

# FRAUENMONITOR 2024

# ARBEITERKAMMER OÖ

Die Lage der Frauen  
in Oberösterreich



**Andrea Heimberger, MSc**  
DIREKTORIN

**Andreas Stangl**  
PRÄSIDENT

# TEILZEIT, EINKOMMENSLÜCKE UND FEHLENDE KINDERBILDUNG UND -BETREUUNG. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF WEITERHIN HERAUSFORDERND.

Der Frauenmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, wie es Frauen in Oberösterreich geht und welche Herausforderungen sie vor allem in der Arbeitswelt zu bewältigen haben. Auf unterschiedlichen Ebenen wird die Lage der Oberösterreicherinnen im Bundesländervergleich, im Vergleich zwischen den Geschlechtern und im internationalen Vergleich kritisch betrachtet sowie Problemlagen und frauenpolitische Handlungsfelder herausgearbeitet.

**Unverändert haben die Oberösterreicherinnen vieles zu meistern, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen.** Warum?

**Allem voran fehlt es nach wie vor an genug vollzeittauglicher institutioneller Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich.** Gerade einmal rund 6 von 100 Betreuungsplätzen für Unter-Dreijährige erfüllen die Anforderungen des Vereinbarkeitsindikators für Beruf und Familie und damit auch Vollzeittauglichkeit. Bei den Drei- bis Sechsjährigen schaut es mit 37,1 Prozent zwar deutlich besser aus, aber auch hier ist man um 17,2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Im Bundesländervergleich gibt Oberösterreich die rote Laterne hinsichtlich der vollzeittauglichen Betreuung für beide Altersgruppen nicht aus der Hand und rangiert auf dem letzten Platz.

**Auch die mobile und stationäre Altenpflege und -betreuung ist unzureichend ausgebaut und fordert viele Oberösterreicherinnen neben ihren Jobs enorm.** Denn in vielen Fällen sind es die berufstätigen Frauen, die vor diesem Hintergrund ihre älteren Angehörigen zu Hause pflegen und betreuen. Zusätzlich erledigen die Oberösterreicherinnen unverändert das Gros der unbezahlten Care-Arbeit in den Familien. Das Familien- und Haushaltsmanagement erledigen neben ihrer Erwerbstätigkeit nach wie vor hauptsächlich die Frauen.

**Die Oberösterreicherinnen haben die Oberösterreicher in akademischen Ausbildungen überholt.** Frauen haben in unserem Bundesland mittlerweile mehr akademische Bildungsabschlüsse als Männer. Außerdem zeigt sich, dass die Frauenquote wirkt und die Anteile an Frauen in Führungspositionen zunehmen. Von ausgewogenen Verhältnissen kann trotzdem noch lange nicht gesprochen werden.

**Unverändert häufig arbeiten die Oberösterreicherinnen in schlecht bewerteten – und schlechter bezahlten – Dienstleistungsberufen.** Zu den stärksten Frauenbranchen zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung, das Unterrichtswesen, die Beherbergung und Gastronomie oder der Handel.

**Oft erhalten Frauen schlechtere Bezahlung für gleichwertige Arbeit.** Das zeigt sich daran, dass der Equal Pay Day bundesweit in diesem Jahr auf den 1. November fiel, in Oberösterreich war er bereits am 17. Oktober. Ab diesem Tag arbeiten die Oberösterreicherinnen statistisch gesehen „gratis“. Lediglich ein Drittel des Einkommensunterschiedes ist laut Statistik Austria auf Faktoren wie Branche, Bildungsniveau oder Arbeitszeitausmaß zurückzuführen. Der Rest kann durch die genannten Faktoren nicht erklärt werden. Es ist anzunehmen, dass es sich hier um eine reine geschlechtsbezogene Benachteiligung handelt. Mangelnde Transparenz wird immer wieder als Haupthindernis für die Bewältigung des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern genannt und kann ein zentraler Hebel für das Schließen dieser Lücke werden.

Somit ist es nicht weiter verwunderlich, dass **große Hoffnung in die EU-Transparenzrichtlinie gesetzt** wird, die 2023 vom Rat der EU angenommen bis zum Sommer 2026 umgesetzt werden soll. Dazu braucht es eine kollektive Anstrengung der politischen Entscheidungsträger:innen, die EU-Lohntransparenzrichtlinie in der österreichischen Gesetzgebung zu verankern und somit die Einkommensgerechtigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt zu stärken. Als gesetzliche Interessenvertretung setzen wir uns dafür ein.

**Rund sechs von zehn Oberösterreicherinnen arbeiten in Teilzeit**, um – bei gleichzeitig schlecht ausgebauter institutioneller Kinderbildung und -betreuung und mangelnder mobiler und stationärer Pflege und Betreuung – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzubekommen. Dass das eine sehr hohe Quote ist, zeigt der EU-Vergleich und der Vergleich mit Ländern, die die sozialen Dienstleistungen besser ausgebaut haben bzw. die auch in der Familien- und Frauenpolitik mehr Wert auf partnerschaftliche Teilung der unbezahlten Care-Arbeit oder der Elternkarenz legen.

**In letzter Konsequenz ist die finanzielle Absicherung von Frauen für ein eigenständiges, unabhängiges und selbstbestimmtes Leben unzureichend.** Da es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Höhe des Einkommens und der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. dem Stand auf dem Pensionskonto gibt, sind die Oberösterreicherinnen im Falle von Arbeitslosigkeit immer wieder auch in ihrer finanziellen Existenz bedroht, aber auch im Alter öfter von Armut betroffen.

Seit mittlerweile 45 Jahren gibt es das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich. Frauen sind in unserem Land formal rechtlich gleich. Der Frauenmonitor liefert einen Befund über die Lage der Frauen in Oberösterreich und stellt klar, dass die tatsächliche Gleichstellung noch sehr viele Baustellen aufweist, die im Interesse der Frauen in unserem Bundesland politisch in jedem Fall gelöst werden müssen. Allem voran braucht es einen massiven Ausbau der sozialen Dienstleistungen (Kinderbildung und -betreuung sowie mobile und stationäre Pflege und Betreuung), die Umsetzung der Forderung „gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit“, aber auch mehr partnerschaftliche Teilung im Falle einer Elternkarenz sowie bei der Haus- und Familienarbeit. Wir werden uns auch weiterhin für eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebenslagen einsetzen.

Andrea Heimberger, MSc  
Direktorin

Andreas Stangl  
Präsident



**ERWERBSTÄTIGKEIT 7**

**BESCHÄFTIGUNG 8**

**EINKOMMEN 12**

**ARBEITSZEIT 16**

**ARBEITSBEDINGUNGEN 19**

**ARBEITNEHMER:INNEN-SCHUTZ 21**

**FÜHRUNG 23**

**GLEICHBEHANDLUNG 27**

**ARBEITSLOSIGKEIT 32**

**POLITIK & GESELLSCHAFT 35**

**BILDUNG 36**

**KINDERBILDUNG- UND -BETREUUNG 39**

**CARE 43**

**GESUNDHEIT 47**

**PENSION 50**

**ARMUT 52**

**INTERNATIONAL 55**

**MIGRATION 56**

**EUROPÄISCHE UNION 58**

**IMPRESSUM 64**



# ERWERBS- TÄTIGKEIT

Frauen in Oberösterreich arbeiten nach wie vor vermehrt in klassischen Frauenberufen, sind hoher psychischer Belastung ausgesetzt und gehen dennoch häufig krank zur Arbeit. Teilzeit, traditionelle Rollenverteilung und schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen weitere Nachteile. Dazu kommt die bundesweit zweittiefste Kluft zwischen den Einkommen von Männern und Frauen in Oberösterreich. Während Frauen ein beruflicher Aufstieg erschwert wird, erleben sie nach wie vor häufig Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

# MEHR FRAUEN AM ARBEITSMARKT, ABER NOCH IMMER IN KLASSISCHEN FRAUENBERUFEN

Während die Zahl der Männer in Beschäftigung rückläufig ist, steigt jene der Frauen noch immer an. Dennoch weist Oberösterreich nach Niederösterreich den zweitniedrigsten Frauenanteil am Arbeitsmarkt auf. Dass sich an der Aufteilung von typischen Frauen- und Männerberufen wenig ändert, ist hinsichtlich der Gleichstellung problematisch, ebenso die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen.

**Berufstätige Frauen:**  
OÖ bundesweit  
Vorletzter

Die oberflächliche Betrachtung der Arbeitsmarktdaten zeigt eine erfreuliche Entwicklung der Frauenbeschäftigung. Bei den Männern hatte die Konjunkturertrübung zur Folge, dass im Laufe des Jahres 2024 der Beschäftigungsanstieg kleiner wurde und schließlich immer mehr Bundesländer sogar Beschäftigungsrückgänge verzeichnen mussten. Bei den Frauen hingegen hält der Beschäftigungszuwachs weiter an. Mit +0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr (September 2023) und +4,1 Prozent gegenüber September 2019 ist der Anstieg der Frauenbeschäftigung in OÖ allerdings deutlich schwächer als in den meisten anderen Bundesländern. Relevante Faktoren für diese Bundesländerunterschiede sind sowohl die Branchen-

struktur als auch die Rahmenbedingungen, vor allem bei Kinderbildung und -betreuung und Mobilität. Dementsprechend weist Oberösterreich – nach Niederösterreich – den zweitniedrigsten Frauenanteil bei den Beschäftigten aller Bundesländer auf.

## Österreichs Arbeitsmarkt ist dynamisch

Berufliche Mobilität und damit die Bereitschaft oder oft auch die Notwendigkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, hat in den letzten Jahren zugenommen. So wurden 2023 österreichweit 757.000 Beschäftigungsverhältnisse von Frauen beendet und mit 764.000 sogar etwas mehr neue Beschäftigungsverhältnisse

### BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH BUNDESLÄNDERN

Bundesland	Frauen		Männer		Frauen	Männer	Frauenanteil an allen Beschäftigten September 2024 in %
	Bestand September 2024	Veränderung in % zum Vorjahr	Bestand September 2024	Veränderung in % zum Vorjahr	Veränderung in % Zeitraum September 2019 bis September 2024		
Burgenland	55.291	0,9	59.457	-1,5	8,5	3,0	48,2
Kärnten	107.134	0,7	118.799	-1,1	4,3	1,6	47,4
Niederösterreich	296.371	0,6	367.513	-0,5	4,6	2,8	44,6
Oberösterreich	316.455	0,4	384.860	-1,1	4,1	1,4	45,1
Salzburg	129.146	1,3	143.173	0,3	5,0	3,6	47,4
Steiermark	254.812	0,4	299.347	-1,2	3,6	1,0	46,0
Tirol	169.966	0,9	187.716	0,2	5,4	2,9	47,5
Vorarlberg	81.435	0,7	90.579	-0,6	4,3	0,4	47,3
Wien	450.852	1,6	481.424	1,0	7,0	6,5	48,4
<b>Österreich</b>	<b>1.861.462</b>	<b>0,9</b>	<b>2.132.868</b>	<b>-0,3</b>	<b>5,1</b>	<b>3,0</b>	<b>46,6</b>

AK Grafik; Quelle: Amis-Datenbank des BMAW, eigene Berechnungen

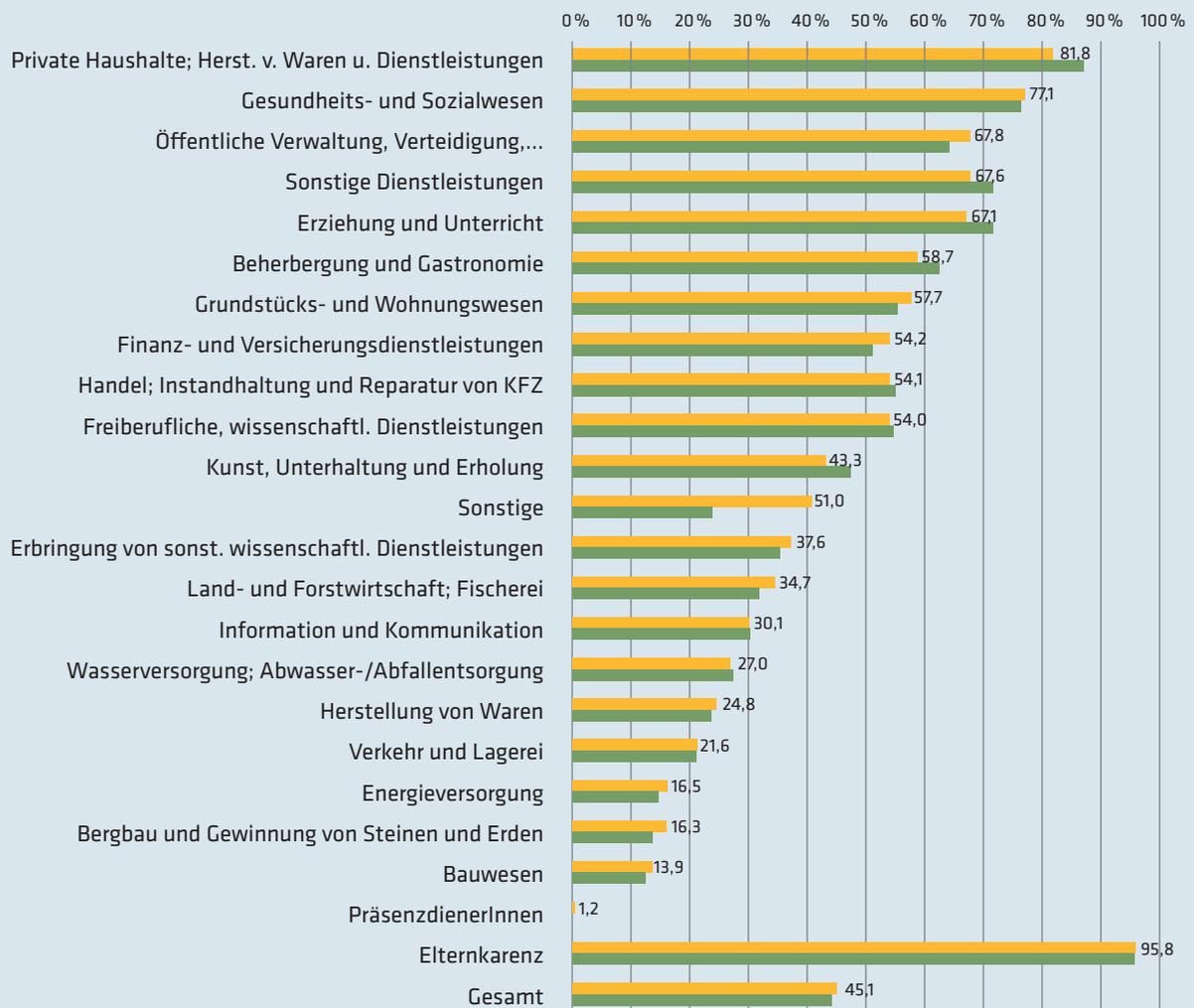
begonnen. Etwa 18 Prozent davon wechselten direkt vom alten in das neue Arbeitsverhältnis. Auch wenn in vielen Fällen die Frauen nicht nur die Firma sondern auch die Branche oder den Beruf wechseln, ändert sich insgesamt an der Aufteilung in „typische“ Frauen- bzw. Männerberufe wenig. In Oberösterreich hat sich der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten über alle Branchen im Zeitraum September 2019 bis September 2024 um 0,6 Prozentpunkte auf 45,1 Prozent erhöht. In den einzelnen Branchen variiert der Frauenanteil zwischen 13,9 Prozent im Bauwesen und 81,8 Prozent bei den Beschäftigten in Privathaushalten. In bedeutenden Branchen wie dem Gesundheitswesen (Frauenanteil 77,1 Prozent) und auch in der Warenherstellung (Frauenanteil 24,8 Prozent) liegt die

Veränderung des Frauenanteils nahe am Gesamtdurchschnitt. Der auffällige Rückgang des Frauenanteils bei den sonstigen Dienstleistungen ist auf die rückläufige Zahl beschäftigter Frauen bei Friseur- und Kosmetiksalons zurückzuführen. Die Rückgänge in der öffentlichen Verwaltung bzw. der Branche Erziehung und Unterricht sind zu vernachlässigen, da sich der Frauenanteil real in diesen Bereichen kaum verändert. Das ist ein Hinweis darauf, dass geschlechtsspezifische (Berufs-)Rollenbilder immer noch stark bei vielen Menschen verankert sind.

**Klassische Rollenbilder bei der Berufswahl noch immer stark verankert**

**FRAUENANTEIL AN DEN UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN IN OBERÖSTERREICH**

ZUSAMMENGEFASSTE BRANCHEN NACH ÖNACE (ÖSTERR. KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTL. TÄTIGKEITEN), IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: Amis-Datenbank des BMAW, eigene Berechnungen

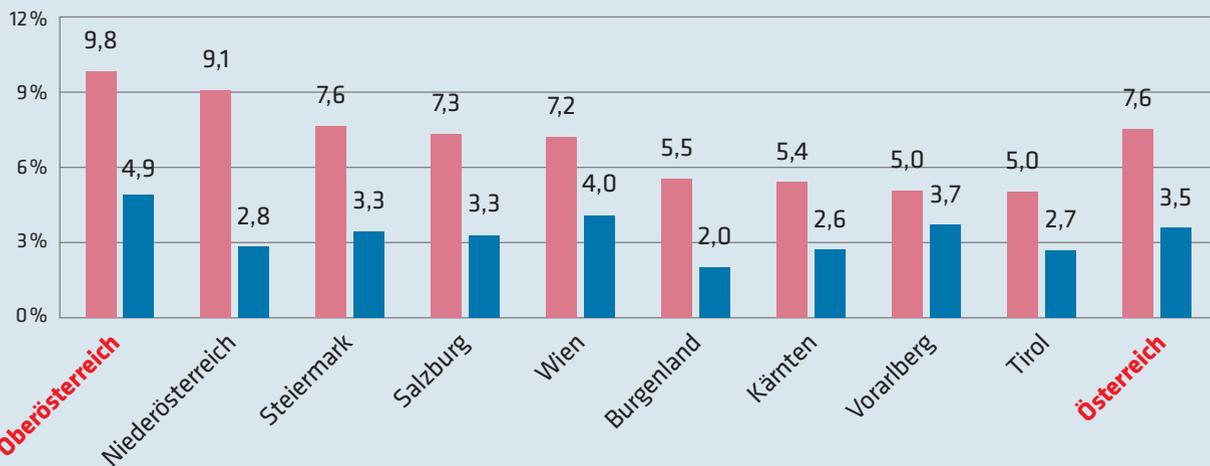
➔ September 2024 ➔ September 2019

### Zahlreiche Probleme am Übergang zur Pension

Mit der im Jahr 2024 begonnenen schrittweisen Anhebung des Regelpensionsalters bekommt der demografische Wandel unserer Gesellschaft für Frauen besondere Brisanz. Die letzten Jahre sind von einer steigenden Erwerbsquote der Frauen gekennzeichnet. Gleichzeitig sind viele Frauen aufgrund gesundheitlicher Belastungen und der Arbeitsbedingungen skeptisch, ob sie ihren Beruf bis zum Erreichen des Pensionsalters ausüben können. Für einen Teil der

Betroffenen stellt das Modell der Altersteilzeit eine Kompromisslösung dar. Von Seite der Bundesregierung gibt es allerdings Pläne, dieses arbeitsmarktpolitische Instrument massiv einzuschränken oder ganz zu streichen. Erste konkrete Schritte wurden bereits mit der schrittweisen Kürzung der Förderung bei der Blockvariante der Altersteilzeit gesetzt. Dieses Modell sieht zunächst eine Vollzeitarbeitsphase vor, in der ein Zeitguthaben aufgebaut wird. Anschließend wird dieses Zeitguthaben in der Freizeitphase geblockt konsumiert. Dies hat das faktische Aus für die geblockte Variante bis 2029 zur Folge.

**ANTEIL DER ALTERSTEILZEITGELDBEZIEHER:INNEN AN ALLEN 55-64-JÄHRIGEN BESCHÄFTIGTEN**  
 JAHRESDURCHSCHNITT 2023, IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: AMS-Online-Datenbank; Amis-Datenbank des BMAW, eigene Berechnungen

↻ Frauen ↻ Männer



2023 befanden sich bundesweit 7,6 Prozent aller beschäftigten Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in Altersteilzeit. Bei den Männern ist der Anteil mit 3,5 Prozent nicht einmal halb so hoch. Oberösterreich weist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Bundesländervergleich die höchsten Anteile auf. So nutzt nahezu jede zehnte Beschäftigte dieser Altersgruppe in Oberösterreich das Altersteilzeitmodell, um einen geordneten Übergang von Beschäftigung in die Pension zu erreichen. Beinahe ein Drittel aller Frauen, die 2022 in Pension gingen, war zuvor nicht beschäftigt. Und von jenen mit Beschäftigung befand sich mehr als ein Fünftel in Altersteilzeit.

Das heißt, nur etwa 54 Prozent aller Frauen gelingt ein problemloser Übertritt aus Beschäftigung in die Pension. Nicht berücksichtigt bleibt, wenn Frauen aus gesundheitlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitszeit (ohne geförderten Lohnausgleich) reduzieren. Einschränkungen bei der Altersteilzeit lassen einen Anstieg der Arbeitslosigkeit oder einen gänzlichen Rückzug mancher Frauen vom Arbeitsmarkt befürchten. Anstatt steuerlicher Begünstigungen für ein Arbeiten in der Pension muss die Politik praktikable Förderungen und Hilfestellungen für ein Arbeiten bis zur Pension schaffen.

## Forderungen

- ▶ Keine Einschränkung bzw. Verschlechterungen bei der Altersteilzeit.
- ▶ Ausbau der Sozialen Dienstleistungen (Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Ältere und institutionelle Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen).
- ▶ Unterstützung der beruflichen Mobilität durch praxistaugliche, existenzsichernde Weiterbildungsmodelle zur Auf- und Umqualifizierung.



# EINKOMMENSKLUFFT: FRAUEN IN OÖ BESONDERS BENACHTEILIGT

Nach wie vor klafft eine enorme Lücke, der sogenannte Gender Pay Gap, zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. Warum das so ist, lässt sich nur teilweise durch Faktoren wie Branche, Alter oder Bildungsniveau erklären.

## Oberösterreichs Frauen schlechter bezahlt als Männer

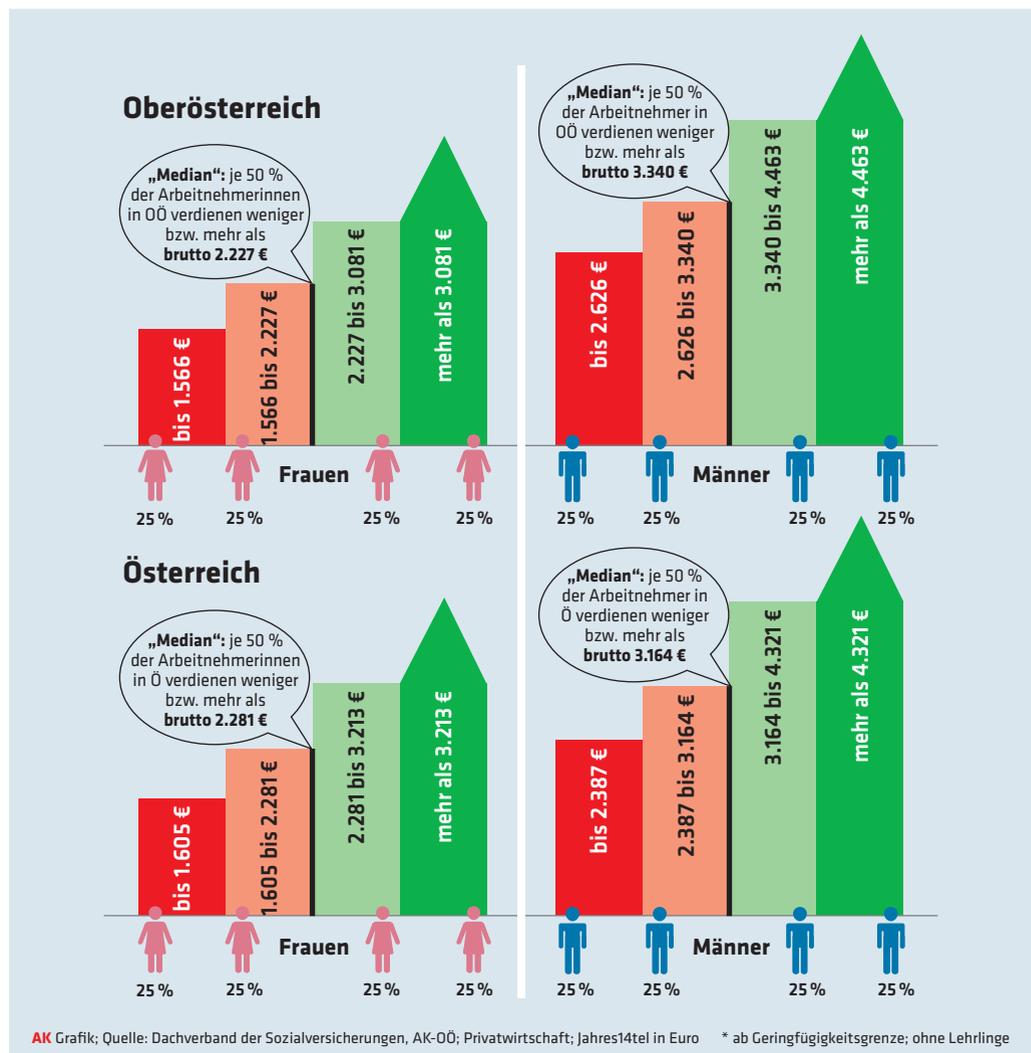
Einkommensunterschiede in Oberösterreich besonders groß

Frauen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, werden in Oberösterreich niedriger entlohnt als österreichweit. Ihre mittleren Bruttoeinkommen in Höhe von rund 2.230 Euro waren 2023 nämlich um rund zwei Prozent

niedriger als auf Bundesebene. Oberösterreichs Arbeitnehmer hingegen erhalten um rund sechs Prozent höhere Löhne und Gehälter als bundesweit (gemessen am Median, dem Einkommen genau in der Mitte).

