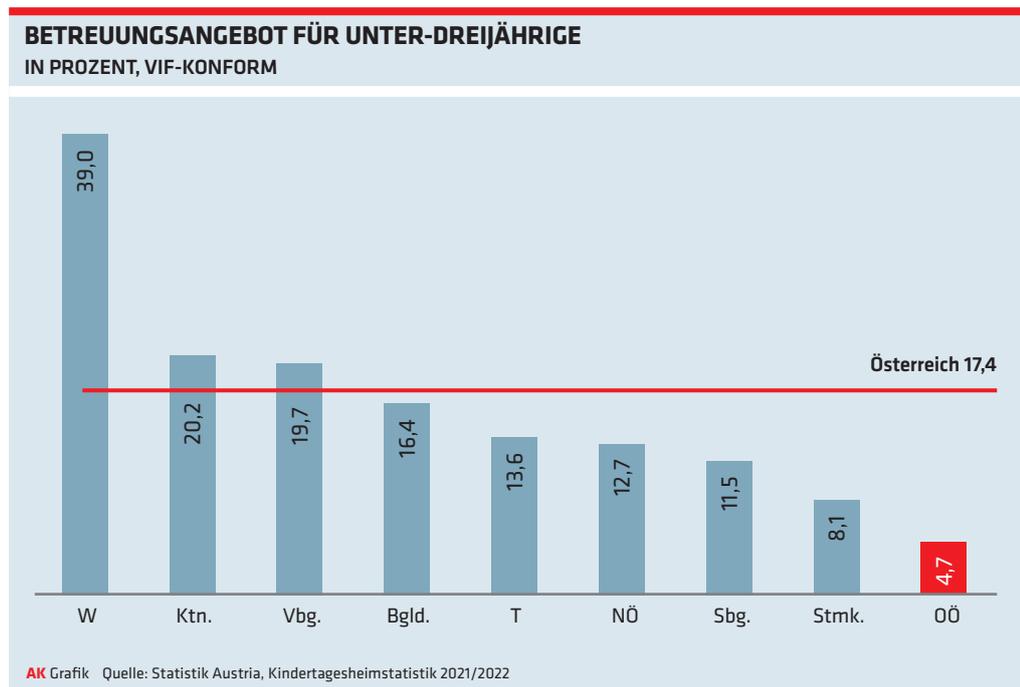
Unverändert gibt es in Oberösterreich zu wenig institutionelle Kinderbetreuungsplätze, die mit den immer flexibler werdenden Arbeitszeiten der Eltern kompatibel sind. Allem voran gibt es in Oberösterreich großen Aufholbedarf hinsichtlich der Verfügbarkeit institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind. Dazu wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien 2006 der sogenannte Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entwickelt, der nunmehr jährlich im Rahmen der Erhebungen zur Kindertagesheimstatistik von der Statistik Austria erhoben wird.

Zu wenig vollzeittaugliche Betreuungsplätze

Gerade einmal für 4,7 Prozent der Unter-Dreijährigen wird in Oberösterreich eine VIF-konforme Betreuung angeboten. Sie besuchen Einrichtungen, die an fünf

Tagen ein Mittagessen anbieten, die eine wöchentliche Öffnungszeit von mindestens 45 Stunden (Mo – Fr) haben, die 9,5 Stunden Öffnungszeit an vier Tagen pro Woche anbieten, sowie auf eine maximale Schließzeit von 5 Wochen pro Jahr kommen.

Vereinbarkeit von
Familie und Beruf
setzt vollzeit-
taugliche Plätze
voraus!



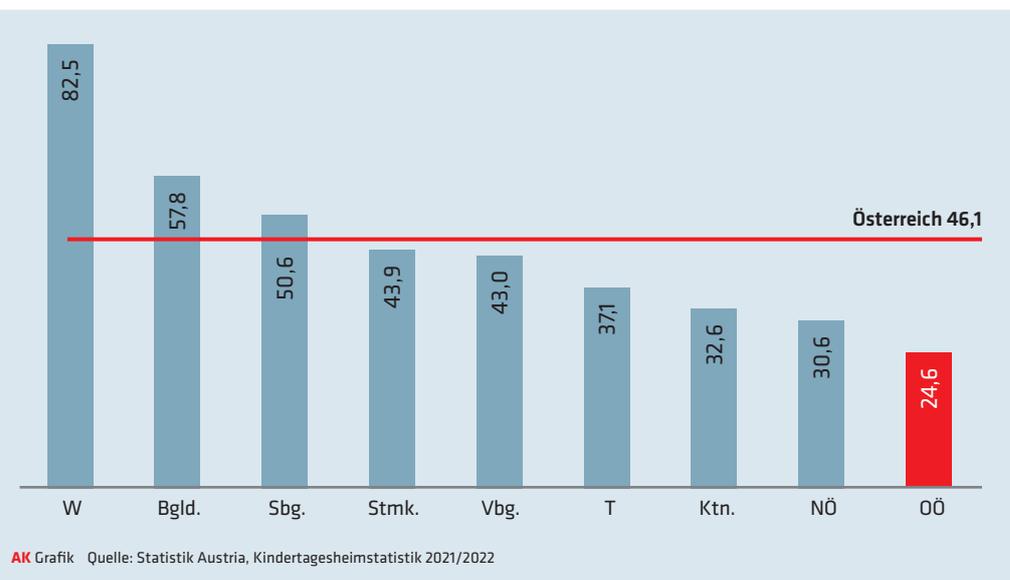
Damit liegt Oberösterreich bei den Unter-Dreijährigen nicht nur um mehr als zehn Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Unser Bundesland ist, wie das Schaubild zeigt, auch im Bundesländer-Vergleich mit deutlichem Abstand auf dem letzten Platz.

Ähnlich ist die Situation bei den Drei- bis Sechsjährigen: Weniger als ein Viertel (24,6

Prozent) der Drei- bis Sechsjährigen besuchen in Oberösterreich eine VIF-konforme institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung.

Auch hier liegt unser Bundesland um 21,5 Prozentpunkte (!) unter dem Bundesdurchschnitt von 46,1 Prozent und nimmt auch bei der vollzeittauglichen Betreuung der Drei- bis Sechsjährigen den traurigen letzten Platz ein.

**BETREUUNGSANGEBOTE FÜR DREI- BIS SECHSJÄHRIGE
IN PROZENT, VIF-KONFORM**



Oberösterreich erreicht in der Kinderbetreuung Zielvorgaben nicht

Das Barcelona-Ziel für Oberösterreich in weiter Ferne

Vor genau zwanzig Jahren wurden in der gesamten Europäischen Union die sogenannten Barcelona-Ziele festgelegt. Man verpflichtete sich, alle Hemmnisse zu beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten. Vor diesem Hintergrund war schon damals klar, dass „(...) nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das

Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens (...) 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.(...)“ sind. Bei den Drei- bis Sechsjährigen legte man die Messlatte bei 90 Prozent an. Oberösterreich erreicht die Barcelona-Ziele trotz finanzieller Hilfen durch den Bund zum Ausbau der qualitativvollen institutionellen Kinderbetreuung bei den Unter-Dreijährigen auch zwanzig Jahre nach deren Festlegung bei weitem nicht. Vor diesem Hintergrund muss auch die Mittelverwendung kritisch hinterfragt werden.¹⁾



1) 15a B-VG – Im Rahmen der Vereinbarung zum weiteren Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung standen in Oberösterreich in den vergangenen zehn Jahren 141 Millionen Euro – bei entsprechender Kofinanzierung durch das Land Oberösterreich – zur Verfügung.

Öffnungszeiten passen nicht zu den Arbeitszeiten

Ein Blick auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (Krabbelstuben, Kindergarten, Hort usw.) zeigt genau, wie wenig die immer flexibler werdenden Arbeitszeiten der Eltern z.B. im Handel, in der Pflege und Betreuung, in der Gastronomie und im Beherbergungswesen in Oberösterreich zu den Öffnungszeiten der Kindertagesheime passen.

Häufig sind die Väter und Mütter auch Berufspendler/-innen und müssen zu und von ihrem Arbeitsplatz auch noch lange Wegstrecken auf sich nehmen. Das Zeitkorsett der institutionellen Kinderbetreuung ist sehr eng und unbeweglich und bringt die Eltern zusätzlich unter Druck.

