



**FRAUENMONITOR 2015**  
**ARBEITERKAMMER OÖ**

Die Lage der Frauen  
in Oberösterreich



# FRAUENMONITOR 2015

## ARBEITERKAMMER OÖ

### Die Lage der Frauen in Oberösterreich.

Der Frauenmonitor 2015 der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde unter Federführung des AK-Frauenbüros erstellt.

Mitgearbeitet haben Kolleginnen und Kollegen der AK-Abteilungen:

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

#### Kontakt:

AK-Frauenbüro  
Arbeiterkammer Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz  
Tel. 050/6906-2142, E-Mail: [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at)

Den Frauenmontitor gibt es auch auf [ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)  
zum kostenlosen Herunterladen.



**Dr. Josef Moser, MBA**  
AK-DIREKTOR

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

## IN WIRTSCHAFTLICH SCHWIERIGEN ZEITEN ZÄHLT JEDER ERFOLG FÜR FRAUEN DOPPELT

„Die Einkommensschere ist eine Erfindung frustrierter Radikal-Emanzen, die Frauen wollen gar nicht Vollzeit arbeiten, eine Mutter gehört zu ihrem Kind und nicht in den Job.“ Hören Sie solche Sprüche in letzter Zeit wieder häufiger? Kein Wunder: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten wird auch der Kampf für die Gleichstellung der Frauen schwieriger. Die Wirtschaftskrise, die seit 2008 die Welt erschüttert, ist noch lange nicht Vergangenheit. Die Arbeitslosigkeit erreicht immer neue Rekordhöhen. In Oberösterreich war der Anstieg der Frauen-Arbeitslosigkeit von 2013 auf 2014 mit 12,4 Prozent besonders hoch.

### Entlastung durch Steuerreform

**Absenkung des Ein-  
gangssteuersatzes  
und höhere  
Steuergutschrift**

Umso erfreulicher ist, dass die Forderung von AK und ÖGB nach einer Entlastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Steuerreform nun umgesetzt wird. Die Absenkung des Eingangsteuersatzes und die Erhöhung der Steuergutschrift („Negativsteuer“) wirken sich besonders für Frauen mit niedrigem Einkommen positiv aus. Auch die Einführung der Steuer-gutschrift für Pensionistinnen und Pensionisten kommt speziell Frauen zugute.

### Frauenpensionen nur halb so hoch wie Männerpensionen

**Versicherungs-  
lücken durch  
Kindererziehung  
und Pflege**

Mit 968 Euro monatlich sind die Alterspensionen der Frauen in Oberösterreich um fast die Hälfte niedriger als jene der Männer – eine Folge von niedrigerem Einkommen, aber auch von Versicherungslücken durch Kindererziehung und Pflege älterer Angehöriger. Fast 71 Prozent der Ausgleichzulagenbezieher/-innen sind Frauen.

### Benachteiligungen auf vielen Ebenen

**Nicht einmal mehr  
die Hälfte der  
Frauen hat einen  
Vollzeitjob**

Die Benachteiligungen, die zu diesen niedrigen Pensionen führen, ziehen sich quer durch fast alle Kapitel des aktuellen Frauenmonitors: Beim Thema Beschäftigung zeigt sich, dass nicht einmal mehr die Hälfte der oberösterreichischen Frauen einen Vollzeitjob hat, beim Thema Kinderbetreuung können alljährliche leichte Fortschritte nicht darüber hinwegtäuschen, dass Vollzeitbeschäftigung und Elternschaft in Oberösterreich nach wie vor nur sehr schwer zu vereinbaren sind. Und was den Einkommensnachteil der Frauen betrifft, ist Oberösterreich mit 39 Prozent das Schlusslicht unter allen Bundesländern.

## Um 12.670 Euro weniger im Jahr

Es gibt sie, die Einkommensschere: Auch bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung verdienen Frauen in Oberösterreich um fast 27 Prozent weniger als Männer. Das sind um 12.670 Euro brutto weniger im Jahr. Natürlich sind auch Teile davon durch Faktoren wie Branche, Ausbildung oder Betriebszugehörigkeit erklärbar. Aber es bleibt immer ein Rest, für den es letztlich nur eine Erklärung gibt: Diskriminierung.

**Frauen verdienen auch bei Vollzeit weniger**

## Einkommensberichte nachschärfen

Seit 2011 müssen Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten die Löhne und Gehälter nach Geschlecht getrennt offen legen. Die Einkommensberichte sollen ein Instrument zur strukturellen Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung sein. Man muss allerdings sehr genau hinschauen, um zu erkennen, welche Unterschiede bei Löhnen und Gehältern berechtigt und welche diskriminierend sind. Deshalb fordern wir, dass der Betriebsrat alle Unterlagen bekommen muss, die für die Prüfung von geschlechtergerechten Einkommen relevant sind, und dass Datenschutz hier nicht als Ausrede missbraucht werden darf.

**Datenschutz darf nicht als Ausrede missbraucht werden**

## Was Frauen unbezahlt leisten

Würden Frauen nicht nur ihre Erwerbsarbeit, sondern auch alle Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Pflege oder Hausarbeit adäquat bezahlt bekommen, wäre die Einkommensschere wohl kein Thema mehr. Solange all diese unbezahlten Tätigkeiten an den Frauen hängen bleiben, wird Teilzeit weiterhin als einzige Möglichkeit gesehen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Mit den bekannten Folgen: weniger Einkommen, weniger Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf, schlechtere Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, geringere Pension.

**Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit**

## Gleichstellungspolitik braucht einen langen Atem

Mit dem – nunmehr bereits im achten Jahrgang erscheinenden – Frauenmonitor liefert die Arbeiterkammer Oberösterreich eine umfassende Bestandsaufnahme zur Lage der Frauen in Oberösterreich. Wir schauen aber auch über den Tellerrand hinaus. Uns interessiert genauso, wie es den Frauen in anderen Bundesländern, in Europa und dem Rest der Welt geht. Wer diese Publikation seit ihrem ersten Erscheinen aufmerksam verfolgt hat, wird feststellen, dass viele unserer Forderungen über die Jahre gleich geblieben sind. Neue Forderungen kommen dazu, nur wenige sind erfüllt. Für Gleichstellungspolitik braucht's einen langen Atem. Den haben wir zum Glück.