In Oberösterreich liegen die Einkommen von Männern und Frauen besonders weit

**BRUTTO-MONATSENTGELT 2023 ARBEITER:INNEN UND ANGESTELLTE INKL. TEILZEIT\*  
DIE NACH EINKOMMENSHÖHE GEREIHTEN VIER VIERTEL DER ARBEITNEHMER:INNEN**

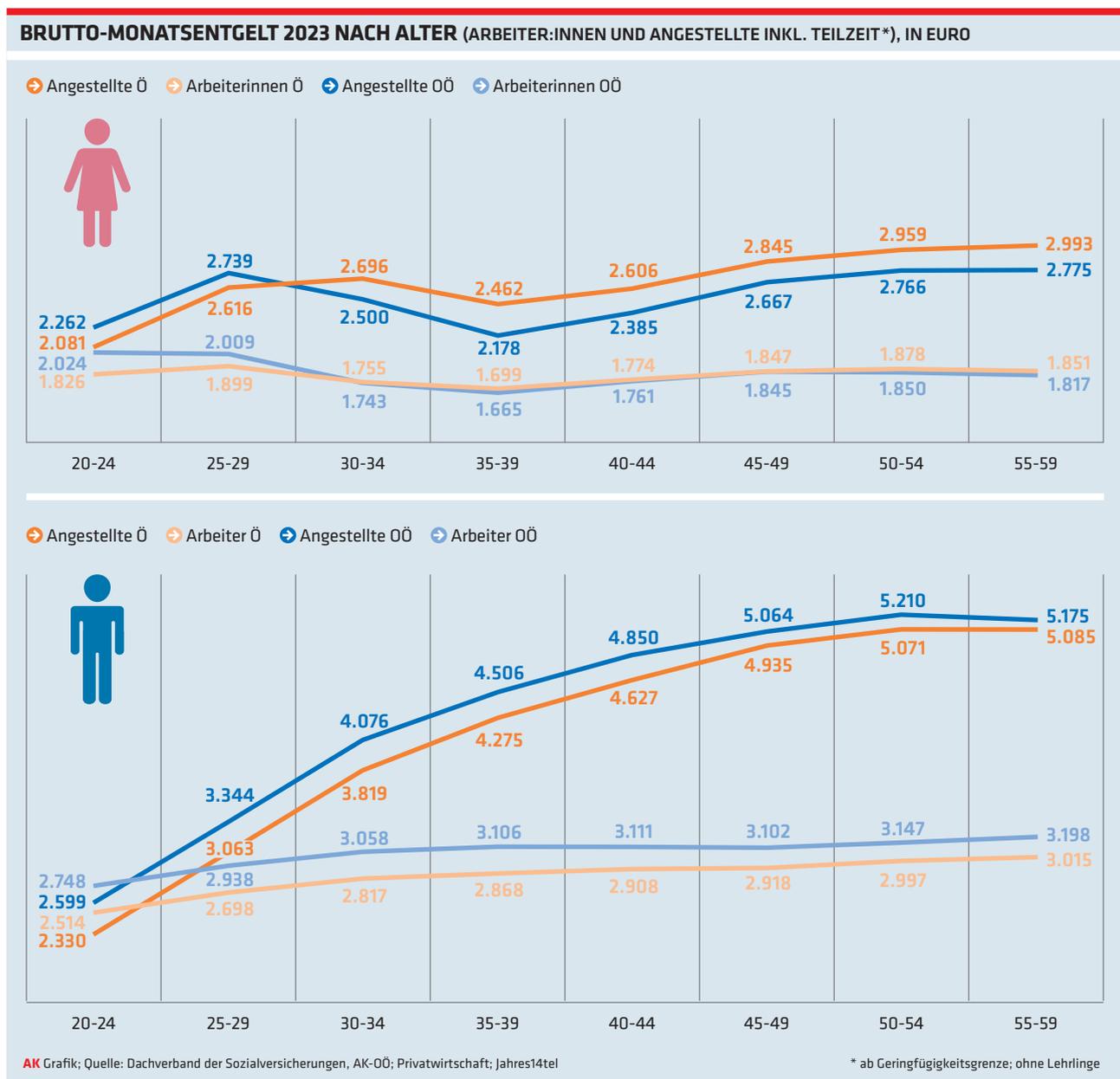


auseinander: Männer werden um 50 Prozent höher entlohnt als Frauen. Österreichweit beträgt das Einkommensplus der Männer knapp 39 Prozent.

### Flacher Einkommensanstieg bei Frauen

Während bei Männern mit dem Alter meist auch das Erwerbseinkommen höher wird, bricht es bei Frauen im mittleren Alter ein. Familienbedingte Berufsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduktionen wegen unzureichender Betreuungsinfrastruktur bremsen die Verdienstentwicklung dauerhaft.

Männliche Angestellte im Alter zwischen 55 und 59 Jahren beziehen im Median etwa doppelt so hohe Gehälter als Junge zwischen 20 und 24. Bei Arbeitern übertrifft das Lohnniveau der älteren Männer jenes der jüngeren in Oberösterreich bzw. Österreich um 16 bzw. 20 Prozent. Die Einkommen der weiblichen Angestellten hingegen verlaufen viel flacher. In der Altersgruppe 55 bis 59 ist das Gehalt in Oberösterreich um etwa ein Viertel höher als bei den weiblichen Angestellten Anfang 20 (Österreich: um 44 Prozent höher). Oberösterreichs ältere Arbeiterinnen hingegen beziehen sogar um ein Zehntel geringere Löhne als die jungen Arbeiterinnen (Österreich: um 1,4 Prozent mehr).





**Männer in Oberösterreich erhalten bei Vollzeit um 12.245 Euro mehr im Jahr**

Männer bekommen in Oberösterreich im Jahr über ein Viertel mehr als Frauen.

Wenn das ganze Jahr über Vollzeit gearbeitet wird, hat ein Mann bundesweit am Jahresende im Schnitt brutto um ein Fünftel (knapp 20 Prozent) mehr Erwerbseinkommen als eine Frau.

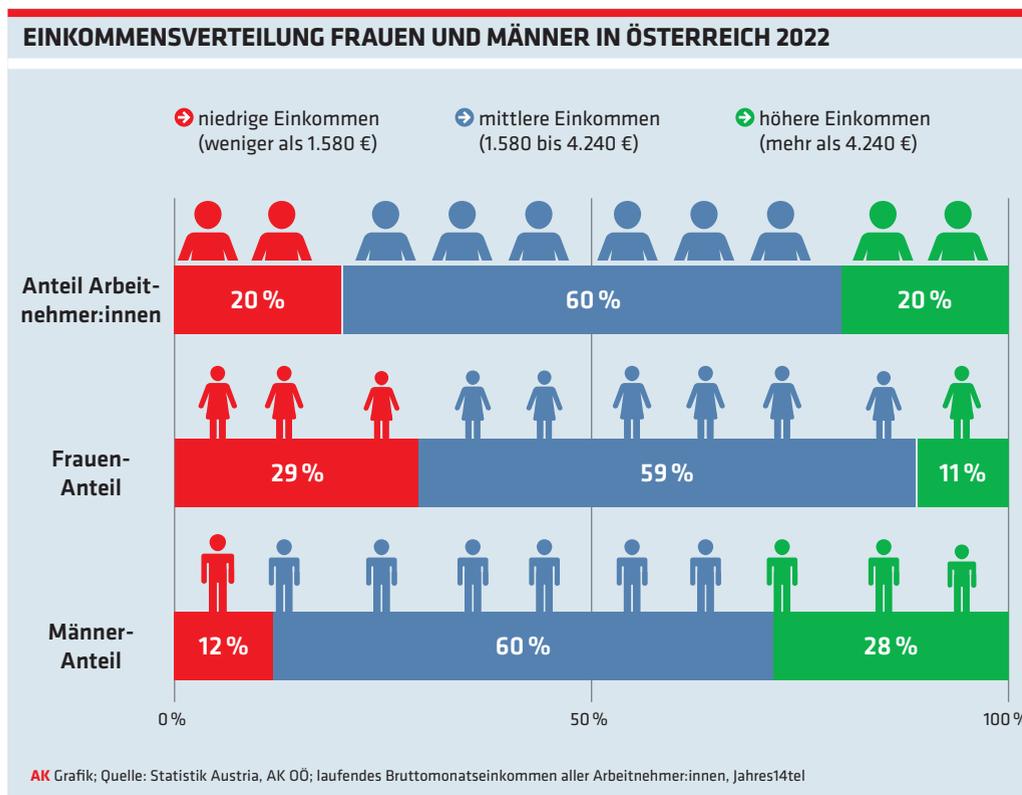
In Euro summiert sich das Plus bundesweit auf rund 9.820 Euro im Jahr 2022. Den absolut und relativ größten Einkommensabstand gibt es in Vorarlberg (rund 14.260 Euro bzw. +30,5 Prozent), gefolgt von Oberösterreich, wo Männer um mehr als ein Viertel (26,1 Prozent) bzw. 12.245 Euro im Jahr mehr als Frauen bezahlt bekommen.

**DURCHSCHNITTLICHE VOLLZEIT-EINKOMMEN 2022, IN EURO, BRUTTO, PRO JAHR**



➔ ➔ Männer-Einkommen ➔ ➔ Frauen-Einkommen (alle Arbeitnehmer:innen mit ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung)  
 ➔ Unterschied in Prozent der Frauen-Einkommen\*

AK Grafik; Quelle: Statistik Austria, AK OÖ; Bruttojahresbezug (Durchschnitt) aller Arbeitnehmer:innen  
 \*Um soviel Prozent müssten die Fraueneinkommen steigen, um das Niveau der Männereinkommen zu erreichen.



### Hohe Bezahlung überwiegend Männersache

Niedrigere Einkommen sind bei Frauen häufiger, höhere Einkommen bei Männern. Während nur rund jede zehnte Arbeitnehmerin (elf Prozent) in Österreich 2022 zum höchsten Einkommensfünftel gehörte, traf dies auf mehr als jeden vierten Arbeitnehmer (28 Prozent) zu. Umgekehrt war es beim niedrigen Einkommensfünftel, wo sich deutlich mehr als ein Viertel der Frauen und nur knapp ein Achtel der Männer wiederfanden.

### „Gender Pay Gap“-Ursachen

Das Ausmaß des Verdienstunterschiedes wird durch viele Faktoren verursacht, darunter: Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße. Laut Statistik Austria kann durch diese beobachtbaren Faktoren aber nur rund ein Drittel – und

damit ein kleiner Teil des Gaps – erklärt, aber auch nicht gerechtfertigt werden. Mehr als zwei Drittel der Einkommensdifferenz kann nicht durch Faktoren wie geringere Arbeitszeit oder die Branchenkonzentration beschrieben werden. Dass es sich dabei um Benachteiligung aufgrund des Geschlechts handelt, ist anzunehmen.

**Gender Pay Gap zu zwei Drittel nicht erklärbar**

## Forderungen

- ▶ Gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit.
- ▶ Flächendeckendes kollektivvertragliches Mindestvollzeitentgelt von 2.000 Euro brutto.

# TEILZEIT-HÖCHSTSTAND BEI FRAUEN IN OBERÖSTERREICH

In Österreich gilt noch immer nicht „Halbe-Halbe“. Die familiäre Aufteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit ist klar traditionell verteilt. Sobald Kinder da sind, sind es vor allem die Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Arbeitsplätze ganz aufgeben. Es ist Zeit für familienfreundliche Arbeitszeiten, die eine fairere Aufteilung zwischen den Elternteilen erleichtern.

## Elternschaft und Arbeitszeit

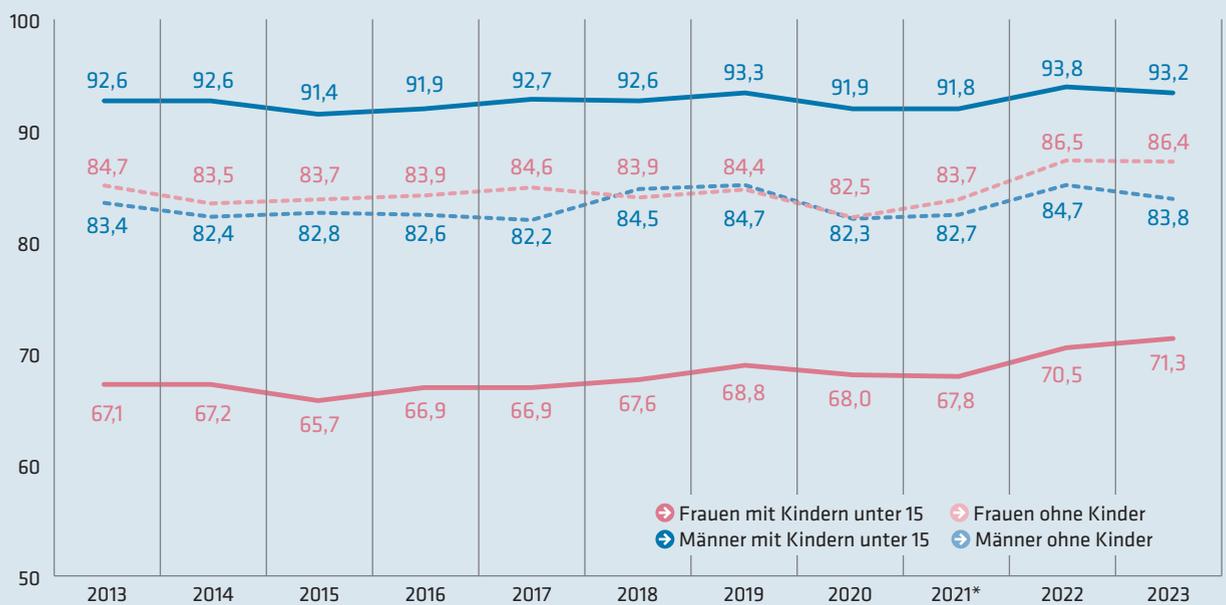
**Kinder: Karriereknick für Frauen, Boost für Männer**

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, doch aufgrund ungleicher Aufteilung von Familien- und Sorgearbeit bleibt ihr Erwerbsarbeitsausmaß unter dem der Männer, insbesondere wenn Kinder da sind. 2023 waren rund 79 Prozent der 25- bis 49-jährigen Frauen in Österreich aktiv erwerbstätig (Männer rund 88 Prozent). Insbesondere Elternschaft beeinflusst die Erwerbstätigkeit in verschiedene Richtungen.

Kinderlose Männer und Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren weisen mit 86,4 bzw. 83,8

Prozent ähnlich hohe Quoten bei der Erwerbstätigkeit auf. Doch während Mütter mit Kindern unter 15 Jahren ihre Erwerbstätigkeit reduzieren bzw. ganz einstellen und insgesamt nur mehr zu 71,3 Prozent einer Erwerbstätigkeit nachgehen, steigt die Erwerbsquote der Väter auf über 93 Prozent. Dies ist Ausdruck einer traditionellen Arbeitsteilung: Der Mann ist der Ernährer und die Frau bleibt daheim oder geht maximal einer Teilzeitbeschäftigung nach. Das zeigt auch der Blick auf die Teilzeitquoten v.a. bei Elternschaft: Erwerbstätige Mütter üben zu drei Viertel einen Teilzeitberuf aus, erwerbstätige Väter nur zu knapp acht Prozent.

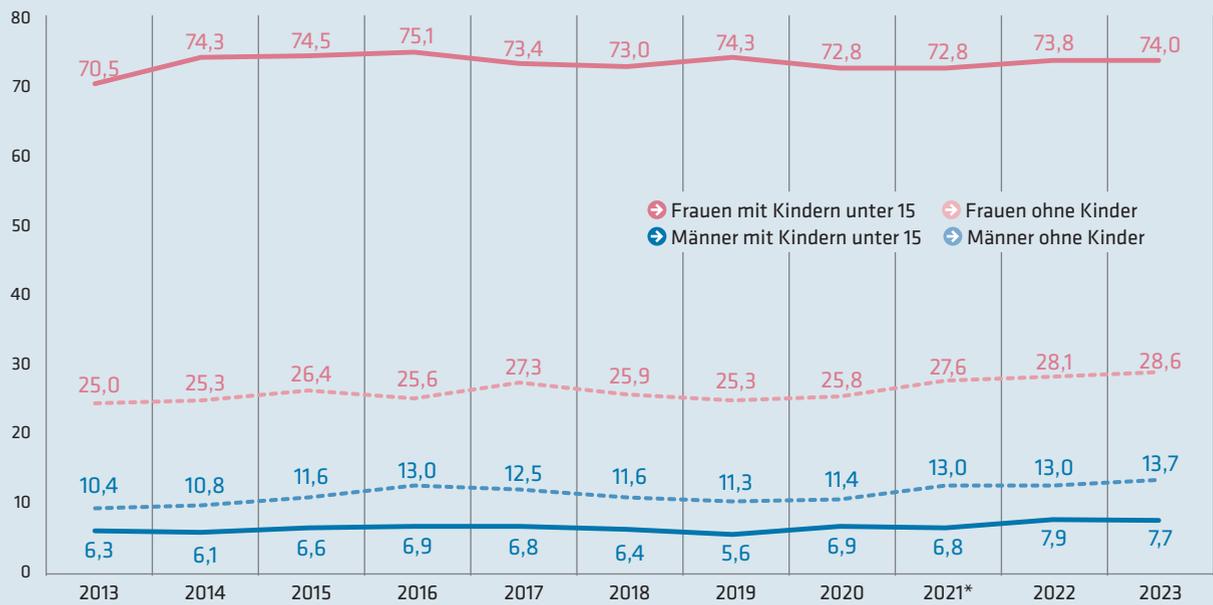
**AKTIV ERWERBSTÄTIGENQUOTEN IN PROZENT, MÄNNER UND FRAUEN IM ALTER 25 BIS 49 JAHRE**



AK Grafik; Quelle: Statistik Austria; aktive Erwerbstätige ohne Personen in Elternkarenz

\* Zeitreihenbruch aufgrund einer Erhebungsumstellung

**TEILZEITQUOTEN IN ÖSTERREICH IN PROZENT, MÄNNER UND FRAUEN IM ALTER 25 BIS 49 JAHRE**



AK Grafik; Quelle: Statistik Austria; aktiv Erwerbstätige ohne Personen in Elternkarenz

\* Zeitreihenbruch aufgrund einer Erhebungsumstellung

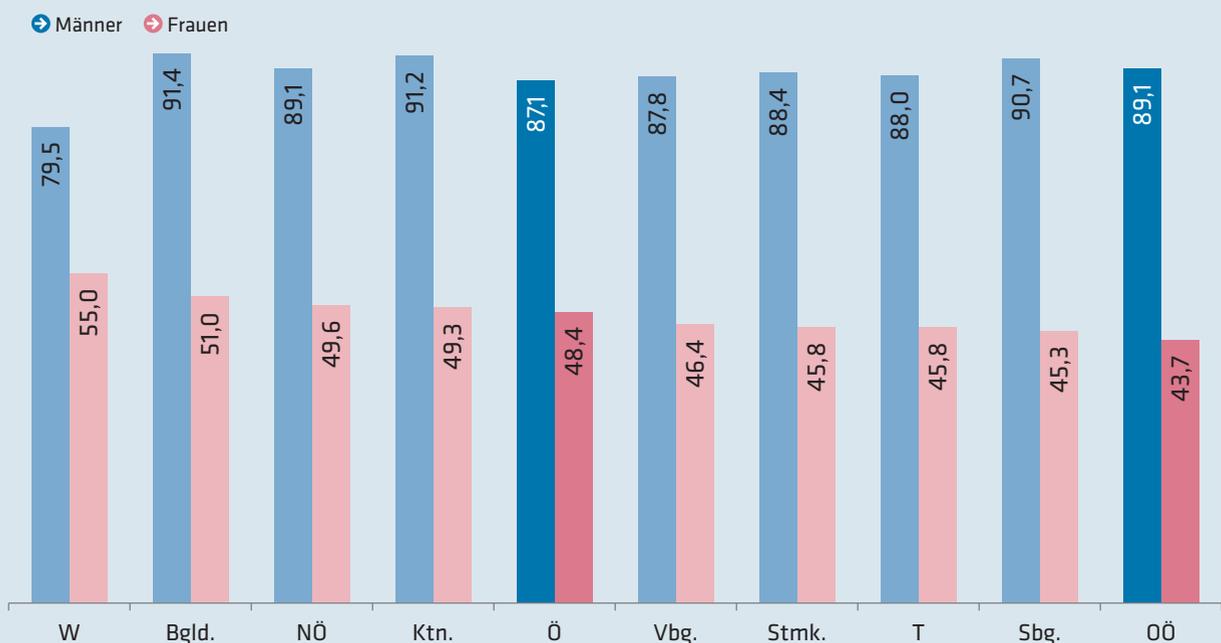
**Oberösterreich:  
Geringste Frauen-Vollzeitquote**

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

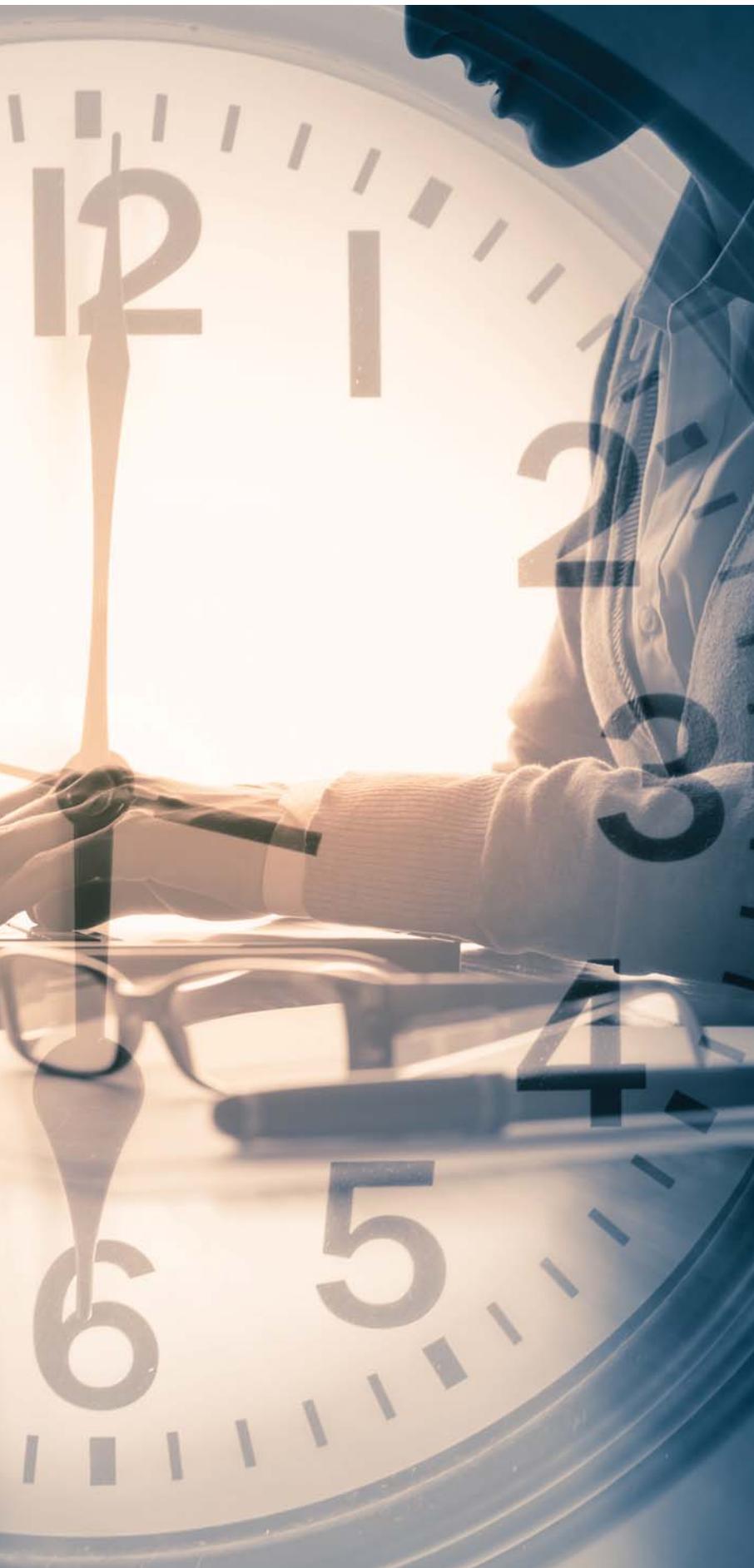
haften Betreuungsangeboten geprägte Oberösterreich die größte Kluft beim Arbeitszeitausmaß auf: Nur 43,7 Prozent aller erwerbstätigen Frauen haben einen Vollzeitjob, bei den Männern sind es 89,1 Prozent. Das ist anteilmäßig mehr als doppelt so viel.