Überdurchschnittlich viele Halbtagsplätze – Unterdurchschnittlich viele Ganztagsplätze

Im Bundesländer-Vergleich zeigt sich, dass es in Oberösterreich überdurchschnittlich viele Einrichtungen gibt, die nur halbtägig geöffnet haben. Während bundesweit nur 7 Prozent der Einrichtungen weniger als sechs Stunden geöffnet haben, sind es in Oberösterreich 16 Prozent. Sehr große Unterschiede zeigen sich auch bei den längeren Öffnungszeiten: Österreichweit haben 8,3 Prozent zwischen 7 und 8 Stunden geöffnet. In Oberösterreich sind es 19,9 Prozent der Einrichtungen, die auf diese Öffnungszeiten kommen. 9 Stunden und länger haben bundesweit über 58 Prozent der Einrichtungen geöffnet. Oberösterreich liegt mit 26,7 Prozent um satte 31,3 Prozentpunkte darunter.

Halbtagsangebote in der Kinderbetreuung weiterhin die Norm

ÖFFNUNGSZEITEN DER KINDERTAGESHEIME²⁾

IN PROZENT

	weniger als 6 ³⁾ Stunden	6 bis 7 Stunden	7 bis 8 Stunden	8 bis 9 Stunden	größer als 9 Stunden
Österreich	7,0	13,6	8,3	13,0	58,2
Oberösterreich	16,0	14,5	19,9	23,0	26,7

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2021/2022

Ferienzeiten: Für berufstätige Eltern kein Spaß

Unabhängig davon, ob eine Einrichtung ganz- oder halbtägig geöffnet hat, sind berufstätige Eltern – egal ob in Vollzeit oder Teilzeit – zusätzlich gefordert. In vielen Gemeinden gibt es für die Ferienzeiten (Weihnachts-, Oster- und Sommerferien) kein adäquates Angebot.

Den berufstätigen Eltern stehen ganze fünf Wochen Erholungsurlaub zur Verfügung. Viele Eltern mussten aufgrund der Coronapandemie ihren Urlaub verbrauchen, sodass sich die Lage für sie zusätzlich verschärft. Als besonders schlimm empfinden Eltern die

Situation im Sommer. In den Sommermonaten schließen viele Betreuungseinrichtungen ihre Pforten oder bieten zu kurze oder nicht bedarfsgerechte Ferienbetreuung an. So müssen rund 80 Prozent der Eltern zusätzlich Unterstützung bei Großeltern, Freunden/-innen und/oder Verwandten suchen. Das erleben viele berufstätige Eltern als sehr belastend. In Familien mit zwei oder mehreren Kindern, die womöglich unterschiedliche Betreuungseinrichtungen mit nicht abgestimmten Öffnungs- und Schließzeiten besuchen, spitzt sich das Betreuungsdilemma der berufstätigen Eltern zu.

Negativ betroffen sind vor allem Alleinerziehende.

²⁾ Einrichtungen, die weniger als 6 Stunden geöffnet haben, werden in der Kindertagesheimstatistik als halbtägig geöffnet ausgewiesen.
³⁾ In Oberösterreich werden in den Sommermonaten fallweise sogenannte „Saisonkindertagesheime“ geführt.

Urlaubsansprüche
decken Schließtage
nicht ab

SCHLIESSTAGE DER KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN IN TAGEN

	Österreich	Oberösterreich
Kindertagesheimstätten gesamt	22,3	27,5
Krabbelstuben	18,4	27,2
Kindergarten	24,7	26,6
Horte	26,9	31,8

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2021/2022



Oberösterreichische Kinderbetreuungseinrichtungen haben laut Kindertagesheimstatistik 2021/22 27,5 Tage geschlossen und liegen damit um mehr als fünf Tage über dem österreichischen Durchschnitt. Besonders negativ stechen Horte hervor, in denen die Betreuung der Volksschüler/-innen stattfindet. Die oberösterreichischen Horte haben im Beobachtungszeitraum 2021/22 ganze 31,8 Tage geschlossen.



FORDERUNGEN

- ▶ 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 und Kindergärten durch einen maximalen Betreuungsschlüssel und Investitionen in die Ausbildung der Pädagogen/-innen. Außerdem braucht es 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 bzw. in den oberösterreichischen Bezirken.

PFLEGE IST WEIBLICH: FRAUEN MACHEN DEN GROSSTEIL DER CARE-ARBEIT

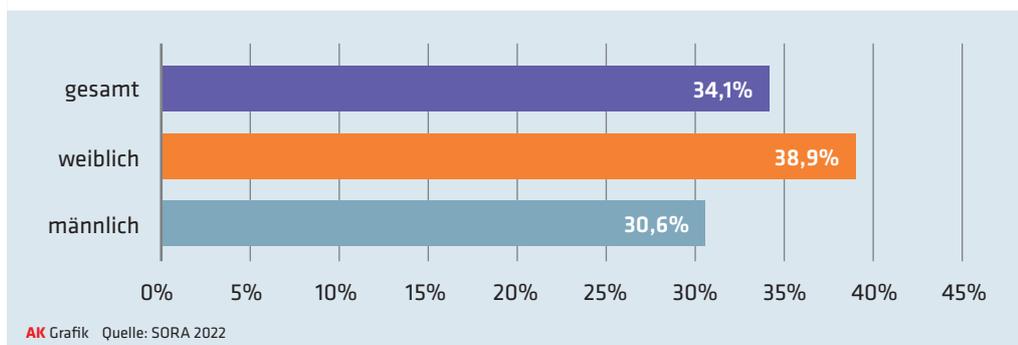
Frauen waren und sind durch Care-Aufgaben enorm belastet. Die Corona-Pandemie hat ihre Situation noch einmal verschärft. Wieder haben Frauen die Hauptlast der Pflege- und Betreuungsarbeit getragen. Damit Frauen dauerhaft entlastet werden, braucht es dringend Investitionen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und in die mobile und stationäre Altenpflege und -betreuung.

Care-Arbeit – bei uns besser bekannt als Sorgearbeit, unter anderem für Kinder oder Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf – ist in Oberösterreich immer noch vielfach in Frauenhand. Nicht ohne Folgen. In den vergangenen beiden Jahren der Covid-19-Pandemie kam es zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit bei vielen Oberösterreichern/-innen. Besonders belastet sind erwerbstätige Frauen mit Kindern und Angehörigen mit Pflegebedarf (38,9

Prozent, im Vergleich zu Männern mit Kindern und Angehörigen mit Pflegebedarf: 30,6 Prozent). Das zeigt eine Befragung zur psychosozialen Situation der Oberösterreichern/-innen während der Pandemie. Gründe dafür finden sich in der ungleich verteilten Care-Arbeit: Frauen übernahmen in der Pandemie zwei Drittel der Sorgearbeit und verbrachten durchschnittlich 4,5 Stunden am Tag mit Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege.

(Professionelle) Care-Arbeit stets zu Lasten der Frauen

ERWERBSTÄTIGE FRAUEN MIT CARE-AUFGABEN IN OBERÖSTERREICH ENORM BELASTET BELASTUNG DURCH ZEITGLEICHES ARBEITEN UND BETREUEN VON KINDERN ODER ANGEHÖRIGEN

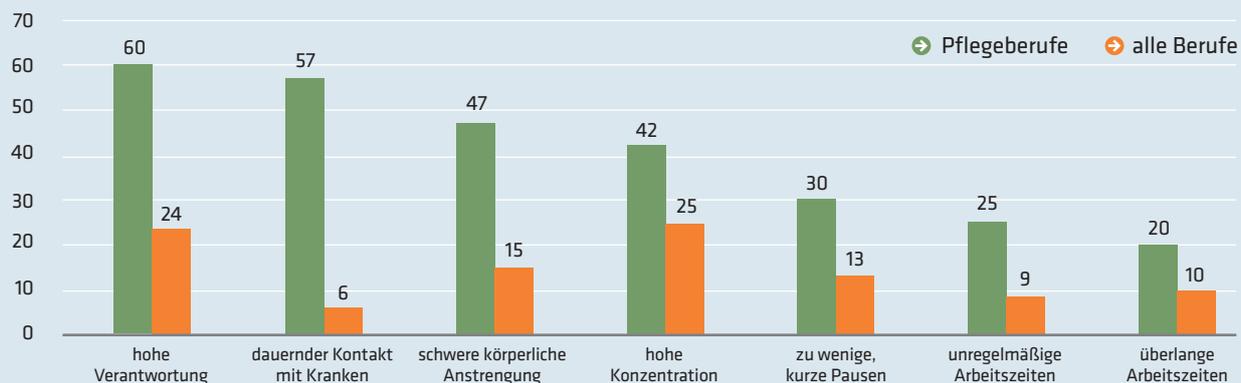


Professionelle Care-Arbeit unter Druck

Beschäftigte in professionellen Care-Institutionen wie Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, stationäre und mobile Langzeitpflege sollen die Angehörigen entlasten. Die Beschäftigten arbeiten mit höchstem persönlichem Engagement, aber seit langem unter äußerst schwierigen Rahmenbedingungen. Der Großteil ist weiblich, so sind es in der Langzeitpflege teils bis zu 90 Prozent der Beschäftigten, im Bereich der Kinderbildung und -betreuung sogar mehr als 98 Prozent.