**Jährliche Bestandsaufnahme zur Lage der Frauen**

## Frauenpensionsalter: den Pfad beibehalten!

Deshalb freut es uns besonders, dass wir die Forderung „Senkung des Eingangssteuersatzes“ mit der Steuerreform als erfüllt abhaken können. Und wir versprechen: Mit dem gleichen Einsatz, mit dem wir für diese Forderung gekämpft haben, werden wir alle Vorstöße für eine vorzeitige Anhebung des Frauen-Pensionsalters bekämpfen. Die Frauen brauchen Rechtssicherheit. Und die von den Befürwortern/-innen einer vorzeitigen Anhebung behauptete völlige Gleichstellung der Frauen ist noch lange nicht erreicht. Wer meint, es gebe keine Benachteiligungen mehr, dem möchten wir die Lektüre des Frauenmonitors ganz besonders ans Herz legen. Sie wird ihn oder sie eines Besseren belehren.

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



**ERWERBSTÄTIGKEIT 08**

**BESCHÄFTIGUNG 09**

**EINKOMMEN 12**

**ARBEITSZEIT 15**

**ARBEITSBEDINGUNGEN 17**

**ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ 20**

**FÜHRUNG 22**

**GLEICHBEHANDLUNG 24**

**ARBEITSLOSIGKEIT 26**

# INHALT



**POLITIK UND GESELLSCHAFT 29**

**BILDUNG 30**

**KINDERBETREUUNG 32**

**CARE 34**

**GESUNDHEIT 36**

**PENSION 38**

**ARMUT 40**

**INTERNATIONAL 42**

**MIGRATION 43**

**EU UND WELTWEIT 45**

**FORDERUNGEN 47**

**IMPRESSUM 52**



# ERWERBSTÄTIGKEIT

Beschäftigung, Einkommen, Arbeitszeit, Führung, Gleichbehandlung und Arbeitslosigkeit – ob und wie erfolgreich Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, wird von vielen Faktoren bestimmt. Gestaltungsmöglichkeiten gibt es überall, wenn auch die Spielräume unterschiedlich groß sind.



# UM FAST EIN DRITTEL MEHR FRAUEN IN TEILZEITJOBS ALS NOCH VOR ZEHN JAHREN

Die Zahl der berufstätigen Frauen steigt weiter, wenn auch schaumgebremst. Rapide verläuft allerdings die Zunahme der Teilzeitarbeit: In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Teilzeit beschäftigten Frauen um 31,6 Prozent gestiegen. Mittlerweile hat weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich einen Vollzeitjob. Am dramatischsten war der Anstieg bei den Leiharbeiterinnen. Ihre Zahl hat sich seit 2004 mehr als verdoppelt.

Im Jahr 2014 waren in Oberösterreich 280.507 Frauen unselbstständig beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein leichter Anstieg um 0,7 Prozent bzw. um 1928 Personen. Die Zahl der berufstätigen Frauen ist in den letzten 16 Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 1998 betrug der Anteil der Frauen an den unselbständigen Beschäftigten in Oberösterreich noch 41,2 Prozent, 2014 sind es 45 Prozent.

Damit sind um rund 67.037 Frauen mehr in Beschäftigung als noch Ende der 1990er-Jahre. Diese positive Entwicklung lässt aber noch keine Aussage über die Art und Qualität der Beschäftigungen von Frauen zu.

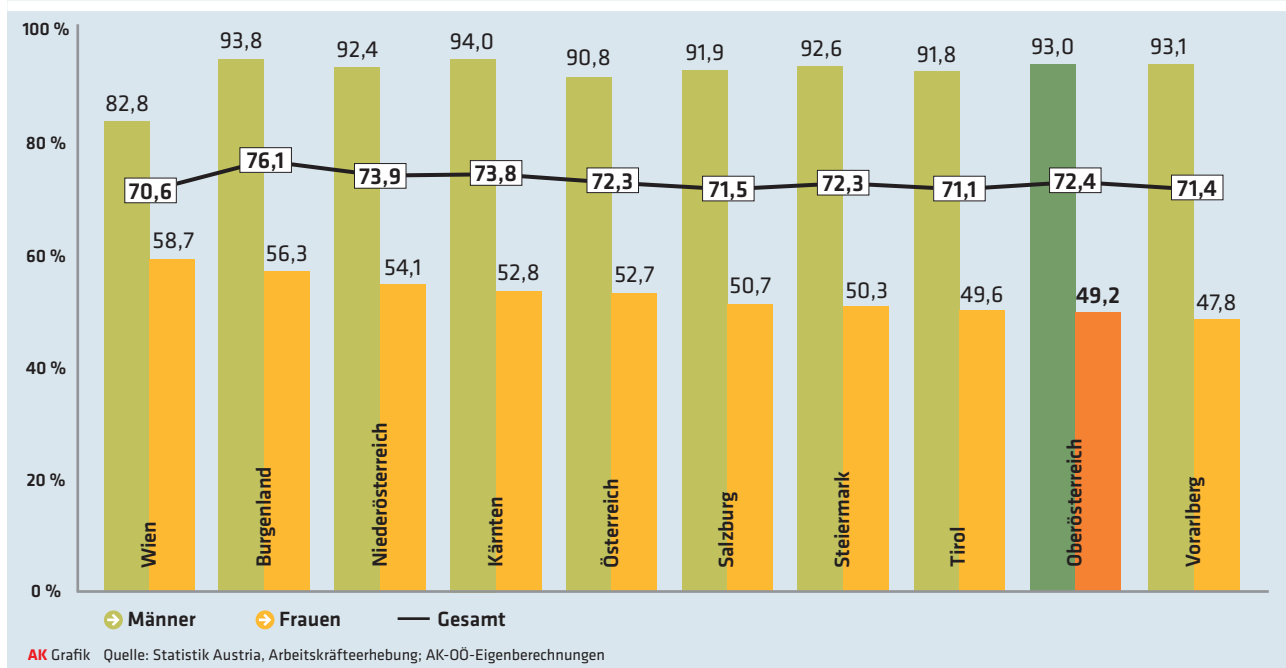
(Quelle: HVS-Daten, baliWEB)

## Weniger als die Hälfte in Vollzeit

Bei einer Betrachtung des Stundenausmaßes zeigt sich, dass nur mehr knapp die Hälfte (49,2 Prozent) der Frauen in Oberösterreich Vollzeit beschäftigt ist. Oberösterreich weist hier den zweitniedrigsten Wert in Österreich auf. Lediglich Vorarlberg hat eine noch niedrigere Vollzeitquote bei Frauen. Der eingeschränkte Zugang von Frauen zu Vollzeitarbeitsplätzen in Oberösterreich ist kein neuer Befund. Auffallend ist jedoch, dass seit rund zehn Jahren die Vollzeitquote sinkt. Dies deutet auf einen Strukturwandel in der Arbeitswelt hin, wo Vollzeitarbeitsplätze knapp werden und Frauen primär Zugang zu atypischen Beschäftigungsformen haben.