**VOLLZEITQUOTEN BUNDESLÄNDER 2023**

ANTEIL VOLLZEITBESCHÄFTIGTER AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN (REST = TEILZEITQUOTE), IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: Arbeitskräfteerhebung, AK OÖ



### Steigendes Arbeitsvolumen bei Frauen und viele nicht bezahlte Stunden

Die schwache Wirtschaftsentwicklung im Jahr 2023 mit einem BIP-Minus von 0,8 Prozent dämpfte auch das gesamte Volumen an Arbeitsstunden, das nur mehr um rund ein Prozent gewachsen ist. Das Plus ist auf die Frauen zurückzuführen, die zusammen um 2,5 Prozent mehr Arbeitszeit erbracht haben. Bei den Männern blieb das Volumen etwa gleich. 2023 wurde konjunkturbedingt die Überstunden- und Mehrarbeit reduziert. Von diesen erbrachten Stunden wurde mehr als ein Viertel nicht bezahlt.

Das bedeutet, dass 16,7 Millionen bzw. rund 28 Prozent der von Frauen erbrachten Überstunden und Mehrarbeit ohne Entgelt oder Zeitausgleich geleistet wurden. Bei Männern waren es rund 30 Millionen Stunden bzw. rund 24,7 Prozent.

### Forderungen

- ▶ Kurze Vollzeit für alle durch moderne Formen der Arbeitszeitverkürzung wie das Recht auf regelmäßige 4-Tage-Woche (mit verkürzter Wochen-Arbeitszeit).
- ▶ Rechtsanspruch auf Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit
- ▶ Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- ▶ Bezahlung der Mehrarbeit bei Teilzeit ab der ersten Stunde und Anhebung des Mehrarbeitszuschlags von 25 auf 50 Prozent.

# ARBEITEN, OBWOHL MAN KRANK IST

In die Arbeit gehen, obwohl man eigentlich das Bett hüten sollte? Ein Phänomen, das leider keine Seltenheit ist. Die Tendenz von Frauen, trotz Krankheit arbeiten zu gehen, ist steigend.

Beinahe jede:r Arbeitnehmer:in hat es wohl schon einmal erlebt: Der Wecker klingelt und es wäre eigentlich Zeit, sich für den Arbeitstag bereit zu machen. Doch die laufende Nase, der kratzende Hals und die Kopfschmerzen signalisieren deutlich, dass es wohl besser wäre, im Bett zu bleiben. Und dennoch raffen sich viele auf. Schließlich herrscht Personalmangel oder ein Projekt muss finalisiert werden. Auch familiäre Verpflichtungen scheinen oft keinen Aufschub zu dulden. Und bekommt man überhaupt einen Arzttermin? Präsentismus, das Phänomen krank zur Arbeit zu gehen, ist weit verbreitet.

Laut Arbeitsklima Index 2023 gaben rund 60 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer:innen an, in den vorangegangenen sechs Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein. Frauen (59,8 Prozent) sagten dies etwas häufiger als Männer (58,0 Prozent). Der Präsentismus stieg in den letzten Jahren stetig an. Waren es 2019 noch ungefähr ein Drittel der Beschäftigten, die krank zur Ar-

beit gingen, stieg die Zahl auf etwa 50 Prozent in den Jahren der Corona-Pandemie und erreicht aktuell einen Höchststand.

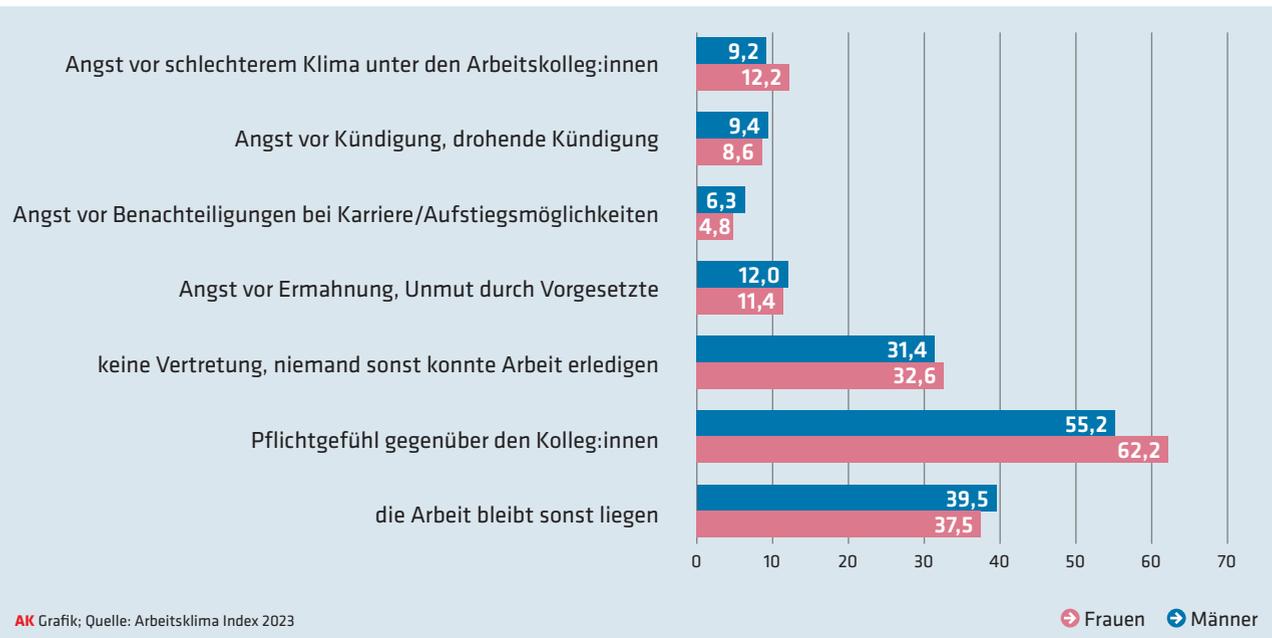
## Präsentismus – ein wachsendes Phänomen

Die Ursache für den häufigen Präsentismus von Frauen liegt im Verantwortungsgefühl. So fürchten 37,5 Prozent der weiblichen Befragten, dass die Arbeit sonst liegen bleibt. Bei 32,6 Prozent gibt es keine Vertretung und somit niemanden sonst, die/der die Arbeit erledigen würde. Besonders hoch ist das Pflichtgefühl gegenüber den Kolleg:innen. 62,2 Prozent geben dies als Grund dafür an, krank zur Arbeit zu gehen (55,2 Prozent bei den männlichen Befragten).

Die Furcht vor negativen beruflichen Konsequenzen spielt hingegen seltener eine Rolle. Angst vor Problemen mit den Vorgesetzten (11,4 Prozent) oder gar vor Kündigung (8,6 Prozent) werden nicht so häufig als Grund

**Pflichtgefühl ist die häufigste Ursache für Präsentismus.**

## GRÜNDE FÜR PRÄSENTISMUS IN ÖSTERREICH, IN PROZENT



für Präsentismus angegeben. Frauen haben auch selten Angst davor, dass krankheitsbedingte Abwesenheiten ihre Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten negativ beeinflussen. Männer befürchten dies etwas häufiger (6,3 Prozent).

### Home Office verführt zu Präsentismus

Die Gründe, weshalb das Phänomen des Präsentismus in den letzten Jahren so stark zugenommen hat, sind vielfältig. Ein wesentlicher Punkt dürfte aber die eklatante Zunahme von Arbeit im Home Office sein. Wer zuhause arbeitet, erspart sich beispielsweise zumindest den Arbeitsweg und stellt keine Ansteckungsgefahr für Kolleg:innen dar. Die Möglichkeit des Home Office ist somit eine verführerische Option, um Präsentismus zu betreiben. Dass insbesondere Frauen dabei auch noch private Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegearbeit erledigen, belastet diese zusätzlich. Erkrankte Frauen im Home Office stehen häufig nicht nur dem Betrieb, sondern auch der Familie

### Home Office als Katalysator für Präsentismus

mit ihrer Arbeitskraft zu Verfügung und betreiben somit oft Präsentismus im doppelten Sinne.

## Forderungen

- ▶ Arbeitgeber müssen durch ausreichende Personalbemessung und gute Arbeitsorganisation dafür sorgen, dass Arbeitnehmer:innen sich ohne schlechtes Gefühl krank melden können.
- ▶ Die Politik muss Rahmenbedingungen schaffen, um (doppeltem) Präsentismus von Frauen vorzubeugen, z.B. durch flächendeckende, rasche und unbürokratische ärztliche Betreuung oder der Schaffung von ausreichenden regionalen Kinderbildungs- und -betreuungsplätzen.



## WENN STRESS KRANK MACHT

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz steigt. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu schützen. Doch es gibt nach wie vor viele Arbeitgeber, die ihrer Fürsorgepflicht nicht angemessen nachkommen. Entsprechende Rahmenbedingungen zum Schutz der Beschäftigten sind gefordert.

Die Anzahl der Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen hat ein Rekordniveau erreicht. Frauen sind dabei besonders betroffen. Die Arbeitswelt ist ein zentrales Handlungsfeld, um die seelische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Im Jahr 2023 fielen in Oberösterreich, laut Statistik der ÖGK, 950.870 Krankenstandstage von Arbeitnehmer:innen aufgrund psychischer Erkrankungen an. Mit rund 58 Prozent waren Frauen überdurchschnittlich häufig betroffen. Die Arbeitswelt ist natürlich nicht der einzige Faktor, der die psychische Gesundheit beeinflusst, aber ein sehr wesentlicher. Der Gesetzgeber sah sich daher im Jahr 2013 dazu veranlasst, die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz explizit in das Arbeitnehmer:Innenschutzgesetz (ASchG) aufzunehmen. Allerdings ist auch nach über einem Jahrzehnt die Vorschrift noch nicht ausreichend umgesetzt.

### Unvollständige und nicht gesetzeskonforme Evaluierung psychischer Belastungen

Eine aktuelle Befragung der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) unter Betriebsrät:innen hat ergeben, dass nur 12 Prozent der Betriebe eine vollständige, gesetzeskonforme Evaluierung der psychischen Belastungen durchführen. Arbeitgebern mangelt es häufig an diesbezüglichem Wissen, aber manchmal auch an Bereitschaft. Es kommt zur Anwendung von nicht qualitätsgesicherten Erhebungsinstrumenten. Eine Begleitung durch Arbeitspsycholog:innen wird zu selten genutzt. Und selbst wenn die psychischen Belastungen korrekt erhoben wurden, zeigen sich erhebliche Mängel bei der Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen. Selbst nach über



zehn Jahren gesetzlicher Vorschrift gibt es leider auch noch immer Arbeitgeber, die die Vorgabe schlichtweg ignorieren.

Die Defizite in der Erfüllung des Gesetzes betreffen Frauen aus unterschiedlichen Gründen ganz besonders. So wird im Niedriglohnsektor und bei „unsichtbaren Tätigkeiten“ (z.B. Gebäudereinigung), wo viele Frauen im Einsatz sind, kaum in den Arbeitnehmer:innen-Schutz investiert. Der Prävention wird zudem in kleinen Betrieben im Durchschnitt deutlich weniger Wert beigemessen als in großen. Auch hier sind Frauen häufiger betroffen.

### Arbeit am und mit Menschen besonders belastend

Als psychisch besonders belastend gilt zudem die Arbeit mit und am Menschen. Im Gesundheits- und Sozialbereich bzw. überall dort, wo es Kundenkontakt gibt, spielen Emotionen, aber auch Konflikte und Gewalt, eine große Rolle. Diese Tätigkeitsfelder gelten noch immer als „klassische Frauenberufe“. Die psychisch belastenden Umstände nehmen Arbeitgeber hier oft als gegeben und unveränderbar hin. Dementsprechend mangelt es an der Qualität der Evaluierung und der Umsetzung von Schutzmaßnahmen.

Es ist dringend notwendig, dass sich Arbeitgeber ihrer Fürsorgepflicht bewusst werden. Die psychische Gesundheit von Arbeitnehmer:innen zu schützen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist nicht nur eine gesetzliche und moralische Verpflichtung. Es ist auch wirtschaftlich vernünftig, da Kosten im Gesundheitssystem gespart und krankheitsbedingte Abwesenheiten im Betrieb re-

duziert werden können. Auch die Politik ist dringend aufgerufen, durch klare Rechtssetzung und deutlich schärfere Sanktionen den Arbeitnehmer:innen-Schutz weiter voranzutreiben.

## Forderungen

- ▶ Zur Arbeitsplatzevaluierung im Allgemeinen und zur Evaluierung psychischer Belastungen im Speziellen muss eine Durchführungsverordnung erlassen werden.
- ▶ Die Arbeitsinspektion muss mit deutlich schärferen Sanktionsmöglichkeiten und mehr Ressourcen ausgestattet werden.
- ▶ Arbeitspsycholog:innen sollen verpflichtend neben anderen Präventivfachkräften wie z.B. Arbeitsmediziner:innen eingesetzt werden.



## POSITIVE EFFEKTE DER FRAUENQUOTE

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor niedrig, Österreich liegt hier immer noch knapp unter dem EU-Durchschnitt. Der EU-Vergleich zeigt aber deutlich die positiven Effekte von Frauenquoten. Sie sind ein wichtiges Instrument im Kampf gegen die gläserne Decke.

### Die gläserne Decke verhindert nach wie vor Karrierechancen für Frauen

Eine ausgeglichene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen ist nicht nur fair, sondern hat zusätzlich einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg und erhöht die Attraktivität des Arbeitsplatzes. Trotzdem bleibt der Frauenanteil in Führungspositionen in Österreich weiterhin niedrig.

Trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren zeigt sich, dass die Führungsebenen der Unternehmen in Österreich unverändert männlich dominiert sind. Laut den aktuellen Zahlen der Statistik Austria waren im ersten Quartal 2024 nur 36,3 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Auch in den 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen bleibt die „gläserne Decke“ weiterhin bestehen. Anfang 2024 waren bundesweit lediglich 12,2 Prozent der Geschäftsführerpositionen von Frauen besetzt, während Männer 87,8 Prozent dieser Positionen innehatten.

### EU-Richtlinie „Women on Boards“

Ein Blick auf die aktuelle Situation in den EU-27-Staaten zeigt generell, dass Länder mit einer verbindlichen Quote einen deutlich höheren Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien aufweisen als Länder mit einer unverbindlichen oder gar keiner Quote.

Die Ende 2022 verabschiedete europäische Richtlinie „Women on Boards“ (Richtlinie – 2022/2381 – EN – EUR-Lex) hat eine „aus-

gewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängende Maßnahmen“ zum Ziel. Konkret ist die Richtlinie bis 28. Dezember 2024 in nationales Recht umzusetzen und sieht eine gesamteuropäische Regelung zu Frauenanteilen in Führungspositionen vor: Bis 2026 sind mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktorenposten und außerdem 33 Prozent aller Unternehmensleitungsposten mit dem unterrepräsentierten Geschlecht zu besetzen.

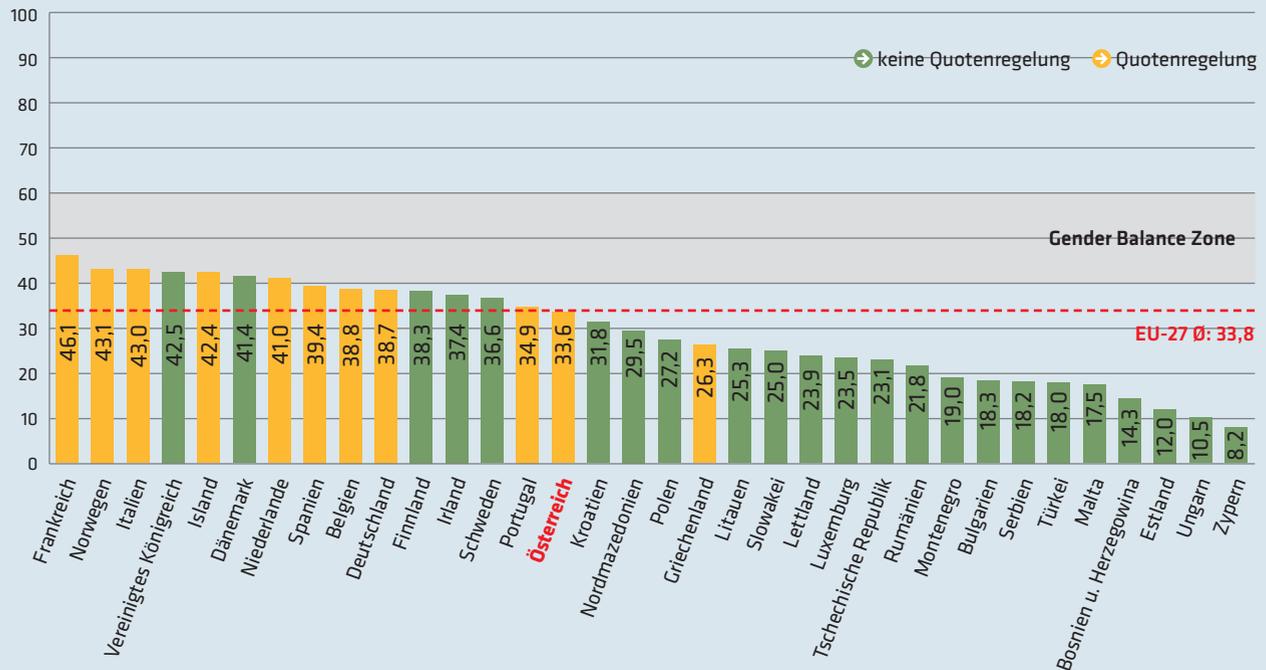
### Vorbildlich: Sieben Länder in der „Gender Balance Zone“

Im zweiten Halbjahr 2023 haben Frauen in den 27 EU-Mitgliedsländern laut dem European Institute for Gender Equality (EIGE) durchschnittlich 33,8 Prozent der Positionen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen eingenommen. In lediglich sieben europäischen Ländern sind die Aufsichtsgremien weitgehend geschlechterparitätisch mit 40 bis 60 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil besetzt.

In die sogenannte „Gender Balance Zone“ (Frauen- sowie Männeranteil jeweils zwischen 40 und 60 Prozent) haben es Frankreich (46,1 Prozent), Norwegen (43,1 Prozent), Italien (43,0 Prozent), das Vereinigte Königreich (42,5 Prozent), Island (42,4 Prozent), Dänemark (41,4 Prozent) und die Niederlande (41,0 Prozent) geschafft. Deutlich dahinter und mit einem Anteil von 33,6 Prozent liegt Österreich auch knapp unter dem EU-Durchschnitt von 33,8 Prozent.

Führungsebenen in Österreich weiterhin vorwiegend männlich

**FRAUENANTEILE 2023 IN AUFSICHTSRÄTEN ODER VERWALTUNGSRÄTEN  
GROSSER BÖRSENNOTIERTER UNTERNEHMEN IN EUROPA, IN PROZENT, 2023 (ZWEITE JAHRESHÄLFTE)**



AK Grafik; Quelle: Frauen Management Report 2024, AK Wien

**Quotenregelungen zeigen Wirkung**

**Keine Quote - keine Frauen**

Der Langzeitvergleich von 2013 bis 2023 zeigt, dass sich gesetzliche Geschlechterquoten absolut positiv auf den Frauenanteil in Führungspositionen auswirken, aber auch reine Empfehlungen sind nicht wirkungslos. Dem Vorschlag des Europäischen Parlaments aus 2013 folgend, stieg der Frauenanteil in

Führungspositionen in Aufsichtsräten und Vorständen im europäischen Durchschnitt bis 2023 um beachtliche 18,9 Prozentpunkte. In Ländern ohne gesetzliche Quoten oder Empfehlungen hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen nur leicht erhöht. Entsprechend gering fällt die Steigerung mit 4,5 Prozent aus.

**FRAUENANTEILE IN SPITZENPOSITIONEN GROSSER EUROPÄISCHER UNTERNEHMEN VON 2013 BIS 2023  
IN PROZENT**



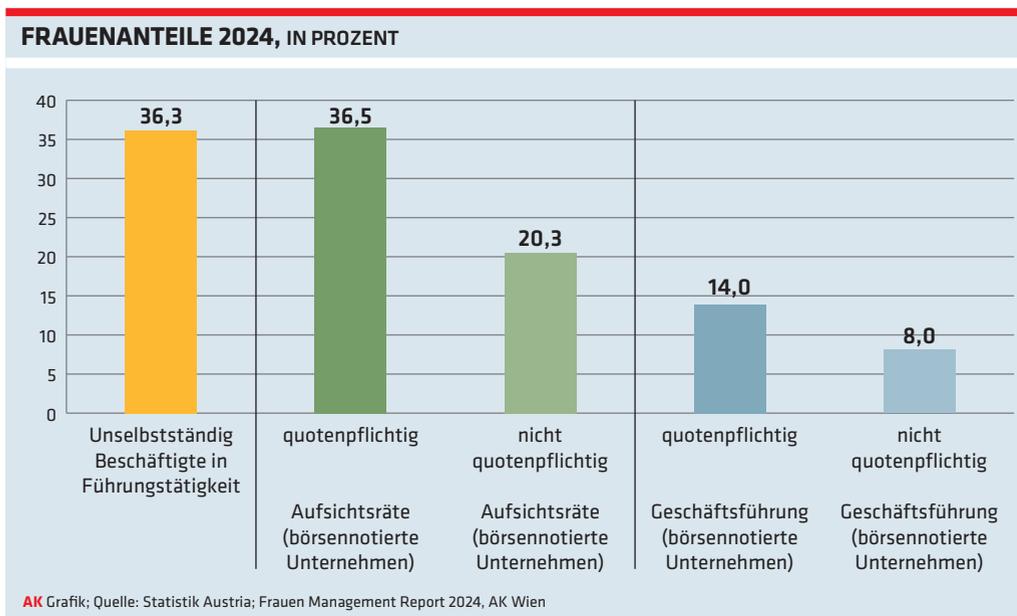
AK Grafik; Frauen Management Report 2024, AK Wien

**Langsam zeigt auch die Frauenquote in Österreich Wirkung**

Die Einführung einer verpflichtenden Frauenquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten großer börsennotierter Unternehmen hat auch in Österreich bundesweit Wirkung gezeigt. Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der nicht quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen gerade einmal 20,3 Prozent beträgt, liegt er in den quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen bei 36,5 Prozent (2018: 22,4 Prozent). Noch dicker ist die „gläserne Decke“

für Frauen mit Entscheidungsbefugnis in den Vorständen der ATX-Unternehmen (20 größte österreichische Unternehmen). Hier liegt Österreich im europäischen Vergleich mit bitteren 11,8 Prozent (2023: 8,5 Prozent) vor Luxemburg an vorletzter Stelle. Auch die Geschäftsführungen der größten österreichischen Unternehmen sind nach wie vor in Männerhand: Hier ist der Frauenanteil in den quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen mit 14,0 Prozent zwar sehr gering, aber immerhin um sechs Prozentpunkte höher als in den nicht quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen.