Das Bild der aufopfernden Pflegerin, die hingebungsvoll „Dienst an den Armen, Kranken und Schwachen“ leistet, hat Österreich geprägt. Helfende Hände werden auf Abbildungen in den Vordergrund gerückt und immer noch sind in manchen Regionen Kindergartenpädagoginnen „Tanten“.

In der derzeitigen Situation wird oft der Anschein erweckt, dass die Politik immer noch auf dieses Bild von Care-Arbeit vertraut und wenig investiert, um die Rahmenbedingungen für professionelle Care-Arbeit sinnvoll zu gestalten.

PFLEGEKRÄFTE SIND AM STÄRKSTEN BELASTET (IN PROZENT) SEHR STARK/STARK BELASTET DURCH:


AK Grafik Quelle: Arbeitsklima Index 2021

Die Beschäftigten müssen laufend neue und zusätzliche Aufgaben übernehmen, hohe Qualitätsanforderungen erfüllen und dabei die Ansprüche von Klienten/-innen und Angehörigen erfüllen. So geraten die Arbeitnehmer/-innen immer mehr unter Druck. Das führt dazu, dass Pflegekräfte in allen Bereichen höher belastet sind als andere Berufsgruppen.

Eine, von den Beschäftigten als zu niedrig empfundene Entlohnung für ihre Leistungen trägt dazu bei, dass Care-Berufe für viele unattraktiv erscheinen. Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen wird es immer schwieriger, Menschen für Care-Berufe zu begeistern oder im Beruf zu halten. 2021 haben 13 Prozent der Pflegekräfte täglich daran gedacht, ihren Beruf zu verlassen. Nur vier von zehn Pflegekräften und zwei Drittel der Beschäftigten in der institutionellen Kinderbildung und -betreuung können sich derzeit vorstellen, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben.

Seit Jahren berichten Pflegekräfte darüber, dass eine Pflege, die über die klassische Grundpflege hinausgeht, nur noch schwer machbar ist. Im Bereich der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen schildern Beschäftigte ihre Sorge, von Bildungseinrichtungen zu bloßen Aufbewahrungsstätten für Kinder zu werden. Die Qualität in allen Care-Einrichtungen ist nur unter höchster Anstrengung zu halten, wie man schon vor Beginn der Pandemie wusste. Die letzten beiden Jahre haben noch deutlicher gemacht, wo die Problematiken liegen – reagiert wird seitens der Politik trotzdem nicht.

Investitionen dringend notwendig

Professionelle Care-Arbeit braucht Investitionen in die Rahmenbedingungen. Hier ist die öffentliche Hand gefordert. Derzeitige Reformvorhaben wie die „Kinderbildungsmilliarde“ und die „Pflegemilliarde“ greifen dabei zu kurz. Die Arbeits- und Rahmenbedingungen in diesen Bereichen müssen dauerhaft verbessert werden. Längst notwendige Investitionen in diesen wichtigen Bereichen würden krisensichere und sinnstiftende Arbeitsplätze schaffen.



FORDERUNGEN

- ▶ Eine Investitionsoffensive und eine Ausbildungsoffensive im Bereich der Kinderbildung und -betreuung sind notwendig, um fehlende Personalressourcen langfristig abzudecken. Mindestens 5.000 zusätzliche, sinnstiftende Arbeitsplätze sind zu schaffen. Diese sind nötig, um eine qualitätsvolle Bildung und Betreuung und eine Entlastung der Beschäftigten zu gewährleisten.
- ▶ Echte Attraktivierung durch bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen in der professionellen Pflege und Betreuung: neue Personalschlüssel, Arbeitszeitverkürzung, existenzsichernde Ausbildungen.
- ▶ Ausbau der professionellen Langzeitpflege zur Entlastung der Angehörigen.

PSYCHISCHE BELASTUNGEN: FRAUEN FÜHLEN SICH WIE IM HAMSTERRAD

Die letzten beiden Corona-Jahre hatten es in sich. Stress, Angst vor Jobverlust, Home-Office und Home-Schooling wurden über Nacht zur Normalität. Eine Studie zur psychosozialen Situation der Menschen in Oberösterreich während der Pandemie belegt deutlich, dass hier ein massiver Anstieg an psychischen Belastungen feststellbar ist. Frauen und junge Menschen sind besonders betroffen. Es braucht dringend leistbare, schnelle psychosoziale Hilfe. Die ist aber oft nur schwer zu bekommen.

Schon vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie im Jahr 2019 berichtete die World Health Organization (WHO) davon, dass weltweit eine Milliarde Menschen, also jede achte Person, unter einer psychischen Krankheit leidet.

Diese Situation hat sich mit Beginn der Pandemie und den begleitenden Maßnahmen wie Kontaktbeschränkungen, temporär geschlossene Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, Schulen und Pflegeeinrichtungen deutlich verschärft. Die WHO berichtete erst kürzlich, dass allein in Europa 150 Millionen Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen leben und nur jede dritte an Depression leidende Person die benötigte Hilfe erhält. Frauen haben immer mehr Aufgaben in der gleichen Zeit zu verrichten. Das wird von vielen wie ein Laufen im Hamsterrad empfunden, belastet psychisch enorm und macht krank.

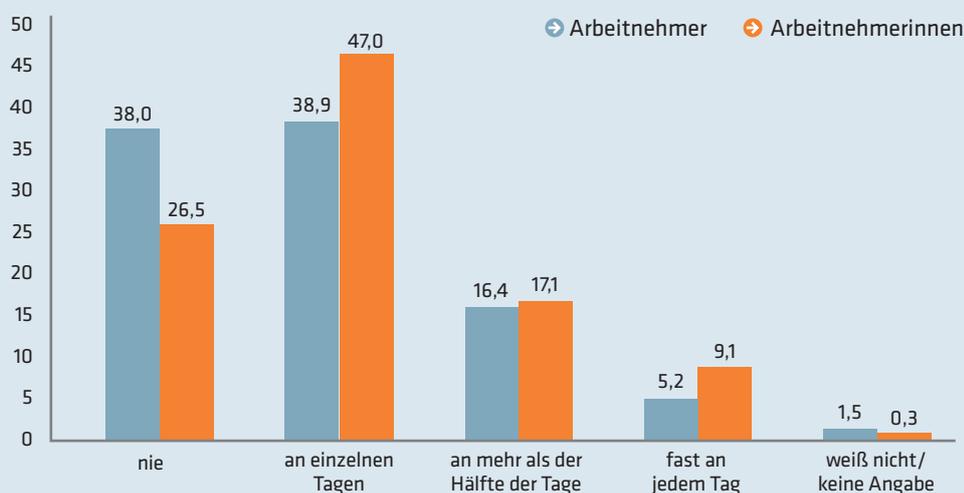
Psychosoziales Befinden hat sich verschlechtert

Die Ergebnisse einer Studie vom Mai 2022, die von SORA Institute for Social Research and Consulting im Auftrag der AK OÖ durchgeführt wurde, zeigen bei vier von zehn Oberösterreichern/-innen, dass sich die psychosoziale Gesundheit infolge der Covid-19-Pandemie verschlechtert hat. Junge Frauen (bis 34 Jahre) und Menschen mit geringen finanziellen Ressourcen (niedriger Lohn, keine/kaum Ersparnisse) sind besonders betroffen: mehr als der Hälfte geht es schlechter als vor dem Ausbruch der Pandemie.

Der Aussage „Ich war erschöpft von den vielen Dingen, die ich unter einen Hut bringen muss“ stimmten signifikant mehr Oberösterreicherrinnen (73,5 Prozent) als Oberösterreichler (62 Prozent) zu.