Die Vollzeitquote sinkt seit zehn Jahren

ANTEIL DER VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN 2014 (IN PROZENT, REST = TEILZEITQUOTE)



**Zunahme bei Teilzeit und Leiharbeit**

Seit dem Jahr 2004 ist ein Anstieg der Anzahl atypisch beschäftigter Oberösterreicherinnen zu beobachten. Allein die Teilzeitarbeit hat um 31,6 Prozent bzw. um 36.300 Frauen zugenommen. Noch dramatischer war der Anstieg bei den Leiharbeiterinnen. Ihre Zahl hat sich im Zeitraum 2004 bis 2013 mehr als verdop-

pelt (plus 110 Prozent). Von der Atypisierung der Arbeitswelt sind Männer und Frauen betroffen, jedoch zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf die Art der atypischen Beschäftigungsformen. Geringfügige Beschäftigungen, Teilzeit und freie Dienstverträge werden zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt. In den Bereichen neue Selbständigkeit und Leiharbeit dominieren hingegen Männer.

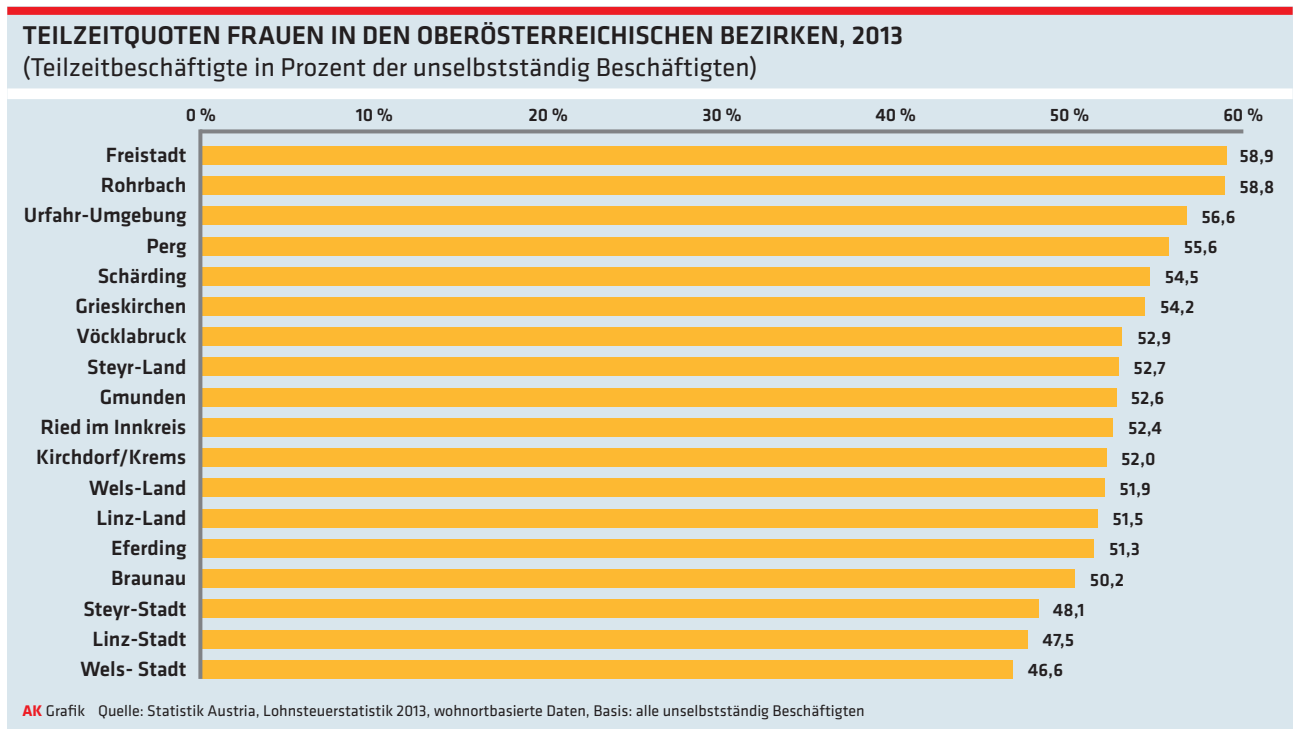
ATYPISCHE FRAUEN-BESCHÄFTIGUNG IN OBERÖSTERREICH		
	2014	+/- 2004 / 2014 (relativ)
Geringfügige Beschäftigung	33.441	plus 27,2 %
Teilzeit Beschäftigte	151.100	plus 31,6 %
Freie Dienstverträge gesamt	4525	minus 28,1 %
freie Dienstverträge über der GF-Grenze	1149	minus 22,6 %
freie Dienstverträge unter der GF-Grenze	3376	minus 29,8 %
Neue Selbständige (inkl. freie Berufe)	2278	plus 74,2 %
Leiharbeit Beschäftigte – 2013	3316	plus 110,0 %

AK Grafik Quellen: HV-SV, GSV, BMASK, Statistik Austria, AK OÖ  
 Neue Selbständige: Dezember 2013; Daten inklusive der „alten“ Freiberufler/-innen (Wirtschaftstreuhänder/-innen, Dentisten/-innen, Journalisten/-innen, Künstler/-innen und Tierärzte/-innen), Vollzeit, Teilzeit: Labour-Force-Konzept – Neue Hochrechnung ab 4. Quartal 2014, Werte bis 2004 zurück revidiert. Leiharbeit: Stichtagserhebung 31. Juli 2013 – ab 2014 Datenumstellung. Geringfügige und freie Dienstnehmer/-innen: Jahresdurchschnitt.

**Knackpunkte Kinderbetreuung, Pflege**

Wie in den Vorjahren gibt es in den drei Statutarstädten Linz, Wels und Steyr die geringsten Teilzeitquoten in Oberösterreich. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in

Städten ein höheres öffentliches Pflege- und Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung steht (siehe dazu Kapitel Kinderbetreuung und Care, Seiten 32 und 34). Dadurch wird die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit einer Vollzeitbeschäftigung für Frauen erleichtert.



### Der Arbeitsmarkt ist gespalten

Frauen und Männer arbeiten in Oberösterreich in sehr unterschiedlichen Branchen. Stark männlich dominierte Branchen sind die Energieversorgung, die Herstellung von Waren und das Bauwesen. Auf der anderen Seite sind in Dienstleistungsbranchen überwiegend Frauen tätig. Den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen verzeichnet der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 76 Prozent, gefolgt von Erziehung und

Unterricht (67,7 Prozent) und von Beherbergung und Gastronomie (66 Prozent). Die unterschiedliche Positionierung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat wiederum einen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen, die Einkommenschancen und das Arbeitslosigkeitsrisiko (siehe Kapitel Einkommen und Arbeitslosigkeit, Seiten 12 und 26). Frauen sind häufig in Branchen tätig, die schlechter entlohnt sind – und das, obwohl diese Jobs zum Teil schwere Arbeitsbelastungen mit sich bringen.