**Geschäftsführung ist in Österreich Männersache**



**Mehr weibliche Führungskräfte in klassischen Frauenberufen**

**Geschlechtsspezifische Verteilung der Führungskräfte nach Branchen**

Eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in der Unternehmensführung ist häufig auch eine Frage der Branche. Die Befragungsergebnisse des Arbeitsklima Index 2022 der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen, dass in Branchen mit klassischen Frauenberufen auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen tendenziell höher aber auch nicht ausgewogen ist. Ein Drittel der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (33 Prozent) und ein Fünftel der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen (20 Prozent) geben am häufigsten an, dass die Hälfte (oder mehr) der Führungskräfte Frauen sind. In männerdominierten Branchen wie der Industrie und dem Bauwesen geben dagegen nur jeweils sechs Prozent der Beschäftigten an, dass die Hälfte der Führungskräfte weiblich ist. Rund ein Drittel der Beschäftigten im Bereich Bau, Verkehr und Transport berichtet, keine weibliche Führungskraft zu haben.

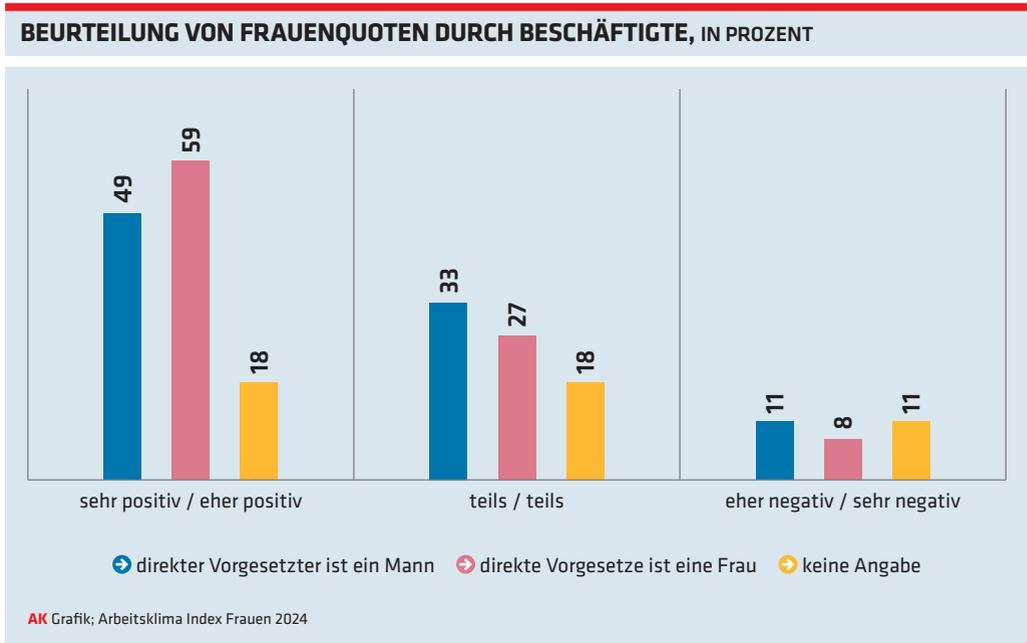
der Befragten, die eine weibliche Vorgesetzte haben, bewerten Quoten, die sicherstellen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation auch in Führungspositionen vertreten sind, als sehr oder eher positiv. Ist der direkte Vorgesetzte ein Mann, bewerten nur 50 Prozent der Befragten die Frauenquote als positiv. Elf Prozent der Befragten mit einer männlichen Führungskraft stehen der Frauenquote eher oder sehr negativ gegenüber. Bei den Befragten mit einer weiblichen Führungskraft sind es mit 8 Prozent etwas weniger, die der Frauenquote kritisch gegenüberstehen.

**Höchste Zustimmung zur Frauenquote bei Beschäftigten mit weiblicher Führungskraft**

Frauenquoten werden laut Arbeitsklima Index von Befragten mit weiblichen Vorgesetzten stärker befürwortet. Rund 60 Prozent

**Forderungen**

- ▶ Sanktionen bei Nicht-Erreichen der vorgesehenen Quoten.
- ▶ Die Bundesregierung soll jährlich einen Bericht veröffentlichen müssen, in dem der Fortschritt der quotenpflichtigen Unternehmen offengelegt und evaluiert wird.



# ALLE GLEICH? DIE PRAXIS ZEICHNET EIN ANDERES BILD

Diskriminierung hat viele Gesichter. Sie steht oft im Zusammenhang mit dem Alter, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung. Seit nun 45 Jahren gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das Diskriminierung in der Arbeitswelt verbietet. Erst 2023 kam es durch eine Novellierung zu einer Erweiterung und Verbesserung. Nun schützt es auch vor Diskriminierung im Zusammenhang mit Elternkarenz, Elternteilzeit und Papamonat, Pflegefreistellung, -karenz und -teilzeit sowie Familienhospizkarenz und zwar unabhängig, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Über 3.500 junge Oberösterreicherinnen haben 2023 an einer Befragung des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ zum Thema „Gleichbehandlung – Gleichstellung – Gleichberechtigung“ am Arbeitsmarkt teilgenommen und über ihre Erfahrungen berichtet. Die repräsentative Befragung beleuchtet unter anderem die Lebensrealitäten, Ansprüche und Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 35 Jahren. Bei der Einschätzung zur Gleichstellung in der Arbeitswelt zeigte sich, dass der Großteil Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (64 Prozent), bei den Verdienstmöglichkeiten (81 Prozent) und den Karrierechancen (73 Prozent) von Frauen gegenüber Männern verortet.

Auch konkrete Diskriminierungen hat über ein Viertel der befragten jungen Frauen be-

reits am eigenen Leib erlebt. Hier wurden am häufigsten Benachteiligungen bei Bewerbungen, beim Gehalt und bei den Aufstiegsmöglichkeiten genannt.

Auch über allgemeine Vorurteile gegenüber Frauen, ungleiche, weniger respektvolle Behandlung sowie sexistische Aussagen und sexuelle Belästigung wurde berichtet.

Weniger Geld,  
schlechtere Chancen,  
Vorurteile &  
Sexismus

## GLEICHBEHANDLUNGS-CHECK

Mit dem Gleichbehandlungs-Check der AK OÖ kann man einfach und schnell prüfen, ob es im eigenen Betrieb fair abläuft.



## EINSCHÄTZUNG JUNGER OBERÖSTERREICHERINNEN ZUR GLEICHSTELLUNG IN PROZENT

Am Arbeitsmarkt haben beide Geschlechter gleiche Chancen und Möglichkeiten. (n=3.418)

Frauen und Männer haben die gleichen Verdienstmöglichkeiten. (n=3.424)

Frauen und Männer haben die gleichen Karrierechancen. (n=3.423)



→ trifft völlig zu → trifft eher zu → trifft eher nicht zu → trifft gar nicht zu → kann ich nicht beurteilen

AK Grafik; Quelle: IBE-Frauenbefragung der AK OÖ 2023



### Alltäglicher Sexismus am Arbeitsplatz

Obwohl der Diskriminierungsschutz alle Geschlechter umfasst, sind erfahrungsgemäß insbesondere Frauen von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Während die sexuelle Belästigung eine durchaus bekannte Problematik in der Arbeitswelt darstellt, führt die geschlechtsbezogene Belästigung ein Schattendasein. Jedoch nicht, weil sie weniger häufig vorkäme oder nicht so schlimm wäre, vielmehr wird sie durch ihre Häufigkeit im Alltag nicht als solche wahrgenommen. Dies ändert jedoch nichts daran, dass ein solches Verhalten rechtswidrig ist und sich betroffene Frauen dadurch in einem unangenehmen Arbeitsumfeld wiederfinden.

**Geschlechtsbezogene Belästigung hat viele Gesichter**

Oftmals werden geschlechtsbezogene Belästigungen als Witze abgetan. Unüberlegt ausgesprochene Vorurteile und Klischees können Betroffene aber schwer treffen. Und dieses subjektive Empfinden ist ausschlaggebend.

Während sexuelle Belästigung gemäß §6 GIBG ein unerwünschtes Verhalten beschreibt, das „der sexuellen Sphäre“ zuzuordnen ist, definiert §7 GIBG „ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt, für sie unerwünscht ist und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld entsteht“, als unzulässig.

Konkrete Ausprägungen können ganz unterschiedlich sein. Diese reichen von Beleidigungen aufgrund des Geschlechts und Aussehens, wie die (leider klassischen) Blon-

### KEIN PLATZ FÜR SEXISMUS

Ratgeber gegen geschlechtsbezogene Belästigung

Bestellmöglichkeit:  
QR-Code scannen oder  
unter [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at)



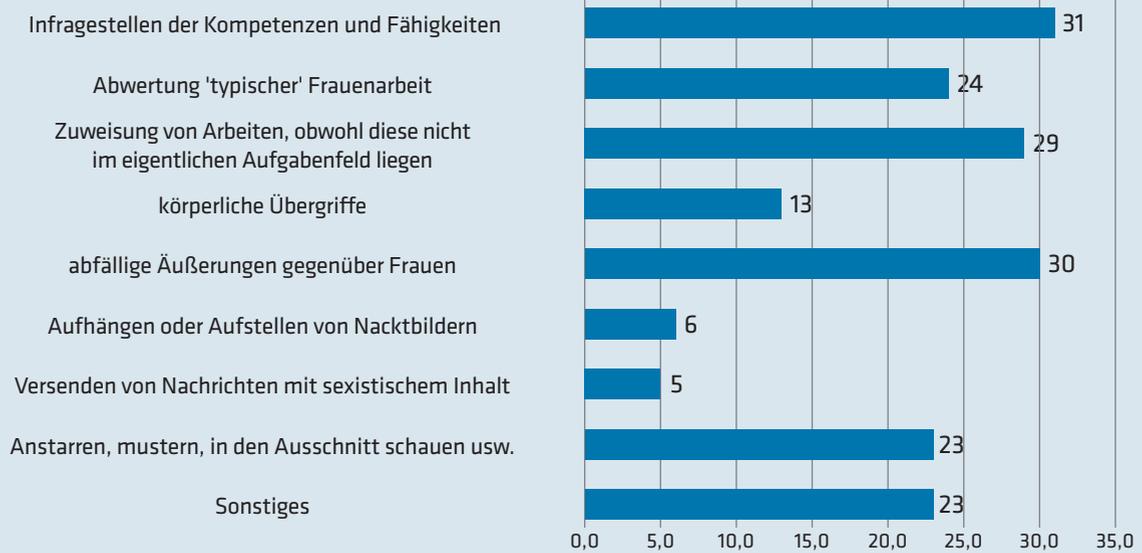
dinenwitze, über das Abwerten von (typischer) Frauenarbeit, bis hin zur Absprache von Kompetenzen.

Wie weit geschlechtsbezogene Belästigung im Arbeitsalltag verbreitet ist, zeigt auch der aktuelle Arbeitsklima Index Frauen 2024 der Arbeiterkammer Oberösterreich. Hier wurden Arbeitnehmerinnen zu ihren Erfahrungen befragt. 30 Prozent berichten von abfälligen Äußerungen gegenüber Frauen, wie beispielsweise Witze, Anspielungen und sexistische Sprache. 31 Prozent der befragten Frauen geben an, dass Kompetenzen in Frage gestellt werden und 24 Prozent berichten von der Abwertung „typischer“ Frauenarbeit. 29 Prozent der Frauen wurden immer wieder Tätigkeiten zugewiesen, die nicht in ihrem eigentlichen Aufgabenfeld liegen. Hierzu zählen unter anderem Geschirrspüler ausräumen oder Kaffee servieren. Die hohe Zahl der Betroffenen spricht für sich, dennoch werden solche Vorkommnisse oftmals nicht als Belästigung wahrgenommen und als solche thematisiert.

### Sexuelle Belästigung ist keine Seltenheit

Anders sieht es bei den nachfolgenden Kategorien zu sexueller Belästigung aus. Hier herrscht in der Gesellschaft schon ein stärkeres Bewusstsein, dass ein solches Verhalten nicht in Ordnung ist. Nichtsdestotrotz sind viele Frauen laut Arbeitsklima Index damit konfrontiert. So berichtet fast ein Viertel, schon angestarrt und gemustert worden zu sein bzw. dass ihnen in den Ausschnitt gestarrt wurde. Von körperlichen Übergriffen, also der „klassischen sexuellen Belästigung“, berichten 13 Prozent. Sechs Prozent der Frauen geben an, dass am Arbeitsplatz Nacktbilder oder -kalender zur Schau gestellt werden. Und fünf Prozent wurden bereits mit sexistischen Nachrichten konfrontiert.

## ERFAHRUNG MIT BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: IFES-Arbeitsklima Index Frauen der AK OÖ 2024, AK OÖ Grafik



### WICHTIG

- ▶ Die AK konnte 2023 für ihre Mitglieder im Zuge der Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsberatungen 276.000 Euro erstreiten. Drei Viertel der Beratungen betrafen Frauen. Ein Drittel dieser Beratungen stand im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt. Von sexueller Belästigung waren 2023 fast ausschließlich Frauen betroffen.
- ▶ Von Diskriminierung betroffene Arbeitnehmer:innen können sich zur Beratung telefonisch unter 050-6906-1910 oder unter der E-Mail-Adresse [gleichbehandlung@akooe.at](mailto:gleichbehandlung@akooe.at) an die Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer OÖ wenden.

**Jede einzelne Beratung wird vertraulich behandelt.**

### Auch (potenzielle) Elternschaft führt oft zu Benachteiligung

Schon im Zuge eines Bewerbungsgesprächs kann es zu Diskriminierung kommen. Eine Befragung der Arbeiterkammer Oberöster-

reich und der Johannes Kepler Universität rund um das Thema Elterndiskriminierung aus dem Jahr 2022 hat festgestellt, dass fast die Hälfte der befragten Frauen im Rahmen von Vorstellungsgesprächen bereits direkt oder indirekt nach ihrer Familienplanung gefragt wurde. Eine Teilnehmerin beschreibt: „Habe mich für eine leitende Position beworben; mir wurde gesagt (...) ich wäre super für die Stelle – nur können wir (sic!) weibliche Bewerbungen nicht in Betracht ziehen, weil in ein paar Jahren sicher eine Schwangerschaft ansteht.“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird aufgrund fehlender Betreuungsplätze (siehe Kapitel Kinderbildung und -betreuung Seite 39) in Krabbelstuben, Kindergärten und für Volksschulkinder oft zur Zerreißprobe für berufstätige Eltern. Hier braucht es Verständnis, Unterstützung und Flexibilität seitens der Arbeitsgeber, damit die Koordination und Abstimmung von Beruf und Familie bewerkstelligt werden kann. Auch eine Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) im Auftrag der AK OÖ aus 2023 liefert repräsentative Ergebnisse und zeigt ein ähnliches Bild. Nahezu alle Befragungsteilnehmerinnen vertreten die Meinung, dass Betriebe verstärkt für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sorgen sollten. In der Praxis machen es die Arbeitgeber den Eltern jedoch häufig noch schwer.

### Eltern haben's schwer

Arbeitnehmer:innen sehen sich auch beim Wiedereinstieg nach der Karenz oft benachteiligt, das zeigen die Ergebnisse der IBE-Befragung. Immerhin mehr als ein Viertel der befragten jungen Frauen gibt an, dass ihnen Entscheidungsbefugnisse oder bestimmte Tätigkeiten entzogen wurden, 23 Prozent berichten von schlechteren Arbeitsumgebungen (z.B. kleineres Büro) und weniger Arbeitsmitteln wie Diensthandy oder -auto. Zudem gibt es für Wiedereinsteiger:innen weniger Freiheiten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort (z.B. keine Möglichkeit aus dem Home Office zu arbeiten). Ebenso führen Arbeitszeitreduktionen aufgrund von Betreuungspflichten für mehr als die Hälfte zu Verschlechterungen am Arbeitsplatz.

**Exkurs: Probleme von Vätern in Papamonat, Karenz oder Teilzeit**

**Spott und Hämie für aktive Väter**

Gesellschaftlichen Veränderungen, die in Richtung einer aktiveren Vaterrolle gehen, stehen hierzulande noch häufig strukturelle Schranken entgegen. Das reicht von Hämie und Schikane gegenüber Vätern, die sich an der Karenz beteiligen bzw. beteiligen wollen, bis hin zu Unterstellungen, dass Eltern, die in Teilzeit arbeiten, eine schlechtere Arbeitsleistung erbringen. Vor diesem Hintergrund nehmen frisch gewordene Väter eher Notlösungen in Kauf, um unangenehme Situationen zu vermeiden. „Ich gehe lieber in Urlaub, statt um Papamonat zu fragen, das spart mir

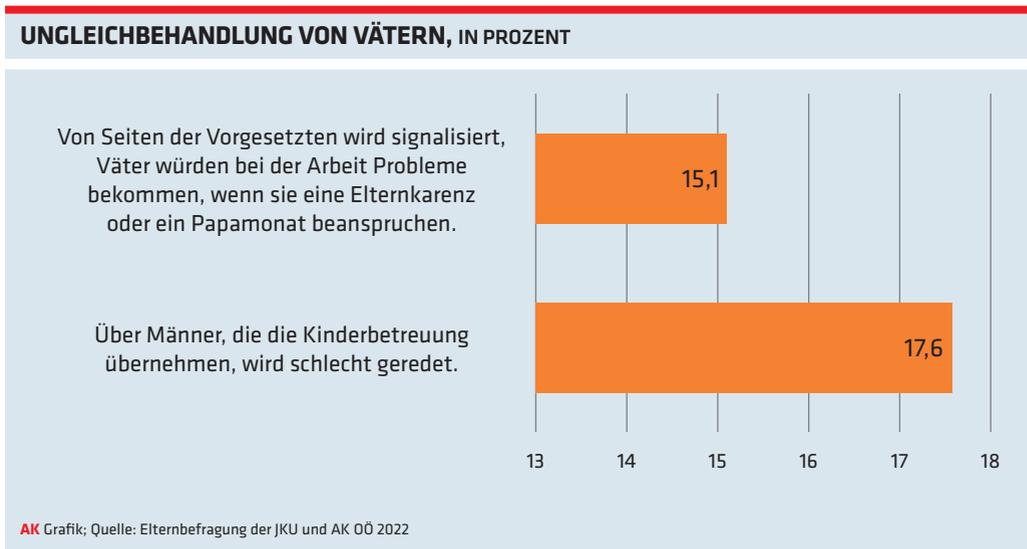
Ärger mit dem Arbeitgeber und den Kollegen“, so ein betroffener Vater in einem Beratungsgespräch der Arbeiterkammer.

17,6 Prozent der Teilnehmer:innen der Befragung der Arbeiterkammer Oberösterreich und der Johannes Kepler Universität rund um das Thema Elterndiskriminierung sagen, dass in ihrem aktuellen oder letzten Betrieb über Väter, die sich um die Kinderbetreuung kümmern, schlecht geredet wird. 15,1 Prozent geben an, dass Vorgesetzte den Kolleg:innen signalisieren, sie würden bei der Arbeit Probleme bekommen, wenn sie Elternkarenz oder ein Papamonat beanspruchen. Als Grund für den Verzicht auf Elternkarenz oder Papamonat gaben 86 Prozent an, dass es für die Familie die finanziell bessere Lösung ist und 29 Prozent sagen, dass die eigene berufliche Position keinen längeren Ausfall erlaubt.

**ELTERNDISKRIMINIERUNG IM BETRIEB**

Daten und Fakten gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und Kind

Bestellmöglichkeit: QR-Code scannen oder unter [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at)

## Unverändert keine Einkommensgerechtigkeit

In Oberösterreich liegen Frauen-Bruttoeinkommen um etwa ein Fünftel hinter den Bruttoeinkommen von Männern bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung. Dies entspricht über 12.000 Euro Einkommensunterschied im Jahr. Von dieser Einkommensdifferenz ist nur etwa ein Drittel erklärbar, etwa durch Unterschiede in Betriebszugehörigkeit, Branche, Alter und Qualifikation (siehe Kapitel Einkommen Seite 12). Die übrigen zwei Drittel sind nicht erklärbar und weisen auf eine Entgeltdiskriminierung von Frauen hin.

Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken, definiert §11a GIBG seit 2014 Regeln für den Einkommensbericht von Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten. Doch die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Einkommensberichte nicht allzu viel zu einer Abnahme des Einkommensunterschiedes beitragen und damit die an sie gestellten Erwartungen nicht erfüllen konnten.

## EU-Transparenzrichtlinie als große Chance

Die kommende EU-Transparenzrichtlinie könnte im Gegensatz zu den Einkommensberichten tatsächlich ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Einkommensdiskriminierung werden. Hier steht die Einkommenstransparenz im Mittelpunkt. Bis Mitte 2026 haben die Mitgliedsstaaten Zeit, diese Richtlinie umzusetzen.

Die Kernpunkte umfassen unter anderem gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit mit einer entsprechenden Begriffsdefinition, eine Verbesserung der Entgelttransparenz, eine deutliche Ausweitung der Informationsrechte der Arbeitnehmer:innen zu Löhnen und Gehältern unabhängig von der Unternehmensgröße, regelmäßige Berichte für Unternehmen mit über 100 Beschäftigten, Maßnahmen bei nicht sachlich gerechtfertigtem Einkommensunterschieden über 5 Prozent, die Einrichtung einer Überwachungsstelle sowie umfangreiche Sanktionsmöglichkeiten.



## Forderungen

- ▶ Der vorgesehene Schadenersatz bei Belästigung muss erhöht werden und abschreckender sein. Momentan beträgt er 1.000 Euro und ist damit viel zu niedrig.
- ▶ Bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen braucht es einen gesetzlichen Mindestschadenersatz in der Höhe von sechs Monatsentgelten.
- ▶ Bei einer Einstellungsdiskriminierung oder bei einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg soll alternativ zum bloßen Schadenersatz auch der Anspruch auf den angestrebten Arbeitsplatz bzw. auf die höhere berufliche Position geltend gemacht werden können.
- ▶ Finanzielle und personelle Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission.

# ARBEITSLOS UND SCHLECHT ABGESICHERT

Die Zahl der arbeitslosen Frauen steigt wieder. Doch viele Frauen scheinen in der Statistik nicht auf, etwa weil sie Betreuungspflichten nachkommen und kein aufrechtes Arbeitsverhältnis haben oder in Teilzeit bzw. geringfügig beschäftigt sind. Im Falle von Arbeitslosigkeit fallen die Leistungen des Arbeitsmarktservice (AMS), Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, bei Frauen oft so gering aus, dass diese sie häufig nicht vor Armut schützen.

In Oberösterreich waren 2023 rund 18.600 Frauen arbeitslos oder besuchten eine Schulungsmaßnahme des AMS. Männer waren in diesem Zeitraum etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Etwa 21.080 Männer waren beim AMS gemeldet.

zeiten erhalten. Dies führt dazu, dass Frauen in manchen Fällen arbeitsmarktfremd sind bzw. als sogenannte „stille Reserve“ gelten.

## Arbeitslosengeld und Notstandshilfe sind zu niedrig

Betrachtet man die durchschnittlichen Leistungshöhen beim AMS wird klar, dass Frauen hier ebenfalls stark benachteiligt sind. Die zu geringen Erwerbseinkommen aufgrund von Teilzeitarbeit, Arbeit in Niedriglohnbranchen etc. führen dazu, dass Frauen zu niedrige AMS-Leistungen in Form von Arbeitslosengeld (AIG) oder Notstandshilfe (NH) erhalten. Die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld beträgt 55 Prozent der Beitragsgrundlage.