Corona-Pandemie verstärkte Mehrfachbelastungen von Frauen

"ICH WAR ERSCHÖPFT VON DEN VIELEN DINGEN, DIE ICH UNTER EINEN HUT BRINGEN MUSS", IN PROZENT



AK Grafik Quelle: SORA-Studie „Zur psychosozialen Situation der Oberösterreichler/-innen während der Pandemie“, Mai 2022

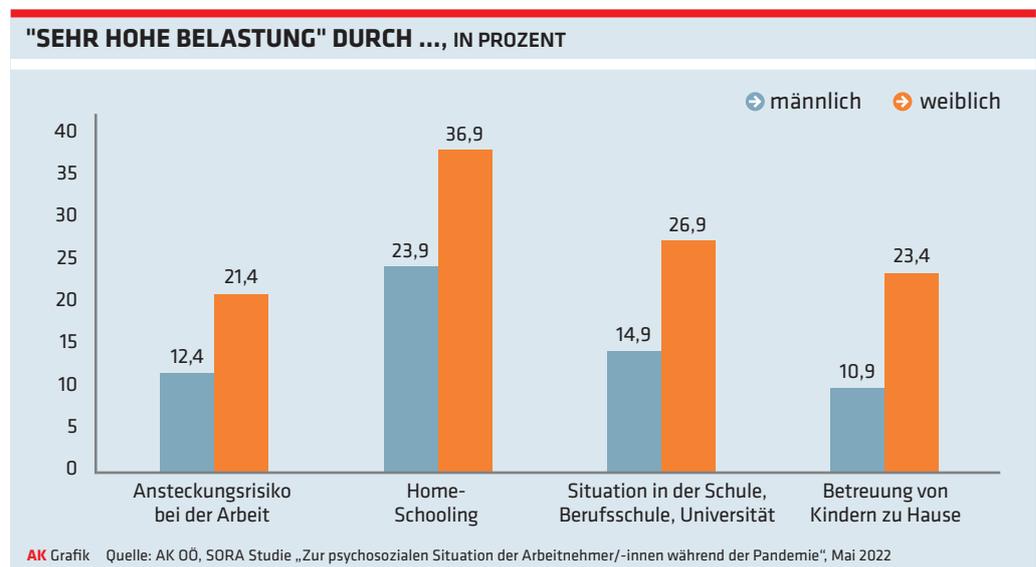


Unterschiedliche Gründe für gesundheitliche Belastungen

Ein Blick auf die Ursachen der Belastung verdeutlicht, wodurch Frauen im Vergleich zu Männern erschwerten Bedingungen ausgesetzt waren. Während 21,4 Prozent der Frauen unter anderem von einer Belastung durch erhöhtes Ansteckungsrisiko in der Arbeit berichten, tun dies nur 12,4 Prozent der Männer. Das ist wenig verwunderlich, da Frauen mehrheitlich in den systemrelevanten Dienstleistungsberufen wie beispielsweise Kinderbildung und -betreuung bzw. Pflege und

Betreuung von älteren Menschen arbeiten und in ihren Berufen täglich im engen Kontakt mit anderen Menschen stehen.

Deutlich wird im Zuge der SORA-Studie auch, wer für die zusätzliche in den Familien anfallende Sorge- und Betreuungsarbeit während der Pandemie bzw. der Lockdowns verantwortlich war: Berichten 36,9 Prozent der Frauen von sehr hoher Belastung durch Home-Schooling, waren es bei den Männern 23,9 Prozent. Die Situation in Schule, Berufsschule und Universität belastete 26,9 Prozent der Frauen und 14,9 Prozent der Männer.



Die innerfamiliäre Schieflage hinsichtlich der Zuständigkeit für die Kinder, zeigt sich vor allem bei der Kinderbetreuung zu Hause: 23,4 Prozent der Frauen waren dadurch hoher Belastung ausgesetzt, während dies nur 10,9 Prozent der Männer angaben.

In der Folge benötigen viele professionelle Unterstützung in unterschiedlichen Lebensbereichen. Jeweils ein Fünftel der Befragten gab an, dass Bedarf in den Bereichen körperliche oder psychische Gesundheit besteht. 16 Prozent berichten von sehr oder eher großem Unterstützungsbedarf bei der Kinderbetreuung, ebensoviele in Hinblick auf pflegebedürftige Angehörige. Doch 39 Prozent, die psychosoziale Hilfe benötigt hätten, konnten sie nicht in Anspruch nehmen. Meist wissen sie nicht, an wen sie sich wenden könnten oder können es sich schlichtweg nicht leisten. Denn anders als beim Arzt oder der Ärztin, können Versicherte nicht einfach über die E-Card eine Psychotherapie in Anspruch nehmen. Das Kontingent an kassenfinanzierten Therapieplätzen ist im Regelfall ausgeschöpft und die Wartezeiten betragen meist Monate. Nur jene, die es sich leisten können, weichen dann auf private Wahlpraxen aus, viele bleiben mit ihrem Leid allein.



FORDERUNGEN

- ▶ Kostenlose psychosoziale Angebote: Beratung und Therapiemöglichkeiten vor Ort, etwa an Arbeitsstellen oder Schulen. Außerdem ausreichende, hochqualitative Versorgung und die Stärkung präventiver Sozialarbeit.
- ▶ Abschaffung sämtlicher Selbstbehalte im Gesundheitswesen und Sicherstellung, dass es trotz der Verluste in der österreichischen Gesundheitskasse ÖGK zu keinen Verschlechterungen für die Versicherten kommt (z.B. Einführung von neuen Selbstbehalten, Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge usw.).
- ▶ Jährlicher Gender-Bericht der Gesundheit Österreich GmbH, um die Entwicklung und die Defizite der gendergerechten Gesundheitsversorgung aufzuzeigen.



PENSIONEN: KEINE GLEICHSTELLUNG IN SICHT

Beginnend mit 2024 wird das Antrittsalter für Frauenpensionen in Halbjahresschritten von 60 auf 65 Jahre angehoben. Bis zum Jahr 2033 soll es mit dem der Männer gleichgestellt werden. Dies betrifft erstmals Frauen, die ab 2. Dezember 1963 geboren sind. Alle Frauen, die ab dem 2. Juni 1968 geboren sind, arbeiten dann schon bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres. Was sich nicht so schnell ändern wird, sind die niedrigen Pensionen und damit drohende Altersarmut bei Frauen. Die Anrechnung von Karenz- und Kinderbetreuungszeiten für die Pension müsste schleunigst angepasst werden.

Später in Pension trotz fehlender Gleichstellung

Basis für die Angleichung ist ein Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen aus dem Jahr 1992, in dessen Erläuterungen betont wurde, dass das bisherige gesetzliche Pensionsanfallsalter für Frauen „(...) durch Übergangsbestimmungen so lan-

ge aufrechtzuerhalten ist, wie deren gesellschaftliche, familiäre und ökonomische Benachteiligung (...) dies erfordert.“ Allerdings ist die 1992 anvisierte Gleichstellung bei weitem noch nicht Realität.

ANHEBUNG DES REGELPENSIONSALTERS VON FRAUEN BIS 2033

Geburtsdatum	Pensionsalter	frühestmöglicher Pensionsantritt
bis 01.12.1963	60,0	bis 01.12.2023
02.12.1963 bis 01.06.1964	60,5	01.07.2024 bis 01.12.2024
02.06.1964 bis 01.12.1964	61,0	01.07.2025 bis 01.12.2025
02.12.1964 bis 01.06.1965	61,5	01.07.2026 bis 01.12.2026
02.06.1965 bis 01.12.1965	62,0	01.07.2027 bis 01.12.2027
02.12.1965 bis 01.06.1966	62,5	01.07.2028 bis 01.12.2028
02.06.1966 bis 01.12.1966	63,0	01.07.2029 bis 01.12.2029
02.12.1966 bis 01.06.1967	63,5	01.07.2030 bis 01.12.2030
02.06.1967 bis 01.12.1967	64,0	01.07.2031 bis 01.12.2031
02.12.1967 bis 01.06.1968	64,5	01.07.2032 bis 01.12.2032
ab 02.06.1968	65,0	ab 01.07.2033

AK Grafik Quelle: BMSGPK

Frauen gehen mit 60,7 Jahren in Alterspension

Die Erwerbsquote zu steigern und ein höheres tatsächliches Pensionsantrittsalter zu erreichen, ist grundsätzlich positiv und wird durch die letzten Pensionsreformen bereits umgesetzt. Schon jetzt treten Frauen die Alterspension (inklusive vorzeitige Alterspension) mit durchschnittlich 60,7 Jahren an (Männer mit 63,2 Jahre) und somit später als gesetzlich notwendig wäre.