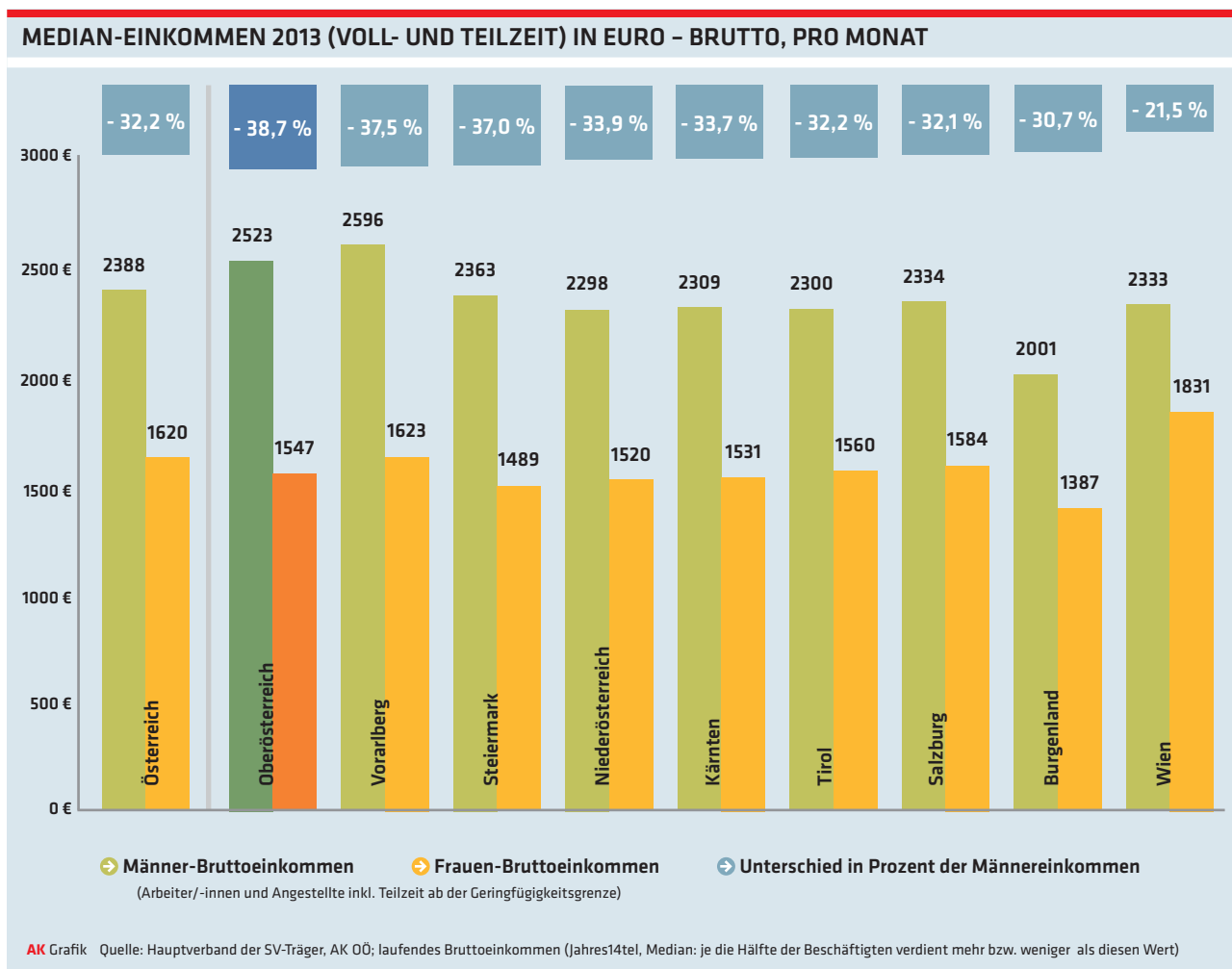
**Höchster Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen**



# VOLLZEIT BESCHÄFTIGTE FRAUEN VERDIENEN UM 12.670 EURO WENIGER ALS MÄNNER

Vollzeit beschäftigte oberösterreichische Frauen verdienen im Jahr durchschnittlich um 12.670 Euro brutto weniger als ihre männlichen Pendanten – ein Minus von fast 27 Prozent. Inklusive Teilzeit ist der Unterschied noch viel dramatischer: Mit fast 39 Prozent ist der Einkommensnachteil der oberösterreichischen Frauen größer als in allen anderen Bundesländern.

2013 verdienten Frauen brutto etwa ein Drittel weniger als Männer. Am größten war der prozentuelle Einkommensunterschied in Oberösterreich, wo das Minus fast 39 Prozent betrug:

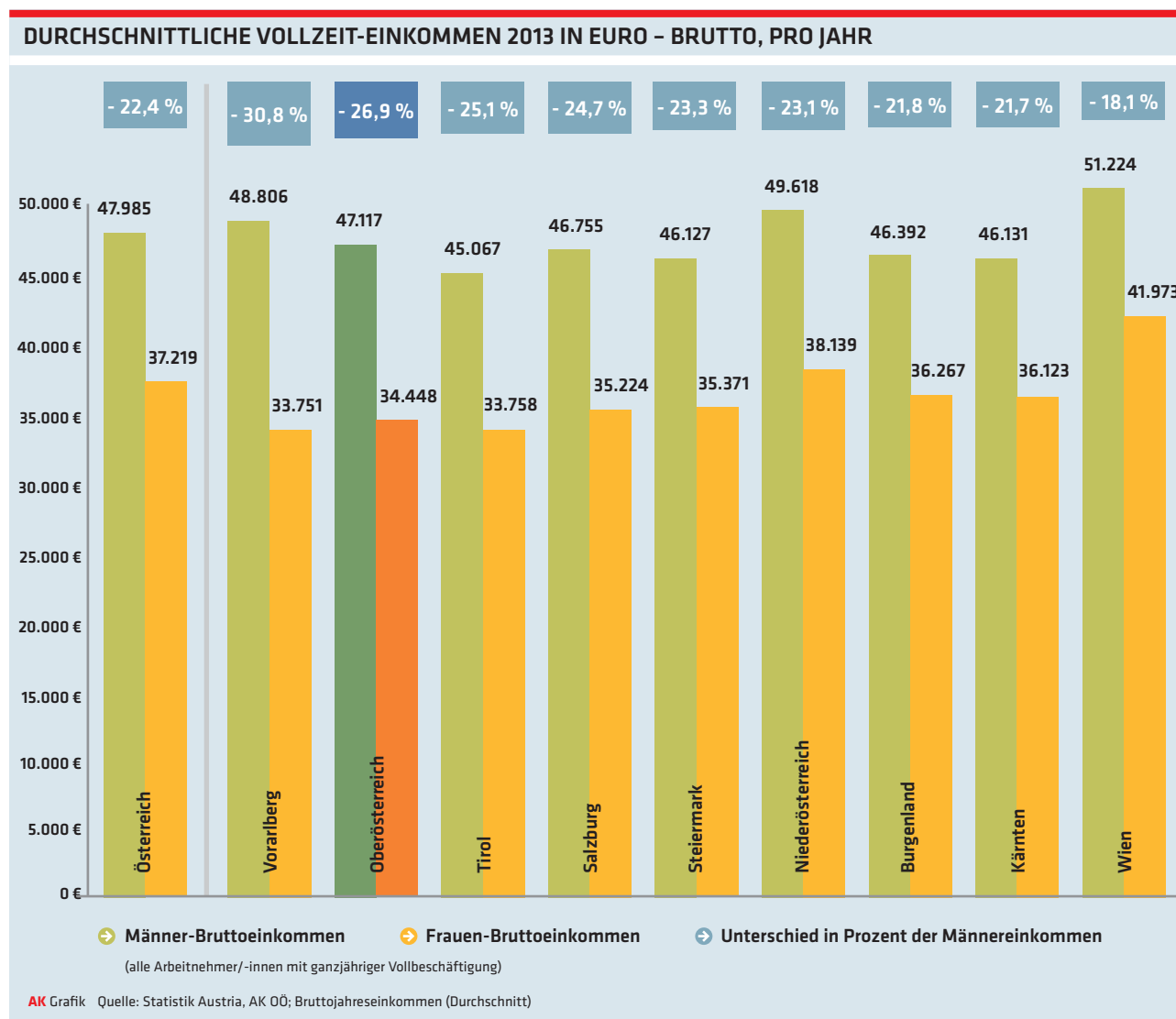


Oberösterreichs männliche Arbeitnehmer erhalten mit rund 2520 Euro brutto monatlich nach Vorarlberg die bundesweit zweithöchsten mittleren Einkommen. Oberösterreichs Frauen allerdings rangieren mit rund 1550

Euro nur an fünfter Stelle. Die mittleren Einkommen waren 2013 bei den Männern um 2,7 Prozent und bei den Frauen um 2,8 Prozent höher als im Jahr zuvor (Österreich: 2,5 bzw. 2,7 Prozent).

Auch bei Vollzeitbeschäftigung ist der durchschnittliche Bruttolohn um mehr als ein Fünftel niedriger als jener der Männer. In Oberösterreich macht der Unterschied

sogar fast 27 Prozent aus – nach Vorarlberg der zweithöchste Wert. Pro Jahr beträgt das Minus rund 12.670 Euro (Österreich: 10.770 Euro).



### Ursachen des Einkommensunterschieds

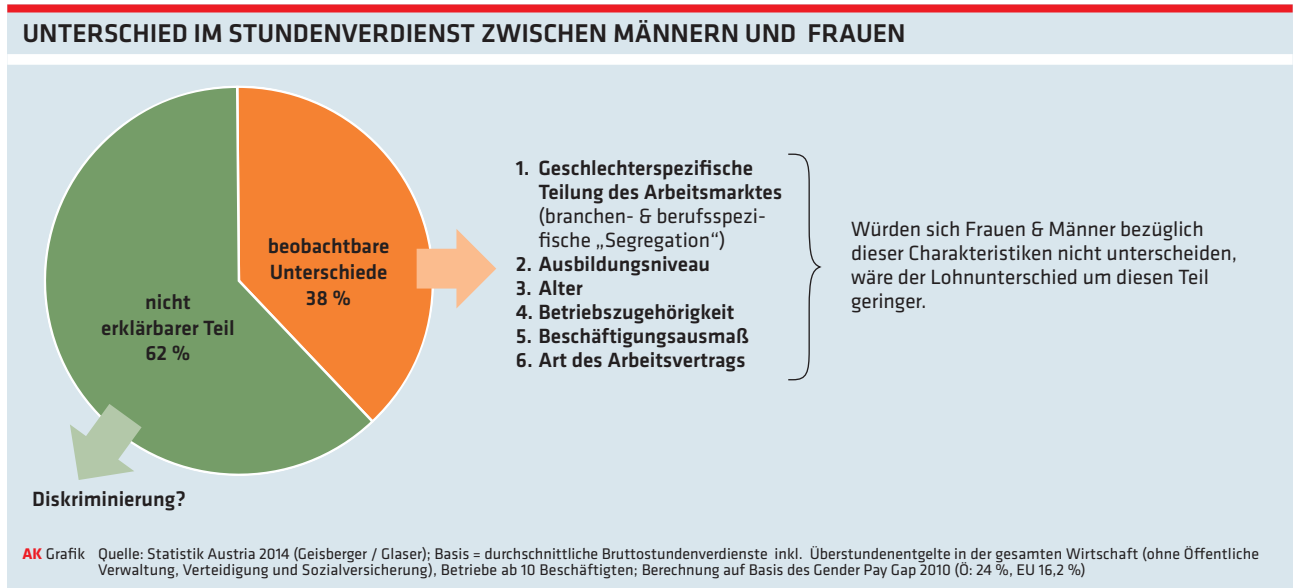
Der gesamte Einkommensunterschied basiert insbesondere auf der „Teilung“ des Arbeitsmarktes in Produktions-, bzw. produktionsnahe Branchen mit höherer Entlohnung, in denen überwiegend Männer arbeiten, und in niedriger entlohnte Dienstleistungsbranchen (etwa Handel, Gesundheits- und Sozialberufe, Gastgewerbe), in denen mehrheitlich Frauen arbeiten. Damit zusammenhängend spielt auch das im Schnitt geringere Erwerbsarbeitszeitausmaß der Frauen – in Verbindung

mit der mehrheitlich von Frauen geleisteten Versorgungsarbeit – eine Rolle (siehe Kapitel Beschäftigung und Care, Seiten 9 und 34). Aber auch der „rein“ auf Geschlechterdiskriminierung basierende Verdienstunterschied dürfte beträchtlich sein – mehr als 60 Prozent des „Gender Pay Gaps“ können nach Berechnungen von Statistik Austria nicht durch beobachtbare Faktoren (also nicht durch geringere Arbeitszeit oder die Branchenkonzentration etc.) erklärt werden.