Das durchschnittliche Arbeitslosengeld von Frauen betrug im Jahr 2023 in Oberösterreich lediglich 1.016 Euro monatlich (zwölfmal pro Jahr, netto). Jenes der Männer war wesentlich höher und lag bei rund 1.278 Euro. Das sind im Monat rund 260 Euro mehr bzw. liegt um 21 Prozent über dem

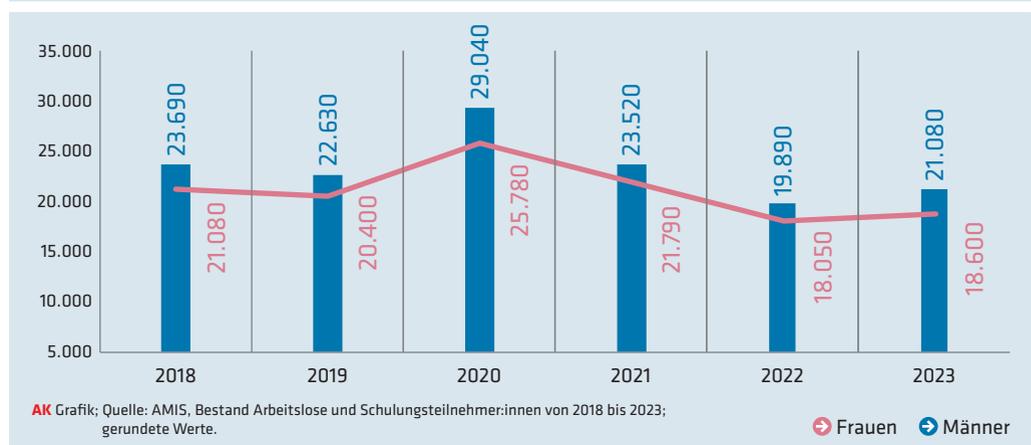
## Frauenarbeitslosigkeit steigt wieder an

Im Zeitverlauf sieht man sehr deutlich, dass die Arbeitslosigkeit von Frauen – nach dem Höchststand während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 – zwar gesunken, ab 2023 aber wieder ein spürbarer Anstieg zu verzeichnen ist. Von 2022 auf 2023 erhöhte sich die Arbeitslosigkeit der Frauen um rund drei Prozent (Männer: + sechs Prozent).

Darüber hinaus gibt es auch viele Frauen, die aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen nicht beim AMS als arbeitssuchend gemeldet sind. Auch scheinen jene Frauen in der Statistik nicht auf, die aufgrund ihrer Betreuungssituation nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder keinen AMS-Bezug aufgrund zu geringer Versicherungs-

Viele Frauen nicht beim AMS arbeitssuchend gemeldet

**ARBEITLOSIGKEIT (INKL. AMS-SCHULUNG) VON MÄNNERN UND FRAUEN IM ZEITVERLAUF IN OBERÖSTERREICH**



**HÖHE ARBEITSLÖSENGELD/NOTSTANDSHILFE NACH GESCHLECHT IM VERGLEICH ZUR ARMUTSGEFÄHRDUNGSSCHWELLE, IN EURO**

Oberösterreich 2023, monatlich	Frauen	Männer
Arbeitslosengeld	1.016	1.278
Notstandshilfe	846	1.007
Armutgefährdungsschwelle 2023	1.572	1.572

Quelle: AMS, Tagsatz AIG / NH mal 365 / 12; Statistik Austria, EU SILC 2023

durchschnittlichen Arbeitslosengeldbezug der Frauen.

Die Notstandshilfe der Oberösterreicherinnen lag im Schnitt bei 846 Euro pro Monat, jene der Oberösterreicher war wiederum um 160 Euro bzw. 16 Prozent höher.

Beide Leistungshöhen sind so gering, dass sie bei einem Einpersonenhaushalt nicht vor Armut schützen und liegen ganz eindeutig unter der aktuellen Armutgefährdungsschwelle in der Höhe von monatlich 1.572 Euro zwölfmal pro Jahr.

**Aktive Arbeitsmarktpolitik für langzeitarbeitslose Frauen dringend notwendig**

Über 50-jährige Oberösterreicherinnen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, finden nur mehr sehr schwer in den Arbeitsmarkt zurück. Im Jahresdurchschnitt 2023 gab es in Oberösterreich rund 2.736 langzeitarbeitslose Frauen. Etwa 50 Prozent dieser langzeitarbeitslosen Frauen waren über 50 Jahre und schon länger als sechs Monate als arbeitssuchend vorgemerkt. Der Langzeitvergleich zeigt, dass der Anteil älterer langzeitarbeitsloser Frauen an allen langzeitarbeitslosen

Frauen in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat. Im Zeitraum 2013 bis 2023 ist er um 21,1 Prozentpunkte von 28,8 Prozent auf 49,9 Prozent angestiegen. Angesichts dieser dramatischen Entwicklungen bei langzeitarbeitslosen Frauen über 50 ist eine aktivere Arbeitsmarktpolitik unumgänglich und gewinnt auch noch an Brisanz angesichts der Tatsache, dass Frauen ab 2033 in Österreich genauso lange arbeiten müssen wie Männer.

**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 97 Cent auf mindestens 2 Euro täglich.
- ▶ Keine Kürzung des AMS-Förderbudgets, sondern eine spürbare Erhöhung.

Quellen: AMS, AMIS, Statistik Austria, EU SILC 2023.

**ENTWICKLUNG DER LANGZEITARBEITSLÖSEN OBERÖSTERREICHERINNEN, IN PERSONEN**



AK Grafik; AMIS, eigene Berechnungen



# 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 2024 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.

## (UN)BESTIMMTE BILDUNGSWEGE FÜR MÄDCHEN UND BURSCHEN?

Bildungserfolg und die anschließenden beruflichen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sind in Österreich nach wie vor Ergebnisse der sozialen Herkunft und des Geschlechts. Auch wenn Mädchen und Frauen in puncto Bildungsabschlüsse erheblich aufgeholt haben, spiegelt sich diese bildungspolitische Erfolgsgeschichte in Hinblick auf Einkommen und Berufsweg nicht wider! Während Frauen bei den Bildungsabschlüssen Männer überholen, erleben sie bei Themen wie gleicher Bezahlung und Aufstiegschancen weiterhin große Ungerechtigkeiten.

### Frauen bei Bildung auf der Überholspur

Das Bildungsniveau in Österreich ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen und hat somit eine positive Entwicklung mit sich gebracht. Die Zahlen sprechen für sich: Während 1981 rund 46 Prozent der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren höchstens einen Pflichtschulabschluss vorweisen konnten, waren es 2021 nur noch 17,3 Prozent. Im Vergleich dazu sind die Abschlüsse im Hochschulbereich zwischen 1981 und 2021 um knapp 15 Prozentpunkte gewachsen (von 4,5 Prozent auf 19,7 Prozent).

Vergleicht man die Entwicklung der Abschlüsse zwischen den Geschlechtern im Zeitvergleich der 1950er Jahre mit heute, wird die Erfolgsgeschichte der Frauen umso deutlicher: 1951 hatte die Mehrheit der Frauen (74,7 Prozent) höchstens einen Pflichtschulabschluss, nur ein kleiner Anteil (1,3 Prozent) konnte eine höhere Ausbildung vorweisen. Doch Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten deutlich aufgeholt. 2011 hatten 22,2 Prozent der Frauen mindestens einen Tertiärabschluss.

Laut der aktuellen EU-SILC Erhebung von 2023 verfügen in Österreich rund 62 Prozent der Frauen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren über einen sehr hohen Bildungsabschluss. Bei Männern liegt der Anteil hingegen bei 48 Prozent.

### Einkommen und Karriere bleiben hinter den Bildungsabschlüssen zurück

Bei genauerer Betrachtung ist festzustellen, dass höhere Bildung bei Frauen nicht immer auch ein höheres Einkommen verspricht. Neben Faktoren wie der traditionellen Rollenverteilung, in der vor allem Frauen die Care-Arbeit leisten, daher länger in Karenz sind und eher Teilzeit arbeiten, hat auch die Berufs- und Ausbildungswahl einen wesentlichen Einfluss auf den beruflichen Werdegang und damit auf das Einkommen von Frauen. Hier werden geschlechtsspezifische Muster offensichtlich. Während Burschen eher Wege in Richtung gut bezahlter Industriearbeit beschreiten, ergreifen Mädchen immer noch

### HÖCHSTER ABSCHLUSS DER 30- BIS 34-JÄHRIGEN MÄNNER UND FRAUEN IM GENERATIONENVERGLEICH, IN PROZENT

		Pflichtschule	Lehre/BMS	Matura	Tertiär/Postsek.
Männer	1951	46,8	39,7	7,9	5,6
	2011	14,0	50,4	17,7	18,0
Frauen	1951	74,7	19,1	4,9	1,3
	2011	16,1	40,6	21,1	22,2

AK Grafik; Quelle: Steiner, M. (2019): Von der Chancengleichheit zur Ausgrenzung: ein sozialer Fortschritt durch Bildung? Eine theoretische und empirische Aufarbeitung

Ausbildungen in der schlechter bezahlten Dienstleistungsbranche z.B. Reinigung, Gastronomie oder Frisöre. Um hier erweiterte und vergleichbare Perspektiven bieten zu können, müssen vorhandene Geschlechterstereotypen endgültig überwunden werden.

### Geerbte Bildungsarmut

Obwohl heute vielen Frauen durch Bildung ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben ermöglicht wird, gibt es immer noch Mädchen, die durch frühe Bildungsabbrüche und die Vererbung von Bildungsarmut besonders gefährdet sind. Der Bildungsmonitor 2023 der Arbeiterkammer OÖ macht deutlich, dass der Anteil jener, die über keinen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, bei Frauen zwar noch geringer ist als bei Männern, jedoch stagniert und sogar wieder leicht steigt. Jede zehnte Frau verfügt damit über keinen Abschluss der Sekundarstufe II.

Die jüngsten Statistiken zu Jugendlichen, die weder in Ausbildung noch in einer Beschäftigung oder in einer Schulung sind (sog. NEET, „Not in Education, Employment or Training“), verdeutlichen zudem, dass, insbesondere bei den knapp über 20-Jährigen, die jungen Frauen hier (wieder) zurückfallen. Ihr Anteil steigt deutlich.

Trotz der bildungspolitisch positiven Entwicklungen, wird Bildung in Österreich im-



#### JUGENDLICHE (20 BIS 24 JAHRE) OHNE SEKUNDARSTUFE-II-ABSCHLUSS, IN PROZENT



→ Frauen → Männer → Insgesamt

AK Grafik; Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Bildungsindikatoren; eigene Darstellung

mer noch vererbt. Das wirtschaftliche, kulturelle und soziale Kapital der Familien entscheidet über Bildungsmöglichkeiten und Teilhabe in der Schulzeit.

**Bildungsarmut:  
hohe Betroffenheit  
junger Frauen  
bildungsferner  
Elternhäuser**

Denn obwohl der Einfluss der Elternhäuser mit Pflichtschulabschluss seit den 1970er-Jahren lange Zeit abgenommen hatte, hat dieser Aspekt in den letzten Jahren wieder kontinuierlich zugenommen und eine Vererbung von Bildungsarmut zuungunsten der jungen Frauen mit sich gebracht. Besonders betroffen von dieser Dynamik sind Frauen aus bildungsfernen Elternhäusern.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass besonders Frauen in den letzten Jahren zum Anstieg des österreichischen Bildungsniveaus beigetragen haben. Seit den 2000er-Jahren ist der Anteil der Frauen, die eine Matura oder eine tertiäre Bildung abgeschlossen haben, höher als jener der Männer. Folglich ermöglichte die Bildungsexpansion seit den 1970er-Jahren, das bildungsbezogene Gefälle zwischen den Geschlechtern langsam zu bewältigen.

Der Bildungsaufstieg ist vor allem bei den Frauen und Mädchen aus Elternhäusern mit abgeschlossener Berufsbildung positiv hervorzuheben. Obgleich höhere Bildungsabschlüsse mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie mit einem höheren Einkommen, einem unabhängigen und vergleichsweise gut gesicherten Leben gleichgesetzt werden, zeigt sich in der Realität, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch geschlechtsbedingte Benachteiligung erfahren, etwa beim Einkommen oder bei den Aufstiegsmöglichkeiten. Siehe dazu Kapitel Einkommen (Seite 12) und Führung (Seite 23).



## Forderungen

- ▶ Eine kostenlose schulische Förderung für alle, die sie brauchen, durch ein flächendeckendes Angebot an beitragsfreien, hochwertigen Ganztagschulen – um Chancengleichheit von Beginn an sicherzustellen.
- ▶ Gezielte Maßnahmen gegen die Segregation nach Geschlecht in Schul- und Studiengängen, vor allem in der Bildungs- und Berufswahlberatung sowie finanzielle Sicherstellung in Um- und Weiterbildungsphasen.
- ▶ Ausbau der Angebote zur stärken- und interessenorientierten Berufs- und Bildungswegorientierung.

**Quellen:**

- Statistik Austria (Hrsg., 2022/23), Bildung in Zahlen 2022/23
- Steiner, M. (2019): Von der Chancengleichheit zur Ausgrenzung
- Arbeiterkammer Oberösterreich (Hrsg., 2023): AK-Bildungsmonitor 2023. Soziale Auslese und früher Bildungsabbruch in Österreich
- S Steiner, M. (2024): Präsentation im Rahmen der Veranstaltung „Allen Kindern die Beste Bildung“ in der AK OÖ: „Bildungsarmut und soziale Ungleichheit: Was tun?“ am 23. Mai 2024.

# OBERÖSTERREICH: WEIT ENTFERNT VOM „KINDERLAND NUMMER 1“

Die mangelnde Verfügbarkeit von Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich bremst nicht nur die frühkindliche Entwicklung, sondern erschwert auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – vor allem für Frauen. Trotz hoch gesteckter Ziele zum Ausbau der Betreuungsangebote hinkt das Bundesland beim Ausbau von vollzeitauglichen Betreuungsplätzen hinterher. Lange Wartelisten und unzureichende Öffnungszeiten verdeutlichen den Handlungsbedarf.

## Krabbelstuben und Kindergärten sind die ersten Bildungseinrichtungen, die Kinder besuchen

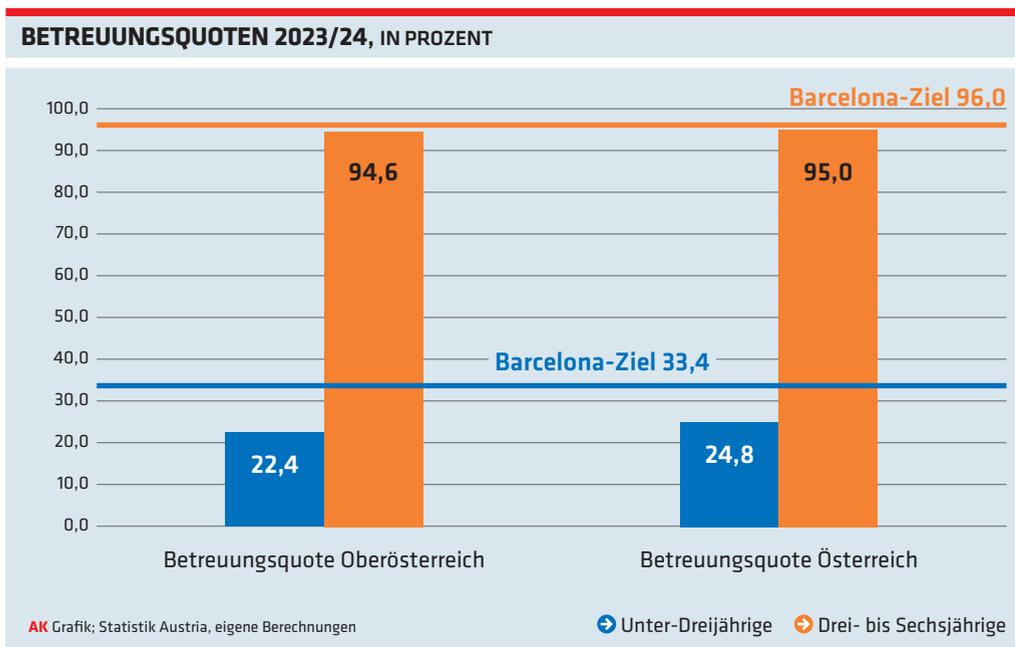
In Krabbelstuben, Kindergärten und Horten findet soziales Lernen statt. Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen unterstützen nicht nur die frühkindliche Entwicklung, sie ermöglichen auch bei entsprechendem Angebot eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem tragen sie zur Gleichstellung der Geschlechter bei, indem sie insbesondere Frauen nach der Geburt eines Kindes den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und Karrierechancen eröffnen. Allerdings hinkt Oberösterreich beim Ausbau des institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungsangebots hinterher. In vielen der 438 oberösterreichischen Gemeinden gibt es sehr lange Wartelisten.

## Oberösterreich weit von EU-Zielen entfernt

Im Jahr 2002 einigte sich der Europäische Rat auf die so genannten Barcelona-Ziele. Mit ihnen wollte man bis 2010 bezahlbare und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote für Kinder aller Altersgruppen sicherstellen. Dies sollte insbesondere Müttern die Erwerbstätigkeit erleichtern und damit einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung von Frauenarmut leisten. Hier ist Österreich, insbesondere aber Oberösterreich, seit Jahrzehnten im Rückstand.

Die EU hat 2022 die Barcelona-Ziele nachgebessert und nimmt Länder wie Österreich in die Pflicht: Die Betreuungsquoten sollen deutlich erhöht werden. Oberösterreich muss demnach bei den Unter-Dreijährigen eine Betreuungsquote von mindestens 33,4

Zu wenige Betreuungsplätze für die ganz Kleinen



**Ausbau geht in OÖ nur schleppend voran.**

Prozent erreichen. Von den rund 44.000 in Oberösterreich lebenden Kindern dieser Altersgruppe ist nicht einmal jedes vierte in Betreuung. Derzeit liegt die aktuelle Betreuungsquote bei 22,4 Prozent (24,8 Prozent inklusive Tageseltern). Auf das Barcelona-Ziel fehlen in Oberösterreich mehr als 3.800 Betreuungsplätze, rechnet man die Tageseltern ein. Rechnet man die Tageseltern raus, dann fehlen über 4.800 Betreuungsplätze.

Bei den Drei- bis Sechsjährigen wurde das Barcelona Ziel von Seiten der EU von 90 auf 96 Prozent angehoben. In dieser Altersgruppe sieht es besser aus. Hier liegt die aktuelle Betreuungsquote in OÖ bei 94,6 Prozent (95,0 inklusive Tageseltern).

### **Vollzeittauglicher Ausbau zu langsam**

Im Rahmen der letzten Finanzausgleichsverhandlungen wurde ein Zukunftsfonds eingerichtet, der 2024 und 2025 mit jeweils 500 Millionen Euro zum rascheren Ausbau der institutionellen Kinderbildung und -betreuung ausgestattet ist. Ausbau und Fortschritt sollen über ein eigenes Monitoring des Bundes begleitet werden.

Das Ergebnis des ersten bundesweiten Kinderbetreuungsmonitors zeigte die Versäumnisse auf. Auch der Kinderbetreuungsatlas der AK OÖ bestätigt seit 25 Jahren, dass es besonders in Oberösterreich in den letzten



### **WICHTIG**

An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass eine Betreuungsquote allein noch nichts über die Länge der Öffnungszeiten aussagt, sondern nur über die Anzahl der Betreuungsplätze. Dies ist unabhängig von der täglichen Betreuungszeit.

Jahrzehnten keine bahnbrechenden Verbesserungen im Kinderbildungs- und -betreuungsangebot gegeben hat. Unverändert gibt es in Oberösterreich zu wenige institutionelle Kinderbildungs- und -betreuungsplätze, die beiden Elternteilen eine Voll- oder Teilzeitarbeit in höherem Stundenausmaß ermöglichen und damit die sogenannten VIF-Kriterien (Seite 42) erfüllen.

### **Vollzeittauglicher Ausbau im Fünfjahresvergleich**

Ein Blick auf die letzten Jahre zeigt, dass sich die politischen Entscheidungsträger:innen in Oberösterreich nach wie vor stark auf den Ausbau der Halbtagsbetreuung konzentrieren, besonders bei den Unter-Dreijährigen. Lediglich für 6,4 Prozent der Unter-Dreijährigen wird laut Kindertagesheimstatistik in Oberösterreich 2023/24 eine ganztägige Betreuung angeboten.



Die Zahl der ganztägigen Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige ist in den letzten fünf Jahren von 4,4 Prozent (2019) auf nur 6,4 Prozent (2023) gestiegen. Damit liegt Oberösterreich bei den Unter-Dreijährigen weit hinter dem Bundesschnitt in der Höhe von 20,7 Prozent und im Bundesländervergleich sogar an letzter Stelle. Auch das durchaus konservative Vorarlberg bietet mit 23,7 Prozent deutlich mehr Plätze für Unter-Dreijährige an.

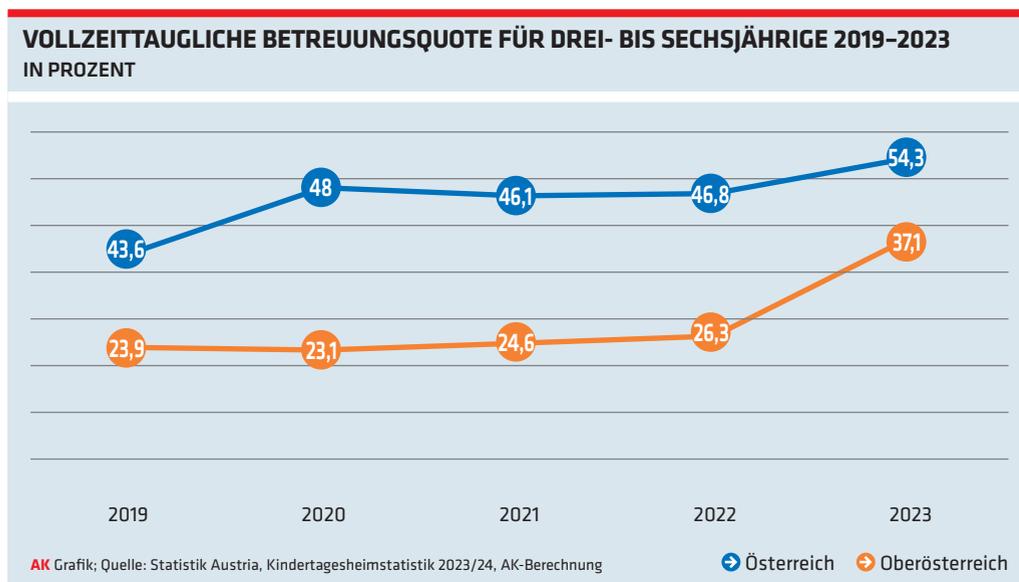
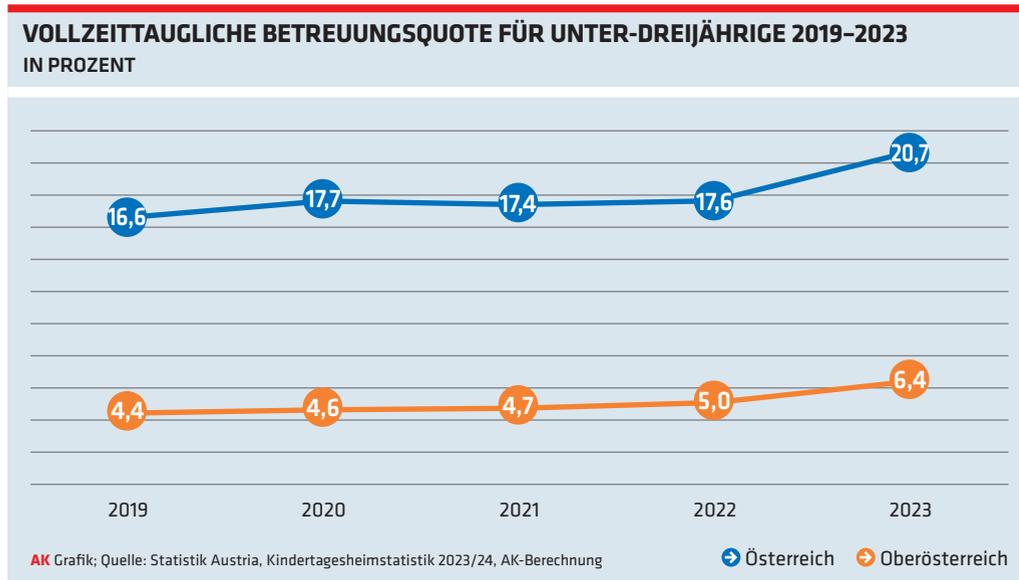
Bei den Drei- bis Sechsjährigen sind nur 37,1 Prozent aller Betreuungsplätze in Oberösterreich vollzeitauglich. Das ist gegenüber 2022/23 zwar eine Zunahme um 10,8 Prozentpunkte, aber auch hier rangiert Oberösterreich – trotz der Zunahme im Vorjahresvergleich – im Bundesländervergleich 2023/24

auf dem letzten Platz. Zwischen OÖ und dem österreichischen Durchschnitt liegen 17,2 Prozentpunkte.