Anreize über das gesetzliche Pensionsalter hinaus erwerbstätig zu bleiben, bieten der Aufschubbonus mit einem Zuschlag von 4,2 Prozent pro Verlängerungsjahr und die Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages in den Verlängerungsjahren bei voller Anrechnung am Pensionskonto. Wird der Aufschubbonus für die maximal möglichen drei Jahre ab dem Regelpensionsalter bezogen, erhöht sich die Pension dadurch um 12,6 Prozent.



ZUGANGSALTER ALTERSPENSIONEN DER FRAUEN INKLUSIVE VORZEITIGE ALTERSPENSIONEN, IN JAHREN



Belohnung für einen frühen Einstieg ins Arbeitsleben

Der Frühstarterbonus nützt Menschen, die früh zu arbeiten begonnen haben: Wer vor dem 20. Lebensjahr mindestens ein Jahr und insgesamt mindestens 25 Jahre gearbeitet hat, bekommt zusätzlich zur Eigenpension ab dem Pensionsstichtag 01.01.2022 für jeden Beitragsmonat vor dem 20. Lebensjahr einen Euro. Maximal 60 Euro können als Frühstarterbonus monatlich (14 Mal jährlich) ausbezahlt werden. Eine jährliche Anpassung des Frühstarterbonus erfolgt gemeinsam mit der Pension, erstmals ab 01.01.2023.

Zwei Boni als „Belohnung“ für ein langes Arbeitsleben?

Seit 2020 ergänzt ein Ausgleichszulagen- sowie Pensionsbonus die Ausgleichszulage bzw. eine kleine Pension, wenn das gesamte Einkommen bestimmte Grenzen unterschreitet und 30 oder 40 Beitragsjahre erworben wurden. Bis zu 60 Versicherungsmonate (5 Jahre) der Kindererziehung werden als Beitragsmonate der Erwerbstätigkeit berücksichtigt.

AUSGLEICHSZULAGENBONUS / PENSIONSbonus AB 1. JÄNNER 2021

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 155,36.	EUR 1.141,83
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 396,21.	EUR 1.364,11
Verheiratete bzw. in einer eingetragenen Partnerschaft im gemeinsamen Haushalt 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 395,78.	EUR 1.841,29

AK Grafik Quelle: PVA

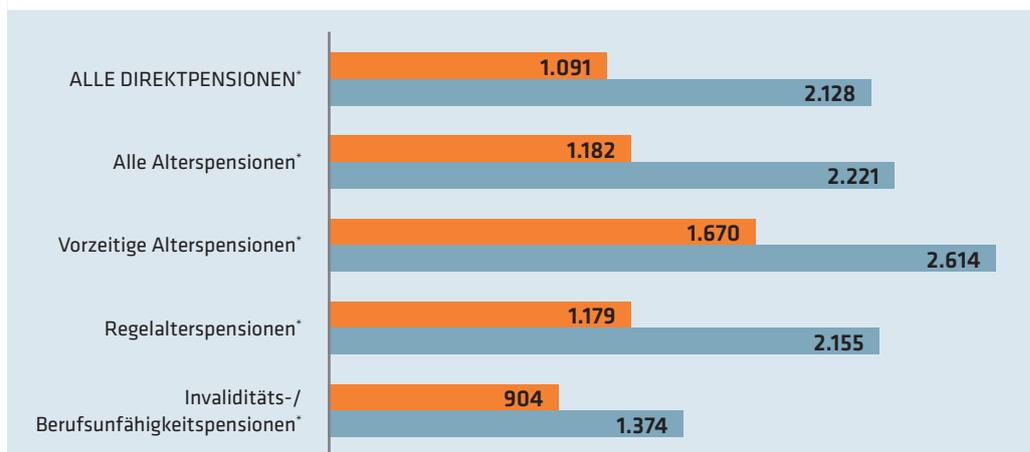
Große Unterschiede zwischen Männer- und Frauenpensionen

Männer bekommen durchschnittlich eine fast doppelt so hohe Pension wie Frauen. Die Erhöhung des Pensionsantrittsalters um fünf Jahre wird diese Schere aber nicht schließen, die Lage wird sich bei Jobverlust und Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe sogar verschärfen. Nach wie vor führen geringere Entlohnung im Job, Teil-

zeitarbeit (aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen) sowie Lücken im Versicherungsverlauf bei Frauen zu einer erheblich niedrigeren Pension als bei Männern.

Im Jahr 2021 erhielten unselbständig erwerbstätige Frauen in Oberösterreich durchschnittlich 1.091 Euro Pension. Sie lag damit um 1.037 Euro oder rund 49 Prozent unter jener der Männer (2.128 Euro).

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHEN FÜR OBERÖSTERREICH NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2021, IN EURO



AK Grafik Quelle: PVA 00 2021

* Direktpensionen sind alle Pensionen ohne Hinterbliebenenpension

→ Frauen → Männer

Innerfamiliäre Umverteilung durch Pensionssplitting

Das Pensionssplitting ermöglicht einen innerfamiliären Ausgleich am Pensionskonto für jenen Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit zugunsten von Kinderbetreuung zurücknimmt. Der berufstätige Elternteil kann bis zu 50 Prozent seiner/ihrer monatlichen Pensionsgutschriften für sieben Jahre (bei mehreren Kindern für maximal 14 Jahre) auf den kindererziehenden Elternteil übertragen. Ein formloser Antrag kann bis zum zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) gestellt werden.

HINWEIS:

Laut dem Regierungsübereinkommen ist ein „automatisches“ Pensionssplitting für Ehepaare mit einer einmaligen Opting-out-Möglichkeit geplant. Bei dieser Form des Splittings sollen fixe 50 Prozent aus der Summe beider Einkommen auf beide Pensionskonten gutgeschrieben werden.

Zentraler Kritikpunkt am Pensionssplitting ist, dass es damit nicht gelingen wird, die niedrigen Frauenpensionen substanziell zu erhöhen. Das Problem „Altersarmut“ wird damit vielmehr in die Familie – im Sinne einer innerfamiliären Umverteilung - verlagert, sollte aber ein gesellschaftspolitischer Auftrag bleiben.

Das Pensionssystem allein kann die vielen Ungleichheiten und Benachteiligungen im Laufe eines Frauen-Erwerbslebens nicht kompensieren. Vielmehr braucht es: Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, faire Aufstiegsmöglichkeiten, faire Aufteilung der Obsorge- und Pflegearbeit und Anspruch auf flächendeckende und qualitätsvolle Kinderbetreuung.



FORDERUNGEN

- ▶ Anhebung der Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten für die Teilpflichtversicherung am Pensionskonto auf die Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (2020: 2.640 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 (2022: 1.030,49 Euro netto pro Monat, 14 Mal) muss über den Wert der Armutsgefährdungsschwelle (2021: 1.371 Euro) angehoben werden.



LEIDER GILT NOCH IMMER, ARMUT IST WEIBLICH!

In Zeiten einer Rekordinflation wird finanzielle Not für viele Realität. Große Teile der Bevölkerung können sich Dinge des alltäglichen Lebens kaum mehr leisten. Besonders Frauen, Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern sind armutsgefährdet. Der Staat muss seine Sozialleistungen wie die Familienbeihilfe, Sozialhilfe oder das Arbeitslosengeld dringend an die tatsächlichen Teuerungen anpassen und echte Hilfe gegen die Armut in Österreich leisten.

Strukturen fördern weiterhin Armut bei Frauen

In Oberösterreich waren im Jahr 2021 rund 67.000 Frauen (ab 20 Jahren), das sind elf Prozent der oberösterreichischen Bevölkerung, armutsgefährdet. Die Armutsgefährdungsquote von Männern war etwas niedriger und lag bei rund 10 Prozent. Armutsbetroffen ist man, wenn das Einkommen (in einem Einpersonenhaushalt) geringer ist als monatlich 1.371 Euro netto (Jahreswert: 16.457 Euro).

Dies ist die aktuelle Armutsgefährdungsschwelle für das Jahr 2021 basierend auf den Einkommen 2020. Als armutsgefährdet gelten somit Personen, deren durchschnittlich gewichtetes Nettohaushaltseinkommen unter 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens liegt.