**60 Prozent des Einkommensunterschieds unerklärbar**

Der Stundenverdienst-Unterschied zwischen Frauen und Männern lässt sich in zwei Teile

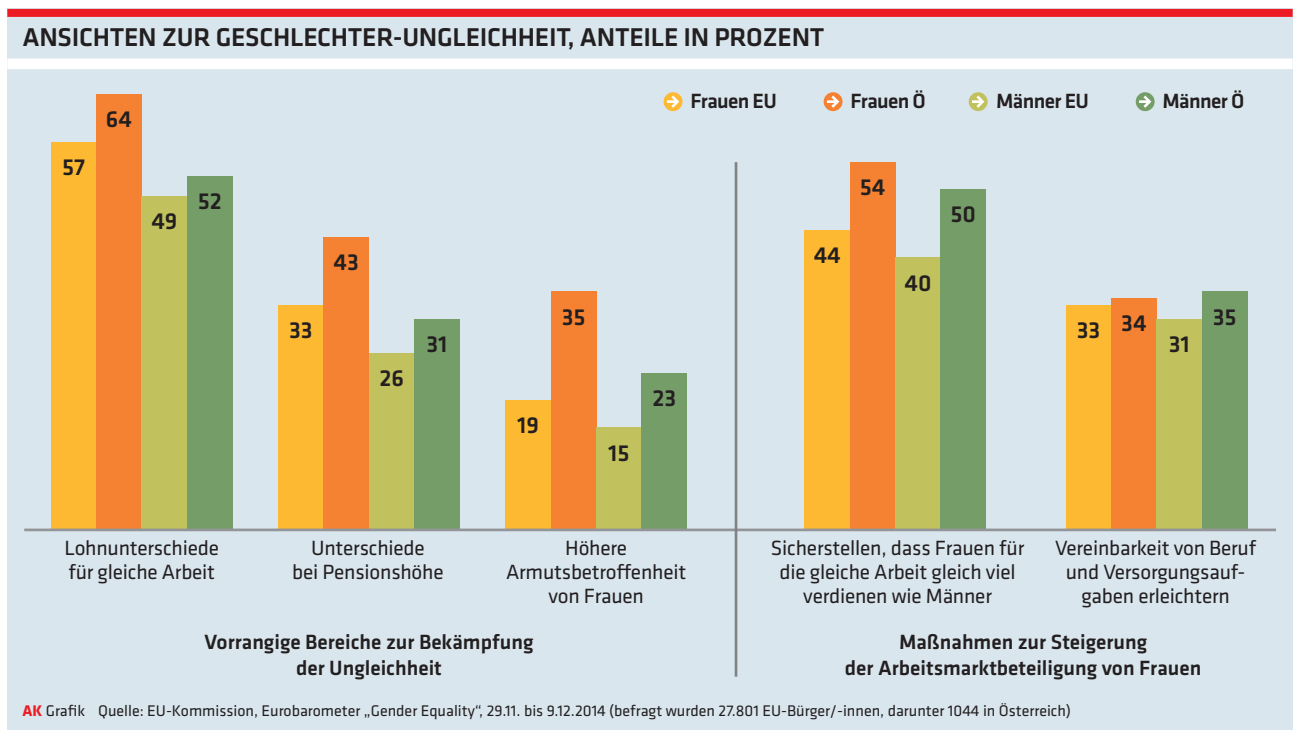
zerlegen – in beobachtbare Unterschiede und in einen unerklärbaren Teil:



### Gleichheit als Ziel

Die Gleichstellung von Männern und Frauen wird von 94 Prozent der Bürger/-innen in Österreich und in der EU als wichtiges Grundrecht angesehen. Und doch bestehen in Arbeitswelt und Gesellschaft markante Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Mehr als drei Viertel (Österreich 77 und EU 76 Prozent)

sind daher der Meinung, dass die Beseitigung dieser Ungleichheiten zu den Prioritäten der EU gehören sollte (siehe auch Kapitel EU und weltweit, Seite 45). Am dringendsten soll sich die Politik dabei der Ungleichheit bei Lohn- und Pensionseinkommen sowie der Armut annehmen. Mit gleicheren Löhnen (und besserer Vereinbarkeit) könnte zudem die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen erhöht werden:



## BEI DER ARBEITSZEIT KLAFFEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT WEIT AUSEINANDER

Teilzeit beschäftigte Frauen mit weniger als 30 Wochenstunden würde gerne länger arbeiten, Vollzeit beschäftigte Frauen würden die Arbeitszeit gerne reduzieren. Wunsch und Wirklichkeit klaffen bei der Arbeitszeit generell weit auseinander. 2014 hat die Zahl der von Frauen geleisteten Überstunden gegenüber dem Vorjahr um sieben Prozent zugenommen. Mehr als ein Viertel der Überstunden wurde weder in Geld noch in Zeit abgegolten.

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Die zeitachtsame Gestaltung der Arbeit dient daher auch guter Lebensqualität. Allerdings stimmt die Arbeits-

zeit-Wirklichkeit nicht in jeder Lebens- bzw. Erwerbsphase mit den Bedürfnissen der Menschen überein:

### DAUER DER ARBEITSZEIT - WUNSCH UND WIRKLICHKEIT 2013 + 2014 ANGABE IN WOCHENSTUNDEN (DURCHSCHNITT)

	FRAUEN			MÄNNER			
	tatsächliche Arbeitszeit	Wunsch-Arbeitszeit	Wunsch minus Ist	tatsächliche Arbeitszeit	Wunsch-Arbeitszeit	Wunsch minus Ist	
gesamt	33,1	32,2	- 0,9	40,1	37,8	- 2,3	
vorgesehene Normalarbeitszeit in Stunden:	bis 15	11,0	13,7	2,7	9,5	13,3	3,8
	16 - 29	23,7	24,5	0,8	23,2	25,8	2,6
	30 - 38	33,8	32,8	- 1,0	36,9	35,2	- 1,7
	38 - 39,5	39,4	37,5	- 2,0	40,6	38,5	- 2,0
	40 und mehr	42,6	39,2	- 3,4	43,7	40,5	- 3,2
ausgewählte Branchen	Groß- und Einzelhandel	33,8	32,7	- 1,2	39,9	38,1	- 1,8
	Industrie und Gewerbe	34,2	33,1	- 1,1	40,6	38,7	- 1,9
	Frauen: Gesundheitswesen Männer: Bauwesen	33,9	32,0	- 1,9	42,3	39,6	- 2,7

AK Grafik Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index IFES und AK OÖ