**Jede vierte junge Mutter arbeitet weniger wegen fehlender Kinderbetreuung**

Eine repräsentative Befragung junger Frauen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren der Arbeiterkammer Oberösterreich aus dem Jahr 2023 zeigt, mit welchen Herausforderungen viele berufstätige Mütter konfrontiert sind. Ein Viertel der Befragten gibt an, dass sie trotz des Wunsches, ihre Karriere fortzusetzen oder auszubauen, gezwungen sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Grund ist das Fehlen von flexiblen und ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten.

OÖ braucht mehr vollzeitaugliche Kinderbildung und -betreuung.



## VIF-INDIKATOR

Der Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) wurde 2006 von der Arbeiterkammer Wien als Analyseinstrument entwickelt, um die Vereinbarkeit von Kinderbildungs- und -betreuungsplätzen mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern zu messen. Zusätzlich wurde der Indikator dann aber auch in Bund-Länder-Verträge (Vereinbarungen gemäß Art. 15a B-VG) zur Förderung des Ausbaus von Kinderbildungs- und -betreuungsplätzen aufgenommen.

## VIF-KRITERIEN

- ▶ mindestens 47 Wochen im Kindergartenjahr geöffnet
- ▶ mindestens 45 Stunden pro Woche geöffnet, werktags von Montag bis Freitag
- ▶ an vier Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden geöffnet
- ▶ Angebot eines Mittagessens

## Probleme beim Wiedereinstieg aufgrund fehlender Kinderbildungs- und -betreuungsplätze

### Ein Jahr Karenz – und dann?

Erschwerend kommt hinzu, dass laut Wiedereinstiegsmonitoring 2023/2024 der Arbeiterkammer die Variante des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes von berufstätigen Eltern mittlerweile am häufigsten gewählt wird. Rund 62 Prozent der zuvor beschäftigten Frauen und rund 80 Prozent der Väter, die in Väterkarenz gegangen sind, entscheiden sich dafür. Wenn man davon ausgeht, dass die Bezieher:innen nach einem Jahr Karenz (ab Geburt und wenn nur ein Elternteil bezieht) wieder in den Arbeitsmarkt zurückkommen und einen Betreuungsplatz für ihre Kinder brauchen, kommt oft das böse Erwachen. Denn es gibt kein entsprechendes Betreuungsangebot für Kleinkinder ab einem Jahr. Die meisten Einrichtungen in oberösterreichischen Gemeinden nehmen Kinder erst frühestens ab dem 18. Lebensmonat auf. Die Kindertagesheimstatistik macht diese Lücke vollständig sichtbar: Gerade einmal 18,0 Prozent der Kinder im Alter von 12 bis 24 Monaten sind in Oberösterreich in institutioneller Betreuung.

## Beitragsfreie Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich – aber nicht für alle

Seit Herbst 2024 sind alle institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bis 13 Uhr beitragsfrei. Für die Nachmittagsbetreuung wird weiterhin ein Elternbeitrag eingehoben. Diese neue gesetzliche Regelung schließt jedoch die Betreuung über Tageseltern aus und führt zu einer Ungleichbehandlung zwischen den Betreuungsformen und innerhalb der Gemeinden. Das bedeutet, dass Eltern, die ihre Kinder von Tageseltern oder in sogenannten Kindernestern betreuen lassen, weiterhin für die Vormittagsbetreuung zahlen müssen. In – oft ländlichen – Gemeinden mit zu wenigen oder keinen Krabbelstubenplätzen sind Familien häufig auf alternative, kostenintensive Betreuungsformen wie Tageseltern angewiesen. Andere Familien, die Plätze in gemeindeeigenen Krabbelstuben „ergattern“, können am Vormittag ein kostenfreies Angebot in Anspruch nehmen.

## Forderungen

- ▶ Gut ausgebautes, vollzeittaugliches, flächendeckendes, kostenloses Angebot an Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten sowie ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr für alle Kinder.
- ▶ Rechtsanspruch auf eine kostenlose, qualitätsvolle institutionelle Kinderbildung und -betreuung ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der achten Schulstufe.
- ▶ Ausbildungsoffensive in der Kinderbildung und -betreuung, um fehlendes Personal rasch besetzen zu können.
- ▶ Mindestens ein Prozent des BIP in die elementare Bildung investieren.
- ▶ Ein bundesweit einheitlicher Qualitätsrahmenplan für Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.

#### Quellen:

- Frauenbefragung der AK OÖ 2023 – Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
- Kindertagesheimstatistik 2023/2024, Statistik Austria
- Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent:innen der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik: [https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api\\_user\\_id=2190915&dlkey=9HLFLMZH6content\\_type=application/pdf](https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=9HLFLMZH6content_type=application/pdf)
- Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2018/19 bis 2021/22

## ZERRISSEN ZWISCHEN BERUFSTÄTIGKEIT UND ANGEHÖRIGEN-PFLEGE

Frauen waren und sind durch Care-Aufgaben enorm belastet. Sie meistern neben der Erwerbsarbeit auch Haushalt, Kinderbetreuung und immer mehr die Pflege von Angehörigen. Damit Frauen dauerhaft entlastet werden und am Erwerbsleben teilhaben können, braucht es dringend Investitionen in soziale Dienste und einen Ausbau der professionellen Langzeitpflege.

Sorgearbeit (Care-Arbeit), unter anderem für Kinder oder Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf, ist in Oberösterreich immer noch vielfach in Frauenhand. Drei Stunden pro Tag wenden Frauen für Hausarbeit auf (bei Männern sind es zwei Stunden). Frauen mit Kind(ern) unter 18 Jahren wenden im Durchschnitt mit einer Stunde und 58 Minuten mehr als doppelt so viel Zeit für Kinderbetreuung auf als Männer. An Tagen, an denen Hilfe für ein erwachsenes Haushaltsmitglied geleistet wird, wenden Frauen eine Stunde und 36 Minuten auf, Männer eine Stunde und 24 Minuten (Zeitverwendung 2021/22).

### Pflege im Verborgenen

Die Angehörigen-Pflege, die oftmals Frauen leisten, wird in der Öffentlichkeit kaum sichtbar. In der Öffentlichkeit wird ihre Arbeit kaum sichtbar. Insgesamt leistet jede fünfte Frau im erwerbsfähigen Alter (20 – 64 Jahre) in Oberösterreich Angehörigenpflege. Bis zu 86.250 Frauen vereinen Berufstätigkeit mit Pflege und Betreuung naher Verwandter, meist im häuslichen Umfeld (AK-Studie Pflegende Angehörige, 2024). Oft sind es bereits Mädchen und junge Frauen, die in der Familie Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen. Bis zu 44.000 Jugendliche und junge Erwachsene in Oberösterreich übernehmen derzeit familiäre Pflege und Betreuung ihrer Angehörigen und werden dabei kaum unterstützt (AK-Studie Young Adult Carer, 2023).

Sowohl die übernommenen Aufgaben als auch der investierte Zeitaufwand sind dabei sehr unterschiedlich. Frauen pflegen und begleiten Kinder mit Beeinträchtigungen genauso wie ihre erkrankten Partner:innen oder (Schwieger)eltern. Sowohl Aufgaben

als auch Zeitausmaß nehmen meist über die Zeit zu. Sie pflegen teils über Jahrzehnte hinweg, teils mit enormen Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit aber auch auf die eigene Gesundheit sowie die finanzielle Absicherung im Alter, wenn die Arbeitszeit aufgrund der Angehörigenpflegen reduziert oder teilweise komplett aufgegeben wird.



**AUFGABEN PFLEGENDER ANGEHÖRIGER**



**Keine Pflegesituation ist gleich**

**Professionelle Pflege für viele nicht leistbar**

Angehörigenpflege ist häufig mit einem hohen Zeitaufwand verbunden.

- ▶ Fast jede:r dritte pflegende Angehörige leistet durchschnittlich mehr als 22 Stunden Pflege pro Woche (30,1 Prozent) bzw. mehr als drei Stunden pro Tag an Unterstützung.
- ▶ Rund die Hälfte aller pflegenden Angehörigen übernimmt an mindestens vier Tagen pro Woche Aufgaben der persönlichen Pflege (d. h. Hilfe bei der Körperpflege, beim Essen oder beim An- und Auskleiden) oder Hilfe im Haushalt.
- ▶ Rund 40 Prozent aller pflegenden Angehörigen erledigen an vier oder mehr Tagen in der Woche administrative Angelegenheiten für die pflegebedürftigen Personen.

Der Zeitaufwand ist umso mehr, je weniger (leistbare) professionelle Angebote verfügbar sind.

Fast ein Drittel der pflegenden Angehörigen (31,7 Prozent) gibt an, dass die von ihnen betreute Person die benötigten professionellen Pflegeleistungen nicht in ausreichendem Maße erhält. Dabei wird die Leistbarkeit als größtes Hindernis genannt (35 Prozent der Fälle von unerfülltem professionellem Pflegebedarf), gefolgt von Zugänglichkeit (27 Pro-

zent), Anspruchsberechtigung (27 Prozent), Verfügbarkeit (17 Prozent) und Qualität (sieben Prozent).

Gespernte Plätze in der stationären Pflege und lange Wartezeiten in der mobilen Pflege belasten dabei genauso wie fehlende Schulasistenzen oder keine Möglichkeit der Ferienbetreuung für Kinder mit Beeinträchtigung. Bekannte Baustellen in der Gesundheitsversorgung, oft verbunden mit langen Wartezeiten und langen Wegen, belasten pflegende Angehörige zusätzlich.

Oft ist es eine Frage des Arbeitsplatzes, ob sich Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. Arbeitgeber:innen lassen Menschen mit Pflegeverantwortung oft alleine. Häufig fehlen betriebliche Konzepte zur Vereinbarkeit.

*„Ich habe mich dauernd gefühlt, als würde an jedem meiner Arme jemand reißen. Auf der einen Seite natürlich mein Arbeitsplatz – ich habe meine Arbeit geliebt – und auf der anderen Seite dieses Zuhause, die Kinder: Wie geht es ihnen?“*

(pflegende alleinerziehende Mutter von zwei Kindern)



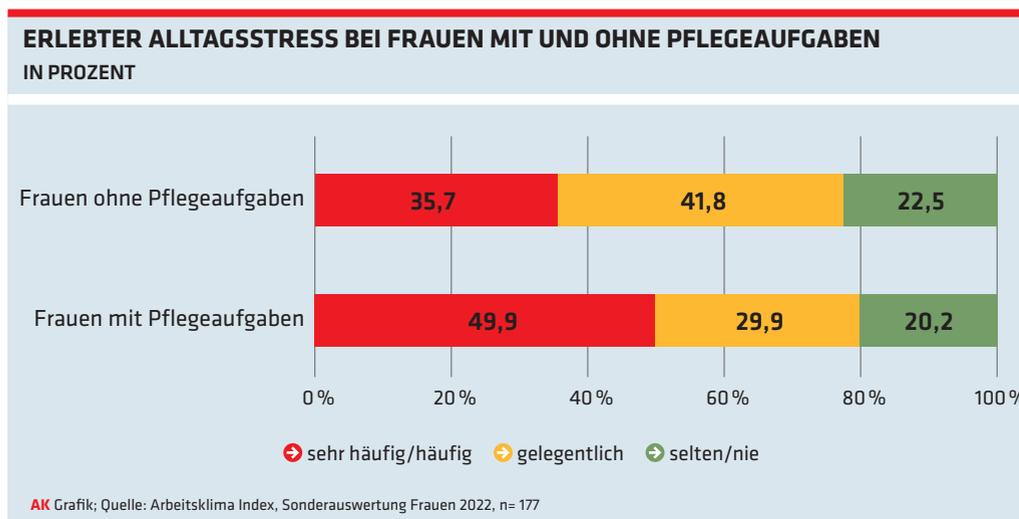
### Die Doppelbelastung zeigt sich auch in den Zahlen

Im Vergleich zu Frauen ohne Pflegeverantwortung erleben jene mit Pflegeverantwortung deutlich mehr Alltagsstress. Jede zweite pflegende Angehörige hat (sehr) häufig Stress im Alltag. Im Vergleich dazu sind es bei Frauen ohne Pflegeaufgaben 35,7 Prozent. Noch deutlicher zeigt sich der Geschlechterunterschied: Nur jeder vierte Mann ohne Pflege in der Familie (28 Prozent) erlebt häufigen Stress im Alltag, bei pflegenden Männern sind es 39,4 Prozent.

Teils arbeiten pflegende Frauen unter ihrer Qualifikation, werden durch fehlende Angebote in die Erwerbslosigkeit gedrängt oder müssen ihre Arbeitszeit stark reduzieren.

*„Ich möchte voll gerne wieder arbeiten. Ich habe nicht umsonst studiert.“*

(Frau hat ihre Berufstätigkeit aufgegeben, um ihr beeinträchtigtes Kind zu betreuen)



Pflegende Angehörige finden sich tagtäglich zwischen Aufopferung, bereichernden Momenten und auch konkreten Belastungen, die sie durch die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege erleben.

„Das ist so die sinnhafte Aufgabe.  
Da ist ganz viel Herzblut dahinter.“

(Befragte pflegt Eltern und Schwiegereltern  
seit acht Jahren)

In Österreich gibt es zahlreiche Angebote zur Entlastung pflegender Angehöriger wie z.B. Pflegekarenz, Pflegefreistellung oder Selbstversicherung. Genutzt werden diese aber zu selten.

Gründe dafür:

- ▶ Diese Angebote sind häufig nicht bekannt,
- ▶ die Zugangskriterien sind zu starr oder
- ▶ der bürokratische Aufwand ist für viele neben Berufstätigkeit und Angehörigenpflege kaum stemmbar.

### Entlastung dringend notwendig

Care-Arbeit braucht Investitionen in die Rahmenbedingungen. Hier ist die öffentli-

che Hand gefordert. Neben einem Ausbau der professionellen Angebote in der Pflege braucht es eine bessere Informationspolitik und weniger Bürokratie beim Zugang zu Leistungen. Die bisherigen Pflegereformen greifen hier zu kurz. Investitionen in diesen Bereich bringen eine bessere Vereinbarkeit und ermöglichen Frauen einen besseren Zugang zur Arbeitswelt.

## Forderungen

- ▶ Ausbau der professionellen Dienste der Pflege und ein Rechtsanspruch darauf.
- ▶ Bürokratieabbau bei der Beantragung von Leistungen: verkürzte Wege, zentrale Anlaufstellen, einfachere Sprache.
- ▶ Ausbau der psychischen Versorgung für pflegende Angehörige in allen Versorgungsbereichen inkl. des Ausbaus von Rehaleistungen.
- ▶ Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit unter Einbindung der Betriebsrät:innen.

#### Quellen:

- Kadi, S., Pot, M., Simmons, C., Leichsenring, K., Stafflinger, H. (2024). Angehörigenpflege und Berufstätigkeit in Oberösterreich: Ausgangssituation und Handlungsbedarf. Linz und Wien: Arbeiterkammer Oberösterreich & Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Kadi, S., Pot, M., Simmons, C., Leichsenring, K., Stafflinger, H. (2023). Young Carers und Young Adult Carers in Oberösterreich. Status quo, Handlungsfelder und Lösungsansätze. Linz und Wien: Arbeiterkammer Oberösterreich & Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- Statistik Austria (2023): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Wien.
- Lankmayr, T. & Rigler, S. (2023). Frauenbefragung der AK OÖ. Unveröffentlichter Endbericht. Linz: Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung.

## GESUNDHEITSVERSORGUNG: FRAUEN WERDEN OFT ÜBERSEHEN

Die Gesundheitsforschung und -versorgung orientiert sich unverändert stark an männlichen Normen, obwohl Frauen andere Gesundheitsrisiken und Krankheitsverläufe aufweisen. Frauen sind häufiger von bestimmten Krankheiten betroffen, erhalten jedoch oft unzureichende medizinische Versorgung. Lange Wartezeiten und die ungleiche Verteilung von Fachärzt:innen verschärfen diese Problematik, insbesondere in ländlichen Gebieten Oberösterreichs. Ein Ausbau der Gesundheitsangebote ist dringend notwendig.

### Gesundheitsversorgung orientiert sich an männlichen Bedürfnissen

Gesundheitsforschung und -versorgung orientiert sich häufig an männlichen Normen. Frauen haben im Vergleich zu Männern allerdings andere Gesundheitsrisiken und -bedürfnisse und häufig auch spezifische Krankheitsverläufe. Biologische Unterschiede, wie z.B. der Hormonhaushalt, der Körperbau oder der Stoffwechsel, führen dazu, dass Krankheiten bei Frauen oft mit anderen Prävalenzen (Krankheitsfällen) und Symptomen auftreten als bei Männern. Unterschiede sind auch durch anderes Verhalten und ungleiche Arbeits- und Lebensverhältnisse bedingt. Gesellschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen, wie z.B. Mehrfachbelastungen und Care-Arbeit, beeinflussen die Gesundheit von Frauen in verschiedenen Lebensphasen stark.

Aufgrund von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, mangelnder Forschung zu frauenspezifischen Gesundheitsproblemen und unzureichender Berücksichtigung in der medizinischen Praxis werden Frauen oft falsch diagnostiziert und ihr Bedarf in der Versorgung zu wenig wahrgenommen (Frauengesundheitsbericht 2022).

### Frauen haben weniger gesunde Jahre

Dass gesundheitliche Beschwerden bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Prävalenzen auftreten, zeigt auch der österreichische Arbeitsklima Index. Frauen sind z.B. deutlich häufiger von Verdauungsbeschwerden, Migräne, Schlafproblemen, Erschöpfung, Nervosität und Konzentrationschwierigkeiten betroffen. Außerdem haben

sie deutlich öfter Muskelschmerzen sowie Schmerzen in den Beinen und im Rücken. Laut einer Befragung zur medizinischen Versorgungssicherheit des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) haben 38 Prozent der befragten Frauen eine chronische



Erkrankung. 15 Prozent davon benötigen eine regelmäßige Behandlung.

Im Jahr 2024 beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung von Frauen 83,7 Jahre, die von Männern 78,9 Jahre. Obwohl Frauen länger leben, liegt die Lebenserwartung in guter Gesundheit bei 64,7 Jahren. Das sind nur 1,6 Jahre mehr als bei Männern, deren gesunde Lebenserwartung 63,1 Jahre ergab. Frauen verbringen somit 19,3 Jahre ihres Lebens in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit, während dies bei Männern 16,2 Jahre sind. (Statistik Austria 2020, Statistik Austria 2024)

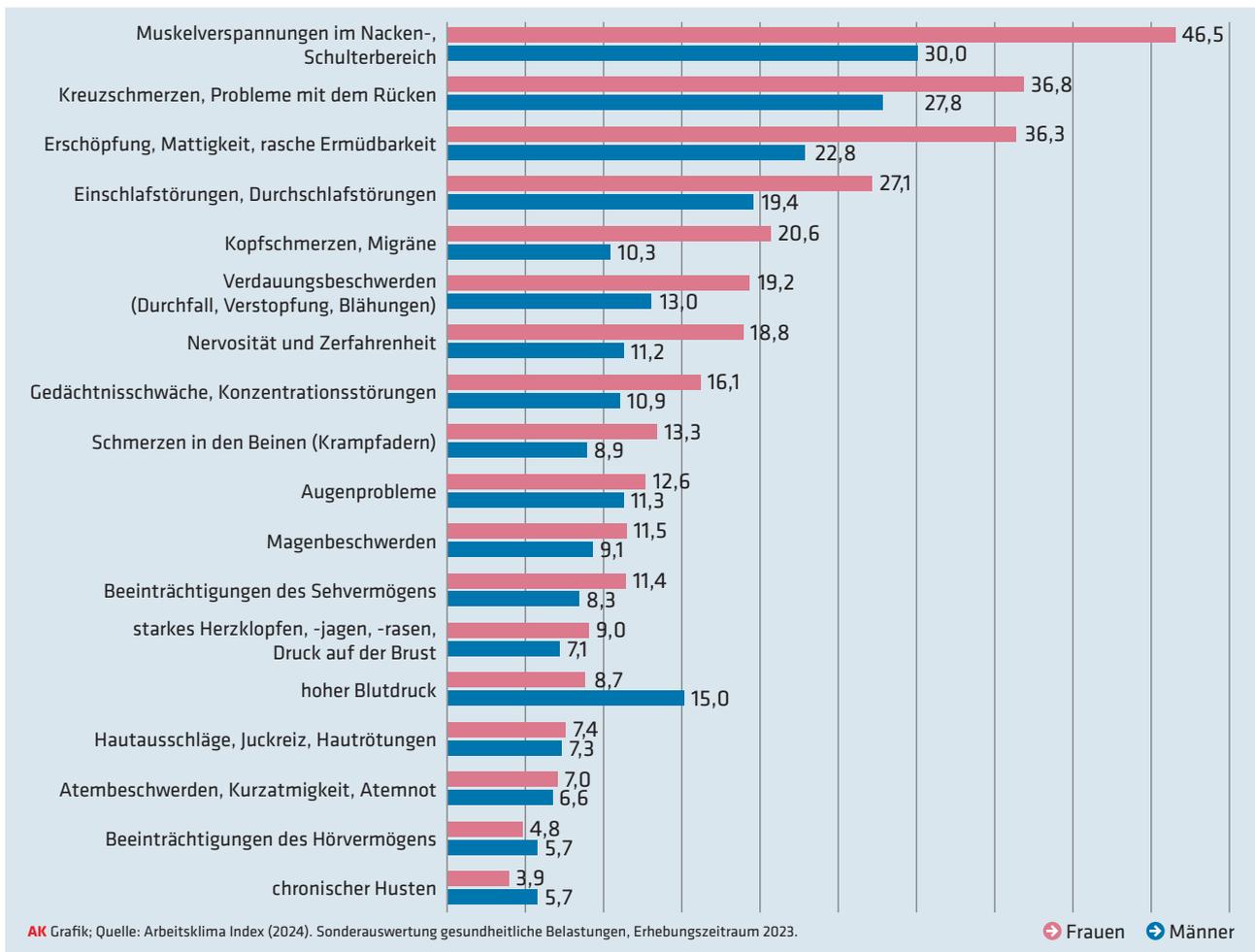
**Frauen sind weniger zufrieden mit der Gesundheitsversorgung in Oberösterreich**

Frauen verbringen nicht nur mehr Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit,

auch was die Zufriedenheit mit der öffentlichen Gesundheitsversorgung betrifft, zeigen sich Unterschiede: Generell sind in etwa die Hälfte der Befragten der IFES-Umfrage mit der kassenärztlichen Versorgung in ihrer näheren Umgebung unzufrieden, Frauen sind allerdings unzufriedener als Männer (46 bzw. 52 Prozent) und Menschen mit Betreuungspflichten sind unzufriedener als Menschen ohne Kinder in ihrem Haushalt (46 bzw. 51 Prozent).

Als größtes Problem sehen die befragten Frauen anhand ihrer Erfahrungen mit dem Gesundheitssystem die langen Wartezeiten auf einen Termin bei einem/einer Fachärzt:in oder auf Operationen. Hier gibt jede Fünfte (20 Prozent) der befragten Frauen an, sich sehr stark davon betroffen zu fühlen. Auch vom Problem, überhaupt keinen Termin bekommen zu haben, weil der/die Fachärzt:in keine neuen Patient:innen mehr auf

**GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN NACH GESCHLECHT 2023**  
(HÄUFIG UND SEHR HÄUFIG BETROFFEN), IN PROZENT



nimmt, fühlen sich 20 Prozent der befragten Frauen sehr stark betroffen. Zusätzlich sind die befragten Frauen stark oder sehr stark betroffen, wenn es um ungünstige Öffnungszeiten, aber auch um ungünstige Lage und lange Anfahrtswege zum Arzt/zur Ärztin geht.