In Österreich waren rund 526.000 Frauen (ab 18 Jahren) armutsgefährdet. Das entspricht rund 14 Prozent der Bevölkerung. Gäbe es in Österreich keine Sozialleistungen, so wären sogar ein knappes Viertel bzw. 24 Prozent der Frauen einkommensarm.

Sozialleistungen wie etwa Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe verringern das Armutsrisiko von Haushalten daher beträchtlich.

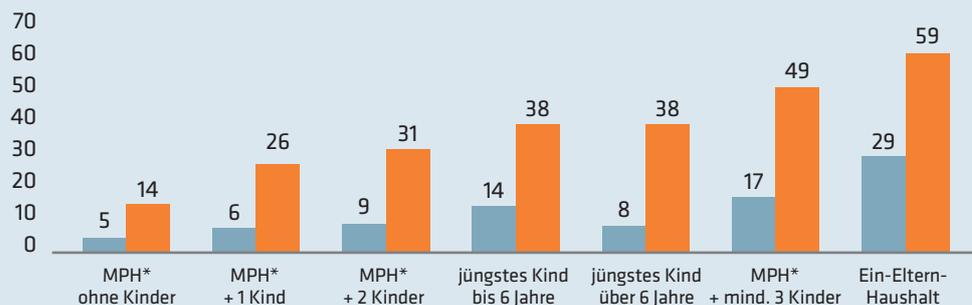
Insbesondere während der Corona-Pandemie hat der Sozialstaat wesentlich dazu beigetragen, Einkommensausfälle aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit abzufedern.

Hohe Armutsbetroffenheit von Alleinerziehenden und Mehrkindfamilien

Insbesondere Alleinerziehende (zumeist Frauen) wiesen im Jahr 2021 eine überdurchschnittlich hohe Armutsgefährdungsquote von 36 Prozent auf. Das bedeutet, dass 36 Prozent aller Alleinerziehenden einkommensarm waren. Familien mit mindestens drei Kindern hatten ebenfalls ein erhöhtes Risiko von 29 Prozent, gefolgt von Pensionistinnen mit einer Armutsquote von 26 Prozent, alleinlebenden Frauen, die zu 24 Prozent betroffen waren und Kindern

ARMUTSGEFÄHRDUNG / QUOTE IN PROZENT

👤 bei Erwerbstätigkeit der Frau 👤 ohne Erwerbstätigkeit der Frau



AK Grafik Quelle: Statistik Austria, EU-SILC 2021.

* MPH = Mehrpersonenhaushalt

bis 17 Jahren, die mit 20 Prozent, ebenfalls eine überdurchschnittlich hohe Armutsgefährdungsquote aufwiesen. Im Bevölkerungsdurchschnitt lag die Armutsbetroffenheit im Jahr 2021 bei 15 Prozent.

Armut von Frauen hat viele Ursachen

Da Frauen zumeist über zu geringe oder gar keine Erwerbseinkommen aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflegetätigkeiten verfügen, können sie das Familieneinkommen nicht über die Armutsgefährdungsschwelle heben. Gibt es keinen weiteren, zumeist männlichen Hauptverdiener oder leben viele Personen insbesondere Kinder im Haushalt, so ist davon auszugehen, dass Armut vorliegt. Auch bei Jobverlust oder bei Pensionierung sind die sozialen Transfers von Frauen zu gering, da ihre Erwerbseinkommen keine armutsfeste soziale Leistung zur Folge haben.

Erwerbstätigkeit von Frauen schützt vor Armut

Zentral ist daher, dass eine Erwerbsarbeit vor Armut schützt. Alleinerziehende können dadurch ihr Armutsrisiko von 59 auf 29 Prozent reduzieren (siehe Grafik Seite 54). Familien mit mindestens drei Kindern können dieses Risiko sogar von 49 auf 17 Prozent senken. Es zahlt sich daher aus, dass es Frauen etwa durch den bedarfsgerechten Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen ermöglicht wird, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dadurch kann ihr Armutsrisiko nachhaltig und spürbar reduziert werden. Auch soziale Transfers können die Einkommenssituation von armutsbetroffenen Menschen verbessern. Eine wichtige Leistung ist die Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung.

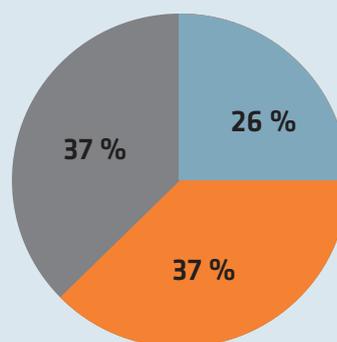
2.844 Frauen beziehen Sozialhilfe in Oberösterreich

Im Jahresdurchschnitt 2021 bezogen laut Statistik Austria exakt 2.844 Frauen Sozialhilfe. Das sind rund 37 Prozent aller Bezieher/-innen (insgesamt rd. 7.562 Personen) in Oberösterreich. Weiters erhielten rund 2.770 Kinder und rund 1.940 Männer eine Sozialhilfeleistung. Verfügt ein Haushalt über kein

bzw. ein zu geringes Einkommen und kein nennenswertes Vermögen, so erhält eine alleinstehende Person im Regelfall bei Bedürftigkeit eine maximale Richtsatzleistung in der Höhe von 977,94 Euro (zwölfmal pro Jahr netto). Dieser Betrag liegt jedoch weit unter der aktuellen Armutsgefährdungsschwelle von monatlich 1.371 Euro. Sie müsste somit um beinahe 400 Euro monatlich erhöht werden, um armutsfest zu sein. Insbesondere angesichts der derzeitigen Rekindinflation und der hohen Armutsbetroffenheit von Frauen ist es unbedingt notwendig, diese Sozialleistung zu erhöhen, statt ständig mit Einmalzahlungen nachzubessern.

SOZIALHILFE IN OBERÖSTERREICH JAHRESDURCHSCHNITT 2021

➔ Männer ➔ Frauen ➔ Kinder



AK Grafik

Quelle: Statistik Austria

Erwerbsarbeit reduziert Armutsrisiko deutlich



FORDERUNGEN

- ▶ Sozialleistungen müssen aufgrund der Teuerung spürbar erhöht und laufend valorisiert werden. Der tatsächliche Kaufkraftverlust muss abgegolten werden.
- ▶ Sozialhilfe muss armutsfest gemacht werden!
- ▶ Die Wohnbeihilfe darf im Rahmen der Sozialhilfe in Oberösterreich nicht mehr angerechnet werden.
- ▶ Der „Kinderrichtsatz“ im Rahmen der Sozialhilfe in Oberösterreich ist einheitlich auf 25 Prozent des Nettoausgleichszulagenrichtsatzes anzuheben.



INTERNATIONAL

Migrantinnen sind gegenüber allen Männern und auch Frauen ohne Migrationshintergrund deutlich benachteiligt. Niedrige Einkommen, prekäre Arbeitssituationen und schlechte Rahmenbedingungen sind die Regel. Trotz klarer Empfehlungen der EU zur Gleichstellung aller Menschen hat Österreich weiterhin Aufholbedarf. Bei der Reduktion der Lohnschere zwischen Männern und Frauen oder der Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen ist Luft nach oben, in Österreich und international.

MIGRANTINNEN SIND IM JOB DEUTLICH SCHLECHTER GESTELLT

Migrantinnen werden im Alltag häufig benachteiligt. Und das in mehrfacher Hinsicht: Die häufigsten Diskriminierungen passieren in Zusammenhang mit ihrem Geschlecht und in weiterer Folge wegen ihrer Herkunft. Es braucht daher gezielte Maßnahmen, um speziell Frauen mit Migrationshintergrund bestmöglich zu unterstützen und ihnen unter anderem eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Schlechte Arbeitsmarktchancen trotz guter Qualifikation

Die österreichische Gesellschaft ist in den letzten Jahrzehnten diverser geworden. Die Gründe für die Migration, die ein starkes weibliches Gesicht hat, sind vielfältig und entsprechen längst nicht mehr dem „Gastarbeitermodell“ der 1960er und 1970er Jahre. Mittlerweile haben 24 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in Österreich einen Migrationshintergrund, dieser Anteil ist auch in den letzten Jahren noch einmal stark angestiegen.

68 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund befanden sich im Jahr 2020 im Haupterwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren. Bei der Gruppe der Menschen ohne Migrationshintergrund waren es hingegen nur 60 Prozent. Migrantinnen/-innen tragen also dazu bei, der Alterung der österreichischen Bevölkerung entgegenzuwirken.

Bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt gibt es markante Unterschiede: Während Frauen ohne Migrationshintergrund zu 71 Prozent am Erwerbsarbeitsmarkt teilnehmen, tun dies 60 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund.

Migrantinnen erleben unterschiedliche Formen der Benachteiligung

Das Nettojahreseinkommen (Vollzeit und Teilzeit) von Frauen betrug in Österreich 2018 21.300 Euro, bei Männern lag es bei 29.800 Euro. Bei Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft lag das Einkommen mit 17.835 Euro noch einmal darunter. Frauen mit Migrationshintergrund sind doppelt so häufig als Arbeiterinnen beschäftigt als Frauen ohne Migrationshintergrund, die wiederum häufiger als Angestellte, Beamtinnen oder Vertragsbedienstete arbeiten.

Generell arbeiten Frauen mehrheitlich in Dienstleistungsbranchen. Diese Branchen zeichnen sich durch vergleichsweise niedrige Einkommen aus. Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund folgt diesem Muster. Dennoch sind einige Besonderheiten erkennbar: So sind etwa 13 Prozent aller erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund in der Gastronomie tätig, während es bei Frauen ohne Migrationshintergrund um 7 Prozentpunkte weniger bzw. etwa 6 Prozent sind. Auch in Industriebranchen, in denen besonders belastende Arbeitsbedingungen herrschen, ist der Anteil der Migrantinnen höher als der von Frauen ohne Migrationshintergrund. Umgekehrt sind nur 3 Prozent aller Migrantinnen in der öffentlichen Verwaltung tätig. Allerdings wäre es nicht richtig, Migrantinnen



ausschließlich in Niedriglohnbranchen zu verorten. Denn immerhin haben 25 Prozent der Migrantinnen einen Universitätsabschluss. Damit diese ihren Ausbildungsabschluss auch adäquat umsetzen können, bedarf es einer Erhöhung der Inklusivität in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen. Mit einer inklusiven Unternehmenspolitik ist gemeint, dass Betriebe bewusst die Struktur ihrer Belegschaft nach sozialen Kategorien, wie Geschlecht und Ethnizität, Klassenherkunft etc. im Sinne der Diversität und Toleranz in den Blick nehmen und so oft übersehene Barrieren sichtbar werden.

Teilindex Arbeit bei Migrantinnen schlechter

Die besonders herausfordernden Arbeitsbedingungen für Migrantinnen finden auch im Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich ihren Ausdruck. Je höher die Punktezahl im Index, desto besser die Arbeitsbedingungen und vice versa. Im Teilindex Arbeit, der Aspekte wie allgemeine Arbeitszufriedenheit, körperliche Belastung, Stress, Möglichkeiten zur Zeiteinteilung in der Arbeit sowie die Zufriedenheit mit den Einkommen umfasst, erreichen Migrantinnen in der Langzeitbetrachtung (2012-2020) deutlich niedrigere Werte. Und zwar sowohl im Vergleich mit allen Arbeitnehmer/-innen



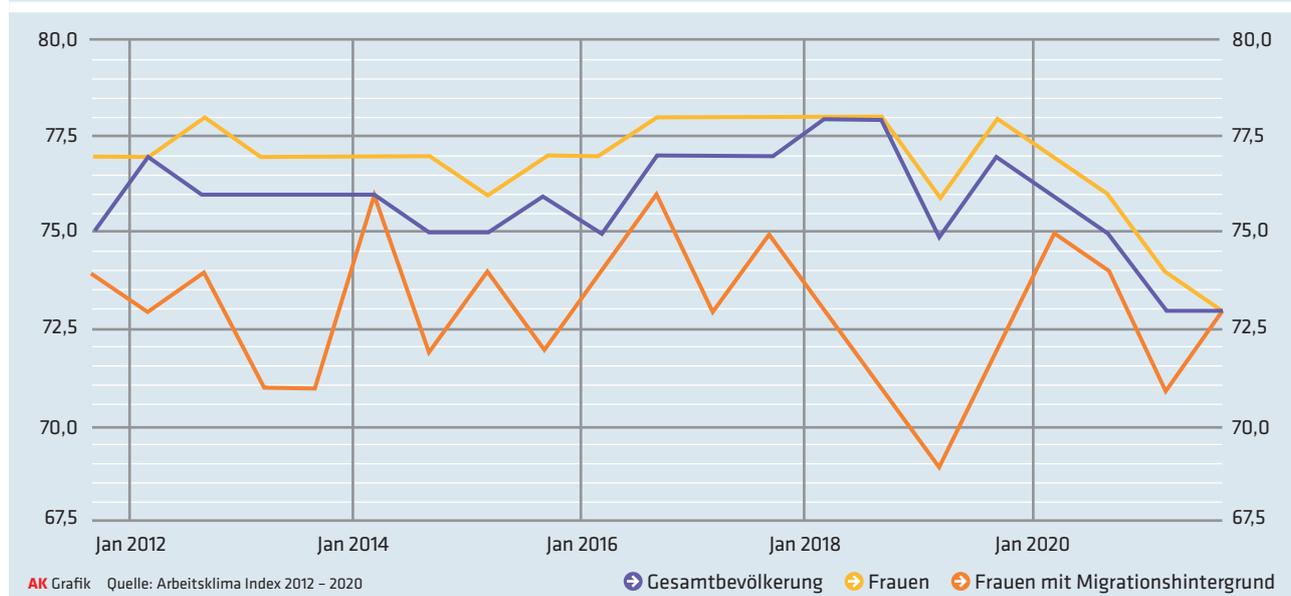
FORDERUNGEN

- ▶ Ausbau einer flächendeckenden und gut ausgebauten 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.

nen als auch im Vergleich mit allen weiblichen Erwerbstätigen.

Generell hat sich die subjektive Stimmungslage der Arbeitnehmer/-innen 2021, nicht zuletzt aufgrund der Covid-19-Pandemie, verschlechtert. Der Arbeitsklima Index hat vor diesem Hintergrund neue Tiefstwerte erreicht.

TEILINDEX ARBEIT IN ÖSTERREICH, IN PROZENT



Quellen:

Dobusch, Laura (2014). How exclusive are inclusive organizations? In: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. March 2014, 220-234
 Österreichischer Integrationsfonds (2020). Frauen. Zahlen, Daten, Fakten zu Migration und Integration. Frauen 2020 | Zahlen, Daten und Fakten: Österreichischer Integrationsfonds ÖIF DL 21.06.2022
 Statistik Austria (2021). Statistisches Jahrbuch Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2021. Wien 2021