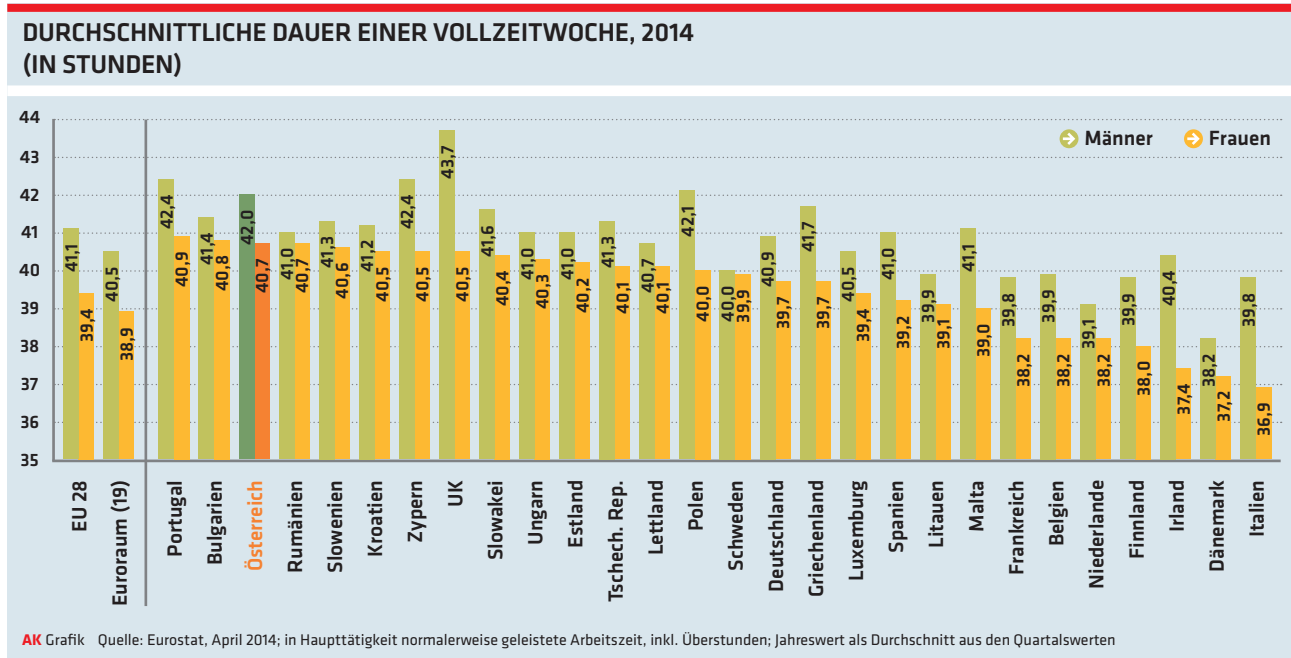
Laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index von Ifes und Arbeiterkammer Oberösterreich wollen sowohl Männer als auch Frauen ihr aktuelles Stundenausmaß verändern. Jene mit einem Teilzeit-Erwerbsausmaß von weniger als 30 Stunden hegen einen Wunsch nach Stundenaufstockung und jene mit einer Vollzeitarbeit wollen kürzer arbeiten. Im Gesamtdurchschnitt entspricht die gewollte Verkürzung bei den Männern etwa zwei Stunden und bei den Frauen eine Stunde in der Woche. Die effektive Wunsch-Arbeitszeit beträgt bei Männern aktuell 37,8 Stunden, bei Frauen sind es 32,2 Stunden.



**Dritthöchste Vollzeit im EU-Ranking**

Bei der Dauer einer Vollzeit-Woche – etwa die Hälfte der Frauen hat einen Vollzeitjob (siehe

dazu auch Kapitel Beschäftigung, Seite 9) – rangiert Österreich mit 40,7 Stunden, welche Österreichs Frauen üblicherweise leisten, auf Platz 3 (Männer: 42 Stunden, 5. Platz):



Insgesamt wird mehr als die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich vorgesehene Normal-Arbeitszeit von 40 oder weniger Stunden gearbeitet. Das bedeutet, dass darüberhinausgehende Überstunden geleistet werden.

**81 Millionen Überstunden ...**

Rund 236.500 Arbeitnehmerinnen, das sind 14 Prozent (Männer: 445.700, 24 Prozent) erbringen in ihrer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung regelmäßig Über- bzw. Mehrarbeitsstunden. Woche für Woche sind das im Schnitt pro Frau 6,6 Stunden (Männer: 8,1 Stunden). Im Vergleich zu 2013 gab es insgesamt einen leichten Zuwachs bei den betroffenen Personen und dem gesamten Stundenvolumen, der zur Gänze auf die Frauen zurückgeht: Während 2014 um 1,6 Prozent weniger Männer

von Überstundenarbeit betroffen waren und sie ihr gesamtes Stundenvolumen um 0,8 Prozent auf 188 Millionen Überstunden reduziert haben, gab es bei den Frauen ein Plus von sechs Prozent bei der Personenanzahl und von knapp sieben Prozent bei den von ihnen erbrachten 80,8 Millionen Überstunden.

**... davon fast 22 Millionen unbezahlt**

Mehr als ein Viertel (26,7 Prozent, das sind fast 22 Millionen Überstunden!) des gesamten von Frauen geleisteten Überstundenbergs wird gar nicht bezahlt, weder in Geld noch in Zeit. Bei den Männern ist es etwa ein Fünftel (19 Prozent). Allein diese unbezahlte Arbeitsleistung entspricht insgesamt fast 30.000 Vollzeitjobs!

(Quelle: Statistik Austria, AK ÖÖ)

**Zuwachs bei Überstunden geht auf Frauen zurück**



# TROTZ MEHRFACHBELASTUNG, ZEITDRUCK UND STRESS IMMER LÄCHELN MACHT KRANK

Frauen sind in vielen Branchen ähnlichen Belastungen ausgesetzt wie Männer. Es gibt aber auch Belastungen, von denen Frauen stärker betroffen sind: etwa den Druck, trotz hoher Verantwortung und Stress immer freundlich und aufmerksam zu sein. Vor allem aber endet für die meisten Frauen der Arbeitstag nicht, wenn sie den Betrieb verlassen. Kein Wunder, dass Frauen deutlich mehr an gesundheitlichen Problemen leiden als Männer.

Frauen sind aufgrund der herrschenden Rollenteilung stark abhängig von Rahmenbedingungen, die die Erwerbsarbeits- und auch die Regenerationsmöglichkeiten bestimmen. Endet für Männer vielfach der Arbeitstag mit Verlassen des Betriebes, folgen für Frauen noch Stunden fürs Einkaufen, Kochen, Betreuung oder Pflege. Dies schränkt die Erholungsmöglichkeit nach der bezahlten Arbeit massiv ein.