### Ein Drittel wartet länger als zwei Monate auf einen Gynäkologie-Termin

In puncto Verfügbarkeit fachärztlicher Einrichtungen zeigt sich ein Stadt-Land-Gefälle: Während etwa 70 Prozent der weiblichen AK-Mitglieder in urbanen Zentren innerhalb von 20 Minuten Gynäkolog:innen erreichen können, beträgt dieser Anteil im ländlichen Raum nur noch 56 Prozent. Etwa ein Drittel der Frauen bekommt innerhalb eines Monats einen Termin bei Gynäkolog:innen, 18 Prozent müssen bis zu zwei Monate warten und 30 Prozent warten drei Monate oder länger. In Oberösterreich kommen auf eine Kassenordination mit Fachbereich Frauenheilkunde und Geburtshilfe fast 10.000 Frauen. Ein Umstand, der dringend verbessert werden muss.

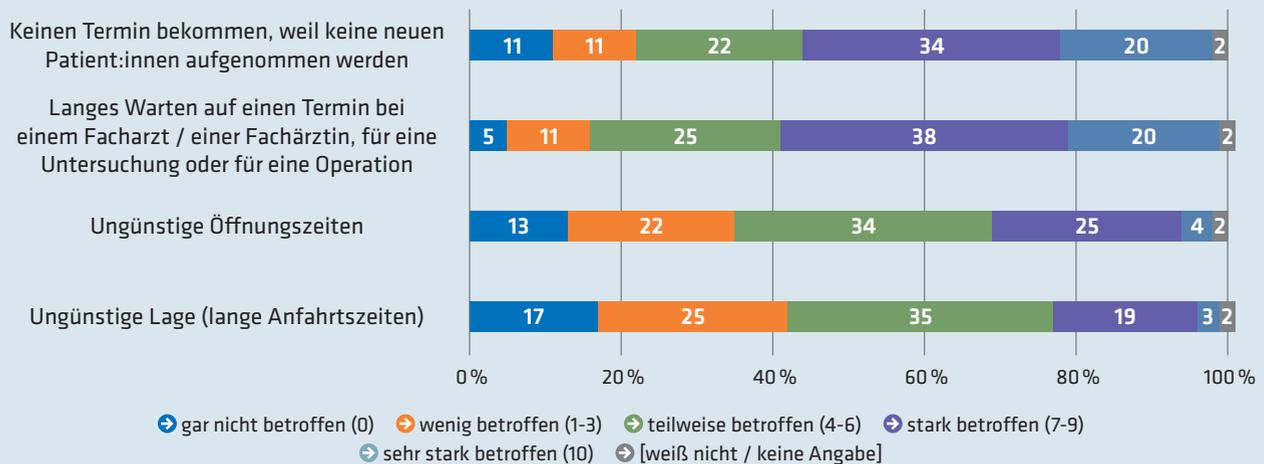
Es zeigt sich deutlich: Die Gesundheitsversorgung in (Ober-)österreich muss sich stärker an den Bedürfnissen von Frauen orientieren, um den geschlechtsspezifischen Unterschieden in Krankheitsrisiken, -verläufen und Le-

bensumständen gerecht zu werden. Ein Ausbau frauenspezifischer Versorgungsangebote ist dazu unbedingt und dringend nötig.

## Forderungen

- ▶ Die für Oberösterreich versprochenen 17 zusätzlichen Kassenarztstellen müssen endlich besetzt werden. Zusätzlich braucht es Maßnahmen, um die rund 45 bereits bisher unbesetzten Stellen rasch zu besetzen. Beim Ausbau müssen vor allem auch die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in Oberösterreich berücksichtigt werden.
- ▶ Die Primärversorgungszentren in Oberösterreich müssen massiv ausgebaut werden. Ein Ausbau, nicht nur im Bereich der Allgemeinmedizin und Kinderheilkunde, sondern auch im Bereich Frauengesundheit in allen oberösterreichischen Versorgungsregionen, ist dringend notwendig.
- ▶ Kostenlose psychosoziale Angebote für Frauen müssen flächendeckend ausgebaut werden. Die Versorgung psychisch belasteter und kranker Menschen muss stationär und ambulant sichergestellt werden und – wie bei körperlichen Erkrankungen – von der Sozialversicherung abgedeckt sein.

### WENN SIE AN IHRE ERFAHRUNGEN MIT DEM GESUNDHEITSSYSTEM DENKEN, WIE SEHR FÜHLEN SIE SICH VON FOLGENDEN PROBLEMEN BETROFFEN? (N = 945 FRAUEN), IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: IFES-Befragung Medizinische Versorgungssicherheit in OÖ, Befragungszeitraum Q3 und Q4 2023 (Rundungsdifferenzen sind möglich)

# PENSION

## ALTSALTER STEIGT, UNGLEICHHEIT BLEIBT: FEHLENDE GLEICHSTELLUNG IN DER ALTERSVERSORGUNG

Seit Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter von Frauen schrittweise an das der Männer angeglichen, doch die Einkommensunterschiede bestehen weiterhin. Frauen leisten oft unbezahlte Care-Arbeit, was ihre Beiträge zur Pension und somit ihre Altersvorsorge verringert. Die großen Unterschiede zwischen Frauen- und Männerpensionen, verbunden mit höheren Armutsrisiken für Frauen, machen deutlich: Ohne echte Gleichstellung im Erwerbsleben bleibt die Anhebung des Antrittsalters ungerecht.

### Frauenpensionsalter: Anhebung ohne Gleichstellung:

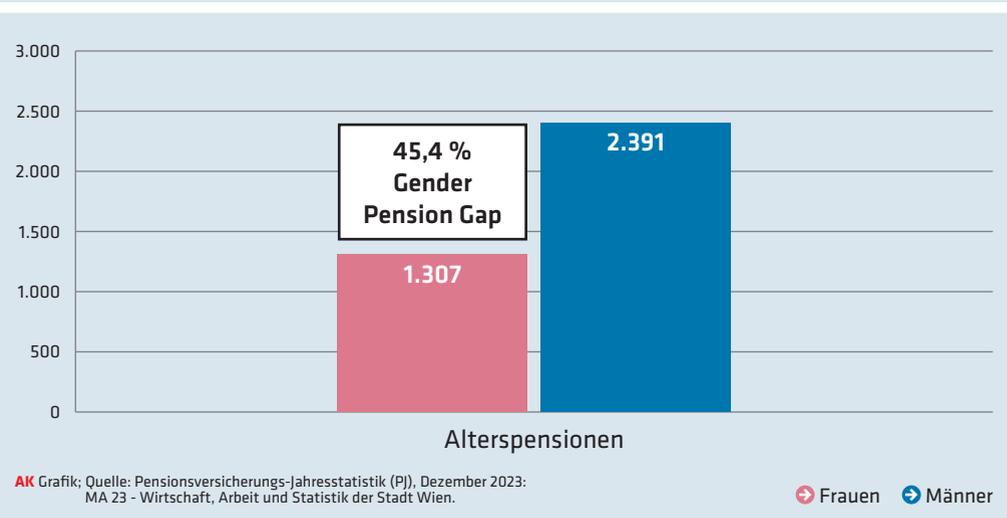
Benachteiligung im Erwerbsleben Grund für niedrige Frauenpensionen

Seit 1. Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter von Frauen stufenweise angehoben, um es an jenes der Männer anzugleichen. Ab 2033 soll ein einheitliches Regelpensionsalter von 65 Jahren für alle gelten. Die Einkommen und Pensionen von Frauen sind aber immer noch niedriger als die der Männer. Neben dem Beruf haben Frauen zusätzliche

Herausforderungen wie unbezahlte Care-Arbeit zu bewältigen, die ihre Arbeitszeiten und somit auch ihre Beiträge am Pensionskonto kürzen und dadurch die Pension verringern.

Die durchschnittliche Alterspension von Frauen in Oberösterreich liegt bei 1.307 Euro, jene der Männer bei 2.391 Euro. Auf ein ganzes Jahr gerechnet bekommen Frauen in Oberösterreich demnach etwa 15.000 Euro weniger als Männer.

**DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHE IN OBERÖSTERREICH**  
NACH GESCHLECHT, IN EURO, PER DEZEMBER 2023



### Gender Pension Gap: OÖ im Bundesländervergleich an vorletzter Stelle

Der Equal Pension Day ist der Tag, an dem Männer bereits so viel Pension ausgezahlt bekommen haben, wie Frauen bis Jahresende erhalten werden. Bei einem Gender

Pension Gap von 45,4 Prozent fiel der Equal Pension Day in Oberösterreich 2024 bereits auf den 18. Juli. Oberösterreich steht im Bundesländervergleich demnach an vorletzter Stelle. Nur in Vorarlberg ist der Unterschied noch höher. Bundesweit beträgt der Gender Pension Gap 40,1 Prozent, der öster-

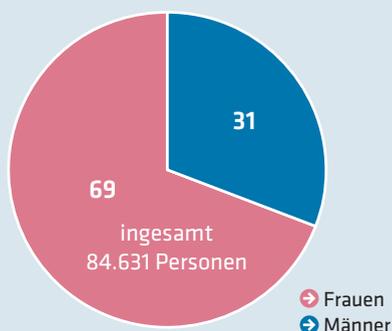
reichweite Equal Pension Day 2024 war am 6. August.

Gründe für diesen hohen Wert sind auf die Hürden im Erwerbsleben zurückzuführen. Das Arbeitsleben von Frauen ist einerseits durch Teilzeitperioden sowie unbezahlte Care-Arbeit aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege geprägt. Andererseits verdienen Frauen bei gleicher Qualifikation oder gleichem Bildungsgrad oft immer noch weniger als Männer. Es ist den Frauen häufig nicht möglich, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, da es entweder an Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sowie Pflegeeinrichtungen fehlt, oder keine Vollzeitstellen angeboten werden.

### 70 Prozent der Ausgleichszulagenbezieher:innen sind Frauen

Vor allem Frauen sind durch niedrige Pensionen gefährdet, in der Armutsfalle zu landen. Fast 70 Prozent der Ausgleichszulagenbezieher:innen sind Frauen. Die Ausgleichszulage ist eine Unterstützungsleistung des Bundes für Pensionsbezieher:innen, deren Gesamteinkommen unter einem gesetzlichen Richtsatz liegt. Der Ausgleichszulagenrichtsatz beträgt derzeit für Alleinstehende 1.217,96 Euro und für Ehepaare 1.921,46 Euro (Stand 2024).

#### ANZAHL DER AUSGLEICHSZULAGEN IN ÖSTERREICH BEI ALTERSPENSIONEN NACH DEM GESCHLECHT, IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: Ausgleichszulagen – Pensionsversicherungs-Jahresstatistik 2023

### Frauen mit niedrigen Pensionen sind öfter krank

Pensionist:innen mit höherem Einkommen leben länger als Pensionist:innen, die die Ausgleichszulage beziehen. In einer Studie der Hans Böckler Stiftung (2024), welche sich auf Deutschland bezieht, die aber auch auf Österreich angewendet werden kann, konnte aufgezeigt werden, dass Pensionist:innen mit niedrigem Sozialstatus ihren allgemeinen Gesundheitszustand schlechter einschätzen. 41,7 Prozent der Frauen über 64 Jahren mit niedrigem Sozialstatus bewerten ihren allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut. Bei den Frauen mit hohem Sozialstatus liegt dieser Wert allerdings bei 70,6 Prozent. Frauen mit höheren Pensionen sind gesünder und haben eine höhere Lebenserwartung als jene mit niedrigen Pensionen. Aus diesem Grund wäre auch eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters höchst ungerecht und würde Frauen mit niedrigem Einkommen härter treffen.

## Forderungen

- ▶ Gleiches Einkommen für gleich(wertig)e Arbeit.
- ▶ Bessere Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten.
- ▶ Ein modernes Arbeitszeit-Recht mit Ausbau von Rechtsansprüchen auf veränderte Arbeitszeitwünsche sowie ein Recht auf den Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit.
- ▶ Es muss armutsverhindernde Pensionen geben.
- ▶ Einführung eines Aufwertungsfaktors, durch den die Benachteiligungen in der Arbeitswelt nicht gänzlich in die Pension übertragen werden.

## FRAUEN IN OBERÖSTERREICH BESONDERS DURCH ARMUT GEFÄHRDET

Im Jahr 2023 waren 15 Prozent der Frauen und Mädchen in Oberösterreich armuts- oder ausgrenzungsgefährdet – das entspricht rund 116.000 Personen. Frauen sind häufiger betroffen als Männer, was vor allem an niedrigeren Einkommen und unbezahlter Sorgearbeit liegt. Besonders stark trifft es alleinerziehende Frauen. Ein Ausbau von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen könnte das Armutsrisiko für Frauen erheblich senken.

In Oberösterreich waren im Jahr 2023 rund 116.000 Frauen bzw. Mädchen armuts- oder ausgrenzungsgefährdet, das sind 15 Prozent der oberösterreichischen weiblichen Bevölkerung. Von den Männern waren rund 14 Prozent, also 103.000 Personen, betroffen.

### Armut in Österreich ist weiblich.

Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung liegt vor, wenn ein Haushalt einkommensarm ist, also im Monat weniger als 1.572 Euro (zwölfmal pro Jahr netto bei einem Einpersonenhaushalt) zur Verfügung hat, materiell und sozial benachteiligt ist oder wenn man in einem Haushalt mit geringer Erwerbsbeteiligung lebt.

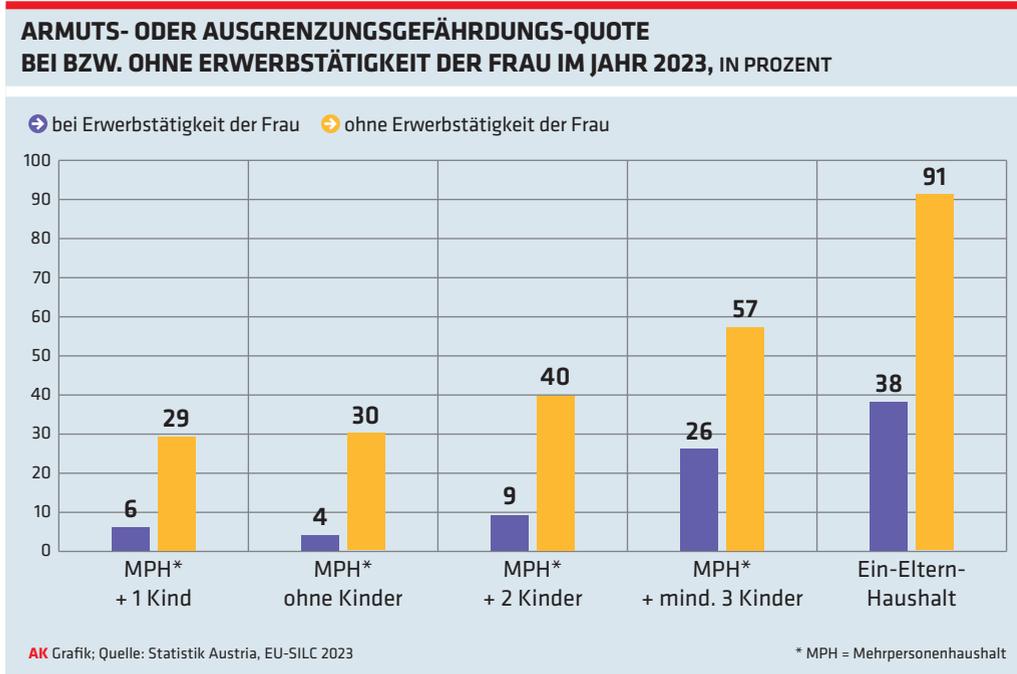
2023 waren österreichweit 674.000 Frauen (ab 18 Jahren) armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. Das entspricht rund 18 Prozent der weiblichen Bevölkerung, hingegen sind 542.000

Männer betroffen, also etwa 15 Prozent der männlichen Bevölkerung. Von sogenannter absoluter Armut bzw. erheblicher materieller und sozialer Benachteiligung waren sogar 143.000 Frauen bzw. 3,8 Prozent der Bevölkerung betroffen. Diese Menschen können am sogenannten Mindestlebensstandard in Österreich gar nicht mehr teilnehmen. Insbesondere Ein-Eltern-Haushalte – das sind zumeist alleinerziehende Frauen – sind mit einer Quote von 15,3 Prozent am stärksten mit absoluter Armut konfrontiert.

### Warum sind vor allem Frauen so stark armutsgefährdet?

Frauen verfügen häufig über zu geringe oder gar keine Erwerbseinkommen, da sie den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit





wie etwa Kinderbetreuung, Pflege etc. leisten. Gibt es keine weiteren, zumeist männlichen Verdiener oder Kinder im Haushalt, so ist davon auszugehen, dass das Armutsrisiko steigt, da das Familieneinkommen zu gering ist. Auch bei Jobverlust oder im Alter sind die sozialen Transfers, z.B. Arbeitslosengeld, Pensionen (Seite 32 bzw. Seite 50), von Frauen oftmals zu niedrig, um vor Armut zu schützen.

### Arbeit schützt Frauen vor Armut

Wichtig ist daher, die Arbeitsmarktintegration von Frauen in gute Arbeitsplätze zu fördern bzw. durch Ausbau von leistbarer und bedarfsgerechter Elementarbildung zu forcieren, denn das schützt nachhaltig vor Armut. Alleinerziehende können dadurch ihre Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung von 91 auf 38 Prozent reduzieren (siehe Grafik). Familien mit mindestens drei Kindern können dieses Risiko durch Erwerbstätigkeit der Frau ebenfalls stark - von 57 auf 26 Prozent - senken. Es zahlt sich daher aus, dass es Frauen z.B. durch den bedarfsgerechten Ausbau von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen etc. ermöglicht wird, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Auch soziale Transfers können die Einkommenssituation von armutsbetroffenen Menschen verbessern. Eine wichtige Leistung ist in diesem Bereich die Sozialhilfe.

### 4.791 Frauen erhielten 2023 in Oberösterreich Sozialhilfe

Laut Land Oberösterreich erhielten 2023 8.801 Personen eine soziale Unterstützung im Rahmen der Sozialhilfe. Davon waren rund 54 Prozent bzw. 4.791 Menschen weiblich. Verfügt ein Haushalt über kein bzw. ein zu geringes Einkommen (bestimmte Einkommen werden nicht angerechnet wie etwa die Familienbeihilfe oder das Pflegegeld) und kein nennenswertes Vermögen, so erhalten z.B. Alleinstehende bei sozialer Bedürftigkeit eine maximale Richtsatzleistung inkl. Wohnanteil in der Höhe von 1.155,84 Euro (zwölfmal pro Jahr netto, 2024).

Alleinerzieher:innen besonders betroffen

**Forderungen**

- ▶ Sozialhilfe armutssicher machen.
- ▶ Keine Anrechnung der Wohnbeihilfe im Rahmen der Sozialhilfe in Oberösterreich.

Quellen: Statistik Austria, EU-SILC 2023 und Land OÖ.



# 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.

# MIGRATION: FRAUEN ZWISCHEN CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Frauen mit Migrationshintergrund sind oft doppelter Diskriminierung ausgesetzt – als Migrantinnen und aufgrund ihres Geschlechts. Viele von ihnen arbeiten in belastenden Berufen unter schwierigen Bedingungen. Während migrantische Frauen in Österreich ihren Platz am Arbeitsmarkt suchen, kämpfen sie für die Anerkennung ihrer Qualifikationen, faire Arbeitsbedingungen und bessere Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder. Um Integration zu fördern, sind gezielte Maßnahmen und Unterstützung dringend notwendig.

**Fremd & Frau:**  
doppelte Diskriminierung von Migrantinnen

Migration ist eine weltweite Erscheinung und hat durchaus auch ein weibliches Gesicht. Etwa die Hälfte aller Menschen, die migrieren, sind Frauen. Migration ist bei Frauen geschichtlich nicht neu. Neu ist, dass Frauen vermehrt eigenständig migrieren.

Als Migrantinnen laufen sie Gefahr – sowohl während der Migration als auch in der Aufnahmegesellschaft – in doppelter Weise Diskriminierungen und Übergriffen ausgesetzt zu sein: Aufgrund ihres Status als Fremde sowie auch aufgrund ihres Geschlechts.

In Österreich wenig bekannt ist das weibliche Gesicht der Arbeitsmigration der 1960er und 1970er Jahre; bereits 1981 machten Frauen 44 Prozent aller Arbeitsmigrant:innen aus. Sie standen ihre Frau am Arbeitsmarkt, etwa in der Textilindustrie. Die Migrantinnen arbeiteten in Betrieben, in denen sie nicht nur sehr belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren, sondern auch als Frauen diskriminiert wurden.

Heute haben 27 Prozent aller erwerbstätigen Frauen eine Migrationsgeschichte. Migrantische Frauen sind etwa drei Mal so häufig in Arbeiter:innenberufen tätig wie Frauen ohne Migrationshintergrund. Sie sind daher besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, wie auch im Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zum Ausdruck kommt. Der durchschnittliche Indexwert zur Arbeitszufriedenheit für erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund liegt im Zeitraum von 2018 bis 2023 immer deutlich unter dem durchschnittlichen Wert für alle Arbeitnehmer:innen. Das durchschnittliche Nettojahreseinkommen von in Österreich lebenden und arbeitenden, aber im Ausland geborenen Frauen liegt bei 19.700 Euro – bei in Österreich geborenen Frauen beträgt dieses im Schnitt 24.200 Euro. Das Qualifikationsniveau der migrantischen Frauen ist sehr heterogen: Sowohl Akademikerinnen (34 Prozent) als auch Frauen mit Pflichtschulabschluss (16 Prozent) sind im Vergleich zu den österreichischen Frauen überrepräsentiert.

**VERGLEICH ZUFRIEDENHEIT NACH ARBEITSKLIMA INDEX: ERWERBSTÄTIGE GESAMTBEVÖLKERUNG UND FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND**



Migrantische Frauen streben nach der Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, um nicht dequalifiziert zu werden. 63 Prozent der Anerkennungen von Abschlüssen und Ausbildungen betrafen Frauen, die Mehrheit davon waren akademische Abschlüsse.

### Migrationsgrund: Flucht oder vertrieben

Migrantische Frauen gelangen auch durch Flucht nach Österreich und es ist für sie wahrscheinlicher, Asyl zu erhalten. 2023 wurde etwa jeder fünfte Asylantrag von einer Frau gestellt – bei den gewährten Asylanträgen lag der Anteil der Frauen bei einem Drittel. Am häufigsten erhalten Syrerinnen Asyl in Österreich. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Personen während oft langer Asylverfahren stark eingeschränkt, was die Integration dieser Frauen und Männer behindert.

Eine Gruppe von Kriegsflüchtlingen mit ausgeprägt hohem Frauenanteil sind die Ukrainer:innen, die als „Vertriebene“ sofort Zugang zum Arbeitsmarkt erhielten. Bei dieser Gruppe ist ein Druck zur Vermittlung in gering qualifizierte Beschäftigung (z.B. Reinigung, Gastronomie und Produktion) zu spüren, obwohl die Frauen hochqualifiziert sind: Drei Viertel haben einen Hochschulabschluss. Die Frauen möchten in Österreich in ihren angestammten Berufen arbeiten, sich dafür die Qualifikationen anerkennen lassen und die Sprache lernen.

Ein Integrationshindernis ist die derzeit nicht ausreichend ausgebaute (Klein-)Kinderbetreuung, welche die Ukrainerinnen (und auch so manche Frau ohne Migrationshintergrund) nicht durch familiäre Strukturen auffangen können.

Die Erwerbsbeteiligung von migrantischen Frauen ist sehr unterschiedlich. Während sie sich bei Frauen aus der EU beziehungsweise aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens in etwa auf dem Niveau der Frauen ohne Migrationshintergrund bewegt, liegt sie bei Frauen aus der Türkei und dem arabischen Raum stark darunter. Dass positive Veränderungen möglich sind, zeigt sich aber daran, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit türkischem Hintergrund in den letzten Jahren merkbar gestiegen ist. Es braucht hier ein Bündel an Maßnahmen, um diese Frauen aus der gesellschaftlichen Isolation zu holen. „Role-Model-Projekte“ – speziell ausgebildete Migrantinnen suchen migrantische Frauen zuhause auf und helfen ihnen durch den Alltag – wie sie derzeit in Wien und Oberösterreich entwickelt werden, sind dafür sicher ein Schlüssel.