EUROPÄISCHE UNION: GLEICHSTELLUNG NUR IM SCHNECKENTEMPO – PANDEMIE ALS BREMSE

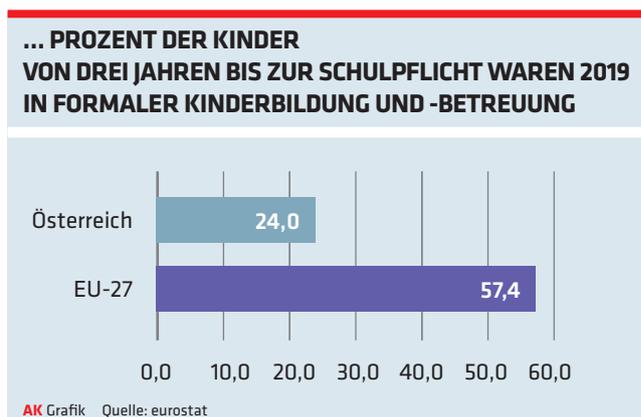
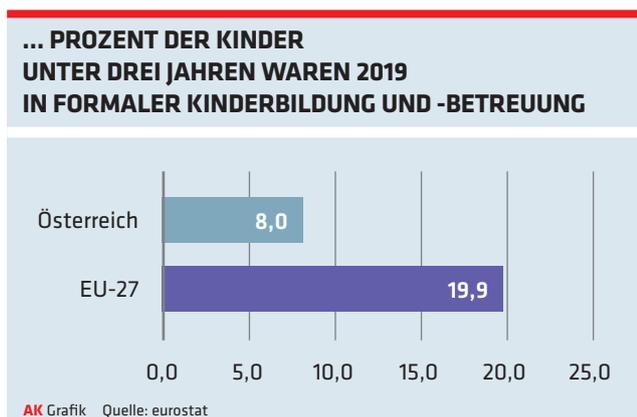
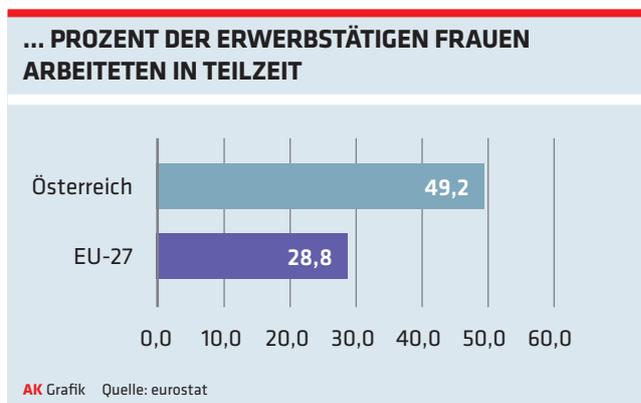
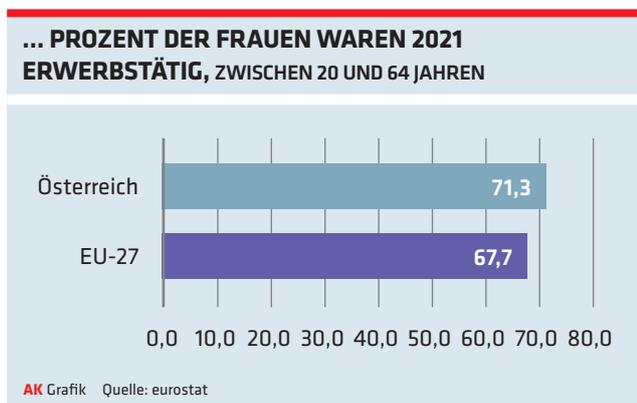
Ein gemeinsames europäisches Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter. Aber nach wie vor gibt es große Unterschiede bei der Entlohnung und den Pensionen zwischen Männern und Frauen. Österreich hat im europäischen Vergleich in einigen Bereichen noch großen Aufholbedarf. Es gibt daher die klare Empfehlung, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern. Dabei könnte eine flächendeckende Kinderbildung und -betreuung helfen. Mit ihr könnten mehr Frauen am Erwerbsleben teilnehmen.

Gleichstellungsindex macht EU-weit große Unterschiede deutlich

Obwohl im EU- Vertrag das Recht auf Gleichstellung verankert ist, ist es noch ein weiter Weg. Das zeigt der Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Er legt den Zustand umfassender Gleichstellung mit 100 fest. Im Schnitt erreichten die EU-Staaten 2021 lediglich einen Wert von 68,0 nur um 0,6 Punkte mehr als im Jahr zuvor. In diesem Schneckentempo wären wir erst 2085 am Ziel!

Österreich im EU Vergleich

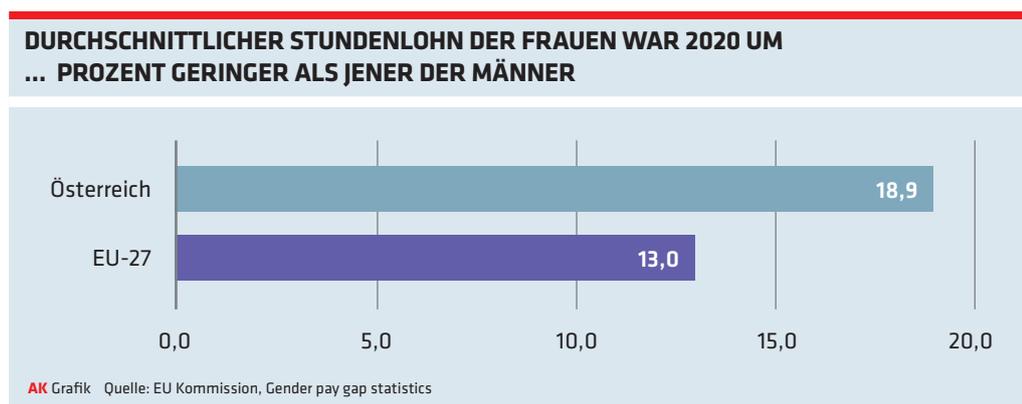
Österreich liegt beim Gleichstellungsindex mit einem Wert von 68 genau im Mittelfeld. In einigen Bereichen besteht jedoch Aufholbedarf. Der relativ hohen Frauen-Erwerbstätigkeit steht ein sehr hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigung gegenüber, nämlich der zweithöchste in der EU.



Dabei spielt das unzureichende Angebot an Kinderbildung und -betreuung eine wichtige Rolle. Nur ein relativ kleiner Anteil der Kinder, die noch nicht schulpflichtig sind, befindet sich in formaler Kinderbildung und -betreuung. Von EU-Seite ergeht eine Empfehlung an Österreich, „die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern, indem es unter anderem bei hochwertiger Kinderbetreuung nachbessert“. Zu Recht wird hervorgehoben, dass dies wichtig für den Abbau

der hohen Lohn- und Pensionsunterschiede sei. Denn auch der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist mit 18,9 Prozent am dritthöchsten in der EU.

Was den Anteil der Frauen in Aufsichtsräten betrifft, so besteht hierzulande mit einem Wert von etwa 35 Prozent noch einiges an Aufholbedarf. Allerdings liegt Österreich deutlich über dem EU-Schnitt von etwa 30 Prozent 2021.



Gleichstellungspolitik im Fokus der EU

Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat für die Jahre 2020 bis 2025 eine Gleichstellungsstrategie vorgelegt. Ein Element ist die geplante Richtlinie zu Lohntransparenz. Diese soll helfen, die Lohnschere zwischen den Geschlechtern zu schließen, indem Arbeitgeber verpflichtet werden, einen Bericht über das Lohngefälle zu veröffentlichen. So kann der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit besser durchgesetzt werden. Nicht zuletzt auf Druck des Europäischen Gewerkschaftsbundes konnte im Europäischen Parlament ein erfolgreicher Kompromiss erzielt werden, sodass laut aktuellem Entwurf bereits Unternehmen ab 50 Beschäftigten einen solchen Bericht erstellen müssen.

Auch rund um den Richtlinienentwurf aus 2012 zu „Frauen in Aufsichtsräten“ kam Bewegung in die Sache. Im Juni 2022 wurde endlich eine Einigung erzielt. Ab 2026 müs-

sen in börsennotierten Unternehmen mindestens 40 Prozent Frauen im Aufsichtsrat oder 33 Prozent im Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam vertreten sein. Damit ist eine weitere wichtige Etappe auf dem Weg zu umfassender Gleichstellung geschafft.

Lohntransparenz-Richtlinie soll Lohnschere schließen helfen



FORDERUNGEN

- ▶ Geschlechtergerechtigkeit muss in allen politischen Bereichen der EU mitgedacht werden. Zügige Einigung und Umsetzung der Richtlinie für Lohntransparenz. Es braucht eine umfassende Erfassung der Unternehmen und eine starke Stimme der Arbeitnehmervertretung.
- ▶ Umfassende Umsetzung der Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten. Es müssen auch mögliche Schlupflöcher geschlossen und spürbare Sanktionen vorgesehen werden.

Quellen:

AK Europa Homepage, Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, AKEUROPA | Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Verhandlungen zur Lohntransparenz können beginnen
 AK Europa Homepage, Richtlinie „Frauen in Aufsichtsräten“, AKEUROPA | Richtlinie „Frauen in Aufsichtsräten“: Nach 10-jähriger Blockade ist es geschafft
 Eurobarometer, Women in Times of COVID-19, Women in times of COVID-19 - März 2022 - Eurobarometer survey (europa.eu)
 Europäische Kommission, Länderbericht Österreich 2022
 Europäische Kommission, Länderspezifische Empfehlungen
 Europäisches Semester: Europäische Kommission legt länderspezifische Empfehlungen vor (europa.eu)
 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, EU-Gleichstellungsindex, EU-Gleichstellungsindex | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (europa.eu)
 Eurostat, Datenbank zur Gleichstellung, online, Datenbank - Gleichstellung (Alter, Geschlecht und Behinderung) - Eurostat (europa.eu)
 Eurostat, Gender pay gap statistics, online, Gender pay gap statistics - Statistics Explained (europa.eu)

BROSCHÜREN

SPEZIELL FÜR FRAUEN

- ▶ **Gleichbehandlung im Beruf**
Rechte für Frauen
- ▶ **Gleichbehandlungs-Check unter:**
gleichbehandlungcheck.arbeiterkammer.at
- ▶ **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

Frauen- und Gleichstellungspolitik
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, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

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

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

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

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

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