„Role-Model-Projekte“ erfolgsversprechend

## Forderungen

- ▶ Ausreichend Mittel für eine aktive Arbeitsmarktpolitik, um der „stillen Reserve“ der migrantischen Frauen eine Arbeitsmarktteilhabe zu ermöglichen.
- ▶ Substantielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Branchen, in denen viele Migrant:innen arbeiten.
- ▶ Verbesserung bei den Möglichkeiten der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen.
- ▶ Förderung diversitätsfreundlicher und solidarischer Betriebskulturen.

#### Quellen:

- Besic, Almira; Brandstetter, Johannes (2023): Arbeitsmarktintegration von aus der Ukraine Vertriebenen in OÖ. Ergebnisse aus qualitativer und quantitativer Forschung. Hg. v. Johannes Kepler Universität. Online verfügbar unter [https://migrare.at/wp-art/wp-content/uploads/2023/09/WS4\\_1.pdf](https://migrare.at/wp-art/wp-content/uploads/2023/09/WS4_1.pdf).
- Heimäder Silvia (2024): "Gastarbeiterinnen" und ihr vergessenes Verdienst. 60 Jahre Anwerbeankommen. Unter Mitarbeit von Paul Krehan und Max Meissl. ORF, 15.05.2024. Online verfügbar unter <https://topos.orf.at/Gastarbeiterinnen100>.
- John, Michael: Gekommen und Geblieben. 50 Jahre Arbeitsmigration. Begleitheft zur Wanderausstellung 2014 bis 2016. migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ; Volkshilfe - Flüchtlings- und MigrantInnen OÖ.
- Mazal, Wolfgang (2023): Ukraine-Vertriebene in Österreich ein Jahr nach Kriegsbeginn. Folgeerhebung zur Situation der Ukrainerinnen im Alter von 18 bis 55 Jahren. Unter Mitarbeit von Sonja Dörfler-Bolt und Markus Kaindl. Österreichischer Integrationsfonds. Online verfügbar unter [https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/Ukrainevertriebene\\_in\\_Osterreich\\_ein\\_Jahr\\_nach\\_Kriegsbeginn.pdf](https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/Ukrainevertriebene_in_Osterreich_ein_Jahr_nach_Kriegsbeginn.pdf).
- Migrationsdatenportal (Hg.) (2023): Gender und Migration. UN Global Migration Data Analysis Centre.
- Österreichischer Integrationsfonds (2024): Migration&Integration Frauen. Ausgabe 2024. Zahlen, Daten und Fakten. Online verfügbar unter [https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF\\_StatBro\\_Frauen\\_2024\\_WEB\\_FINAL.pdf](https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF_StatBro_Frauen_2024_WEB_FINAL.pdf), zuletzt geprüft am 29.07.24.
- Statistik Austria (Hg.) (2023): Statistisches Jahrbuch Migration und Integration. Zahlen Daten Indikatoren. Österreichischer Integrationsfonds. Online verfügbar unter [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/MIG2023.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/MIG2023.pdf).
- Valchars, Gerd (2023): Ukrainerinnen in Österreich: Gut ausgebildet aber in gering qualifizierten Jobs. Hg. v. European Website on Integration. Europäische Kommission. Online verfügbar unter [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/ukrainerinnen-oesterreich-gut-ausgebildet-aber-gering-qualifizierten-jobs\\_de](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/ukrainerinnen-oesterreich-gut-ausgebildet-aber-gering-qualifizierten-jobs_de).

## GLEICHSTELLUNG IN DER EU: FORTSCHRITTE UND HÜRDEN

Die soziale und wirtschaftliche Lage von Frauen in der EU zeichnet ein vielfältiges Bild. Während Frauen in Nordeuropa zunehmend emanzipiert sind, prägen in vielen osteuropäischen Ländern noch traditionelle Rollenbilder das Leben. Besonders deutlich werden die Unterschiede beim Zugang zu Erwerbsarbeit, Einkommen und Bildung. Der Gender Equality Index 2024 zeigt: Österreich liegt unter dem EU-Durchschnitt. Gleichzeitig verdeutlichen Zahlen zu Teilzeitarbeit und Lohnunterschieden die bestehenden Herausforderungen für Frauen, besonders in der Arbeitswelt.



Naturgemäß ist die soziale Situation von Frauen in den 27 EU-Mitgliedsstaaten äußerst unterschiedlich in Hinblick auf Einkommen, Teilhabe und geschlechtsspezifische Rollenrollen. Während Frauen in West- und Nordeuropa eher emanzipatorische Rollenrollen leben, sind in Ost- und Südeuropa traditionell-konservative Rollenrollen immer noch sehr verbreitet.

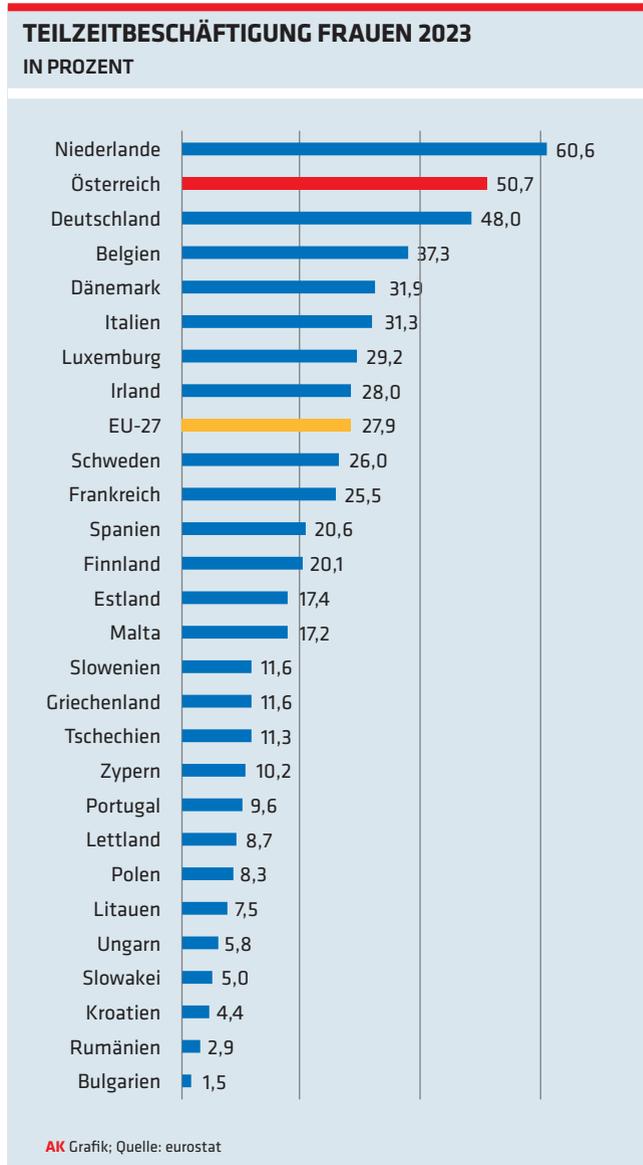
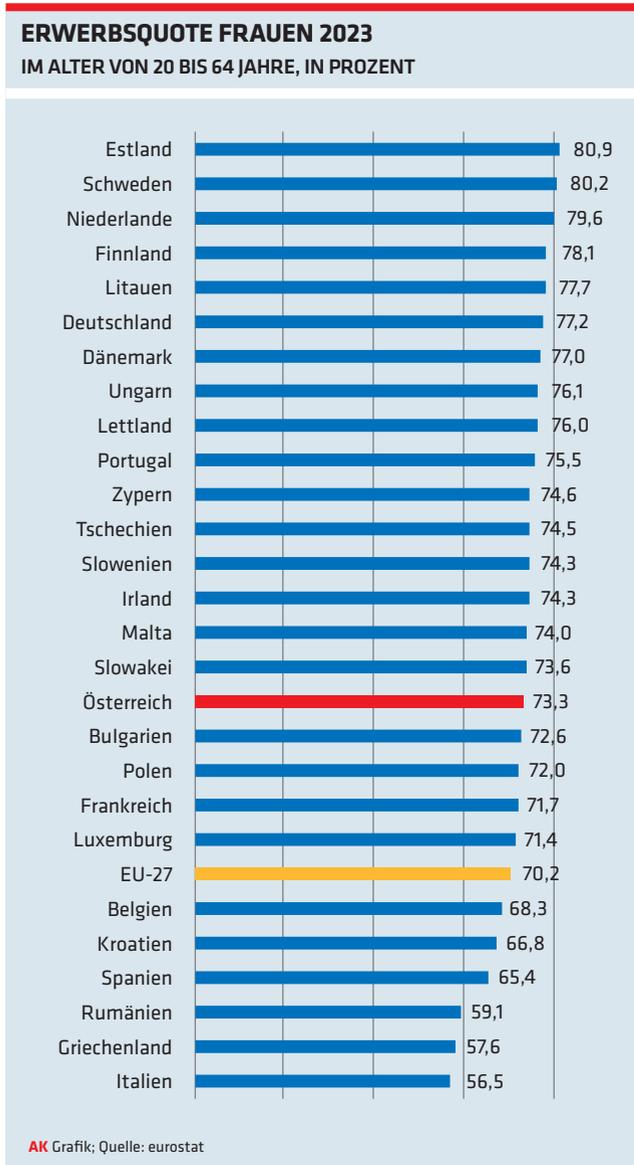
Im Geschlechtergleichstellungsindex 2024 liegt Österreich mit 67,6 von 100 möglichen Punkten unter dem EU-Durchschnitt von 68,6 Punkten. Der Index bewertet verschiedene Dimensionen wie Arbeit, Geld, Wissen,

Zeit, Macht und Gesundheit sowie zusätzliche Bereiche wie etwa Gewalt gegen Frauen. Sehr unterschiedlich ist daher auch die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Pandemie und die Teuerungskrise haben die Situation generell eher verschlechtert.

### Erwerbsarbeit von Frauen im EU-Vergleich

Wie viele Frauen sind in der EU tatsächlich erwerbstätig? Die sogenannte Erwerbstätigenquote der Frauen wird ermittelt, indem die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren durch die Gesamtzahl der Frauen in derselben Altersgruppe geteilt wird. Im EU-Durchschnitt sind 70,2 Prozent der Frauen in formalen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dabei bleibt jedoch unbezahlte Arbeit, wie Haushalts- und Pflegearbeit, unberücksichtigt.

Österreich befindet sich mit einer Erwerbstätigenquote von 73,3 Prozent für Frauen im unteren Mittelfeld der EU-Staaten. Besonders hoch ist diese Quote in den nordischen Ländern, wo ein gut ausgebautes Netz an Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen Frauen die Berufstätigkeit erheblich erleichtert. Auffällig hoch ist in Österreich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen. Während im EU-Durchschnitt nur 27,9 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, ragt Österreich mit 50,7 Prozent heraus und ist somit das Land mit der zweithöchsten Teilzeitquo-



te in der EU. Fehlende Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, insbesondere in ländlichen Regionen, sowie niedrige Löhne und Gehälter in Branchen mit traditionell hohem Frauenanteil erschweren vielen Frauen in Österreich die Annahme einer Vollzeitbeschäftigung.

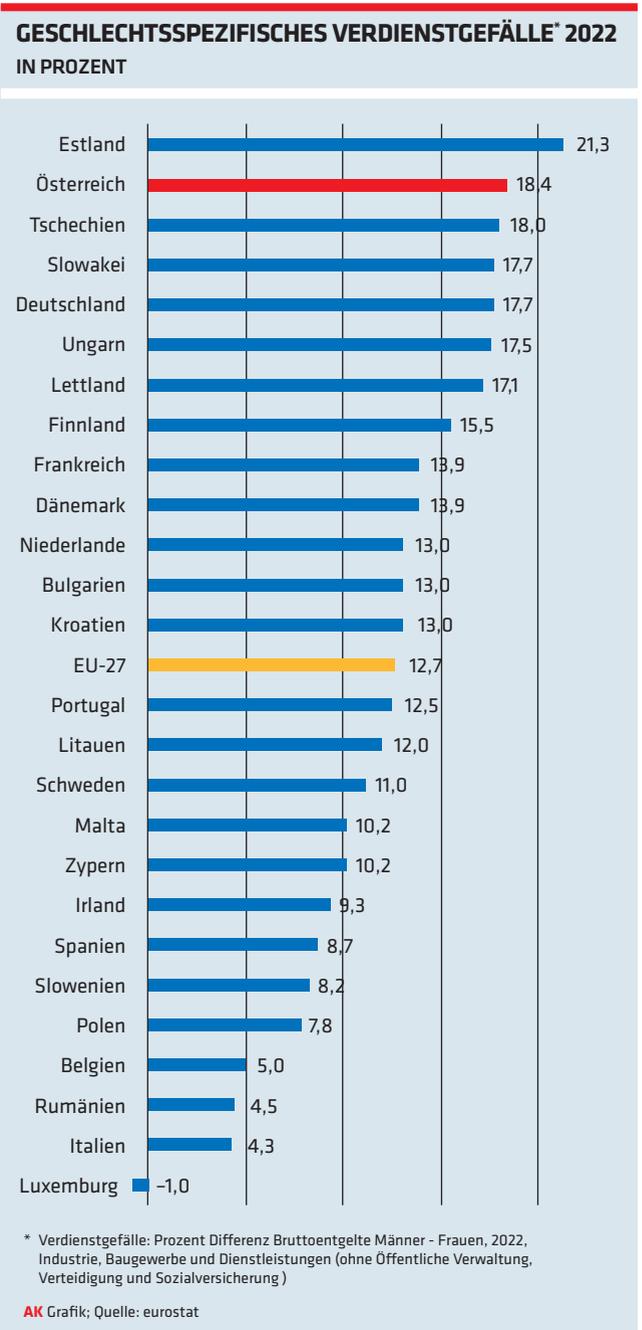
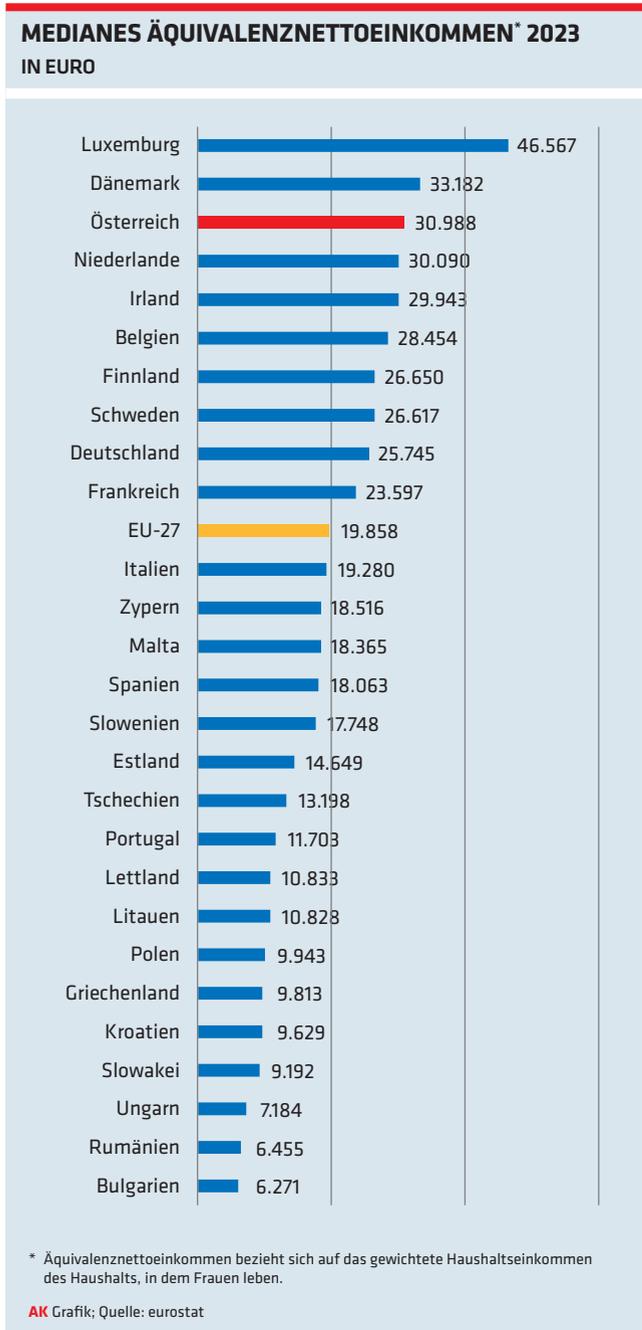
### Fraueneinkommen

Als eines der reichsten EU-Länder verfügt Österreich über relativ hohe Einkommen für Männer und Frauen. Mit einem Nettoeinkommen von knapp 40.000 Euro rangieren Haushalte mit Frauen in Österreich EU-weit auf dem dritten Platz. Das Einkommen ist doppelt so hoch wie das verfügbare Haushaltseinkommen

von Frauen im EU-Durchschnitt, das bei etwa 20.000 Euro liegt. Nur in Dänemark und Luxemburg verdienen Frauen mehr.

Andererseits weist Österreich den zweithöchsten Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in der EU auf. Frauen hatten 2022 hierzulande ein um 18,4 Prozent niedrigeres Erwerbseinkommen als Männer, während der EU-Durchschnitt bei 12,7 Prozent liegt. Dieses geschlechtsspezifische Verdienstgefälle spiegelt die zugrunde liegenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen wider: niedrigere Löhne und Gehälter in typischen „Frauenberufen“, lange oder häufige Karriereunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung und Sorgearbeit sowie generell niedrigere Einstiegsgehälter für dieselbe Tätigkeit.

**Teilzeitquote von Frauen in Österreich besonders hoch**



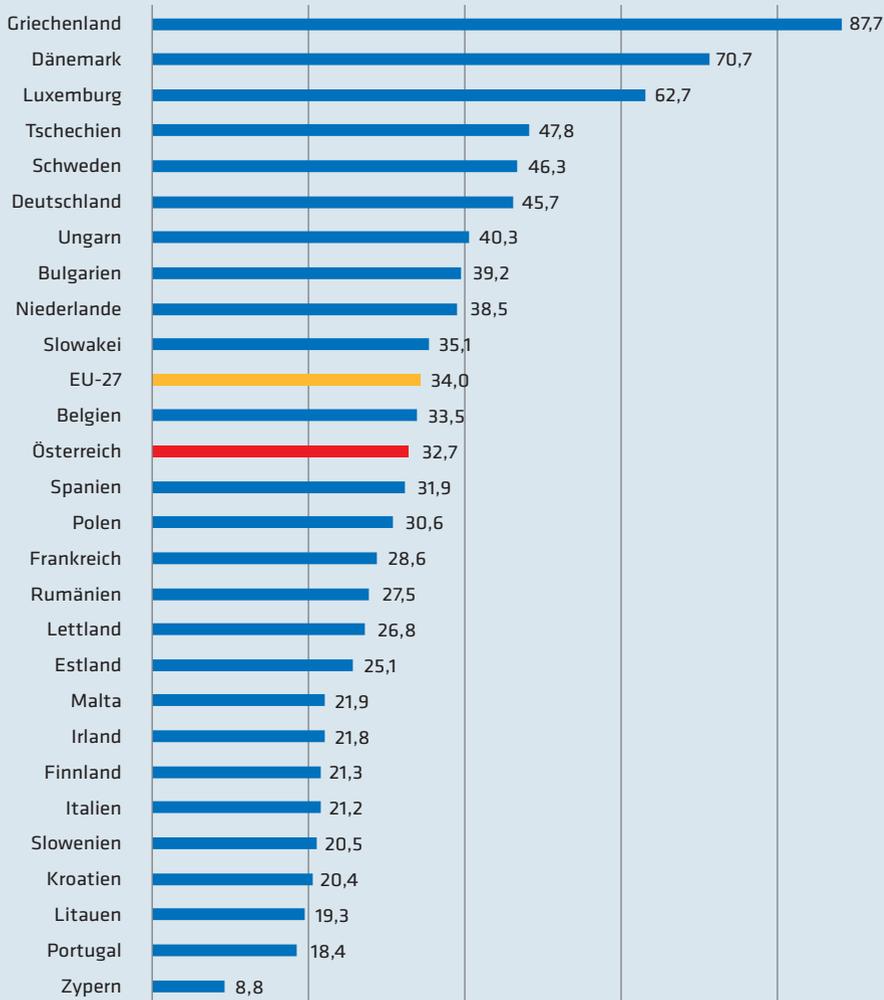
## Quote der Überbelastung durch Wohnkosten

In Österreich sind armutsgefährdete Frauen besonders stark von hohen Wohnkosten betroffen. Die Quote der Überbelastung durch Wohnkosten liegt hier bei 32,7 Prozent, knapp unter dem EU-Durchschnitt von 34,0 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen die finanziellen Herausforderungen, denen viele Frauen gegenüberstehen, und unterstreichen die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Unterstützung zu ergreifen.

Aber auch bei Bildung, Karrieremöglichkeiten, Gesundheit und in vielen weiteren Bereichen sind Frauen immer noch benachteiligt. Daher braucht es weitere gezielte Fördermaßnahmen für Frauen, um die ungerechtfertigte, strukturelle Diskriminierung auch auf europäischer Ebene zu bekämpfen.



**QUOTE DER ÜBERBELASTUNG DURCH WOHNKOSTEN 2023, IN PROZENT**



AK Grafik; eurostat; Europäisches Institut für Geschlechtergleichstellung (EIGE), 2024; Zahlen beziehen sich auf Frauen mit Einkommen unter 60 Prozent des landesweiten Medianeinkommens.

Quelle: Europäisches Institut für Geschlechtergleichstellung (EIGE), EIGE-Datenbank, abgerufen am 4.7.2024

**Weitere Daten zur Situation der Frauen in der EU  
finden Sie etwa auf folgenden Datenportalen:**

**EUROSTAT**

Eurostat ist das statistische Amt der Europäischen Union und bietet umfassende Daten zu vielen Aspekten der sozialen Situation von Frauen.

▶ **Arbeitsmarktbeteiligung und Lohngefälle**

Daten zu Erwerbsquoten, Arbeitslosigkeit, geschlechtsspezifischem Lohngefälle, Teilzeitarbeit, usw.

▶ **Bildung**

Daten zu Bildungsabschlüssen, Einschreibungsraten in verschiedenen Bildungsgängen, Geschlechterverteilung in MINT-Fächern

▶ **Gesundheit**

Daten zu Gesundheitsversorgung, Lebensqualität, Zugang zu Gesundheitsdiensten

Link zu Eurostat ▶



**EUROPÄISCHE KOMMISSION**

Die Europäische Kommission veröffentlicht Berichte und Datensätze zur Gleichstellung der Geschlechter in der EU.

▶ **Berichte zur Gleichstellung der Geschlechter**

Jährliche Berichte und spezifische Studien zur Situation von Frauen in verschiedenen Bereichen

▶ **Politische Teilhabe und Führungspositionen**

Daten zu Frauen in politischen Ämtern, Quotenregelungen und deren Auswirkungen

Link zur Europäischen Kommission ▶



## EUROFOUND – EUROPÄISCHE STIFTUNG ZUR VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Eurofound bietet Studien und Umfragen zu Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance und Lebensqualität.

### ► Lebens- und Arbeitsbedingungen

Daten zu Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, soziale Ungleichheiten

### ► Gewalt und Sicherheit

Studien zur Gewalt gegen Frauen und deren Auswirkungen auf die Lebensqualität

Link zu Eurofound ►



## EIGE – EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

Das EIGE sammelt und analysiert Daten zur Geschlechtergleichstellung und bietet Indikatoren und Berichte zu verschiedenen Aspekten der Gleichstellung.

### ► Geschlechtergleichstellungsindex

Indikatoren zur Gleichstellung in verschiedenen Bereichen wie Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht oder Gesundheit

### ► Thematische Berichte

Spezifische Berichte zu Gewalt gegen Frauen, geschlechtsspezifischen Stereotypen, Frauen in Führungspositionen

Link zum EIGE ►



## OECD

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bietet internationale Vergleichsdaten, die auch EU-Länder umfassen.

### ► Arbeitsmarkt- und Einkommensdaten

Daten zu Beschäftigung, Einkommen, Geschlechterunterschieden

### ► Bildung und Fertigkeiten

Vergleichbare Daten zu Bildung und beruflicher Entwicklung

Link zur OECD ►



# 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**, Zemmannstraße 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**, Sengschmiedstraße 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

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Hersteller: new Typeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe [ooe.arbeiterkammer.at/impressum](http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum)

[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)



**AK**  
Oberösterreich