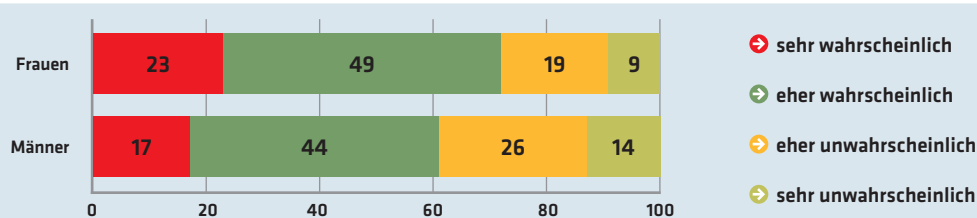
Die Arbeitswelt stellt an Frauen teilweise andere Anforderungen als an Männer. In vielen

Branchen sind die Belastungen aber ähnlich. Das Heben von schweren Lasten, Nacharbeit oder Schicht- und Wochenenddienste sind in der Reinigung, im Handel, in der Gastronomie oder in der Pflege- und Betreuung genauso üblich wie in der industriellen Produktion.

Die Mehrfachbelastungen, denen Frauen ausgesetzt sind, haben zur Folge, dass sich 28 Prozent der Frauen nicht vorstellen können, ihren Beruf bis zum Regelpensionsalter ausüben zu können.

Frauen haben ähnliche Belastungen wie Männer

## BERUF BIS 60/65 AUSÜBEN KÖNNEN (IN PROZENT)



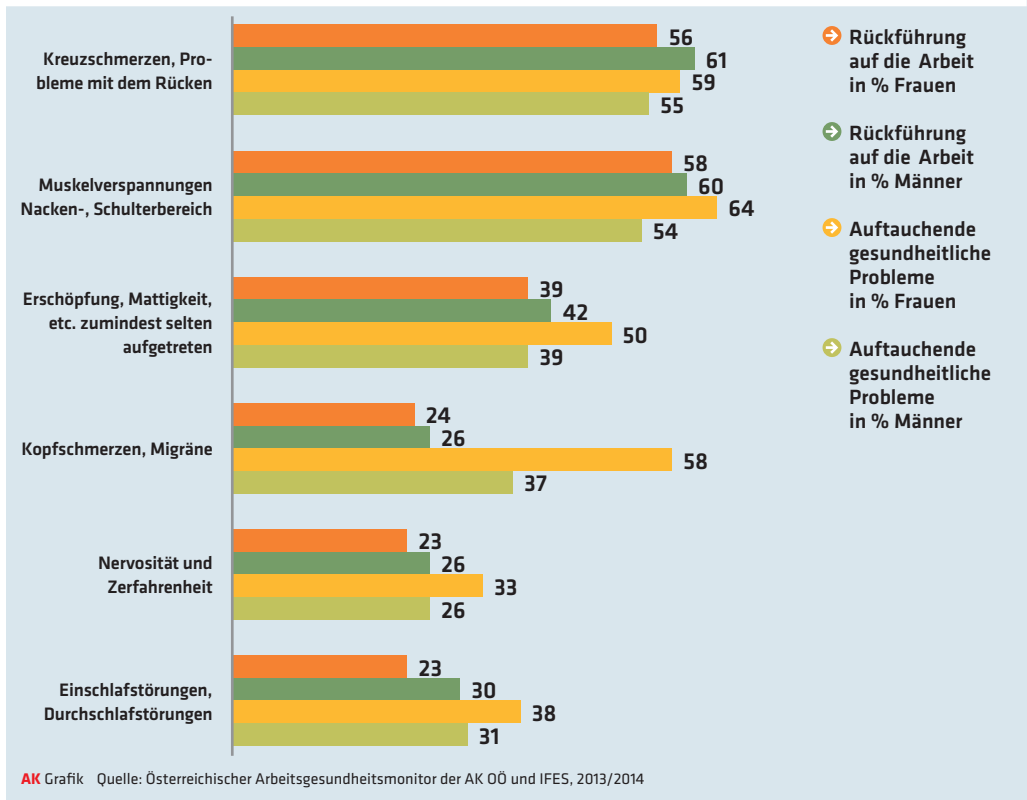
AK Grafik Österreichischer Arbeitsklima Index AK OÖ und IFES 2013/2014, Rundungsdifferenzen möglich

Vor allem Stress, verursacht durch zu hohe Arbeitsdichte oder fehlende Pausen, fehlende Karriereoptionen oder diskriminierende Entlohnung und zu geringe Wertschätzung verursachen physische sowie psychische Belastungen. Der Arbeitsgesundheitsmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, dass Frauen deutlich mehr an gesundheitlichen Problemen leiden als Männer. Männer führen ihre Erkrankungen deutlich öfter auf die Arbeit zurück, Frauen wissen, dass auch andere Faktoren mitspielen. Krank machen die Arbeits- und Rahmenbedingungen gemeinsam.



Mehrfachbelastung bleibt nicht ohne Folgen

**GESUNDHEITLICHE PROBLEME UND RÜCKFÜHRUNG AUF DIE ARBEIT (IN PROZENT)**



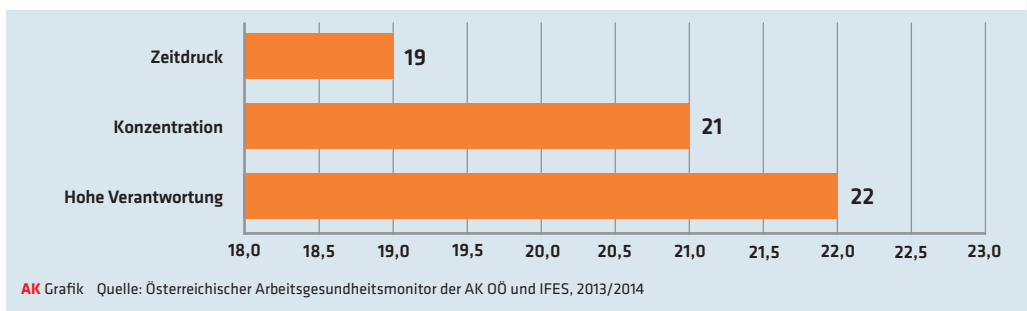
Zu wenig Zeit für die eigentlichen Aufgaben

**Hohe Verantwortung und Zeitdruck**

Unzufriedenheit mit den Führungskräften, unklare Aufgabenstellungen, zu viele Aufträge in zu kurzer Zeit, wenig oder keine Rückmeldung – all das kann psychisch krank machen. So empfinden es etwa Frauen in der Pflege und Betreuung als äußerst belastend, dass sie

viel Zeit für Dokumentation verwenden müssen. Diese Zeit fehlt in der Betreuung und Pflege der älteren oder kranken Menschen, was vielfach die Freude an der Arbeit nimmt. Hohe Verantwortung, hoher Zeitdruck und der ständige Druck, trotzdem freundlich und aufmerksam sein zu müssen, belastet Frauen in vielen Berufen.

**... % DER FRAUEN SIND (SEHR) STARK BELASTET DURCH**



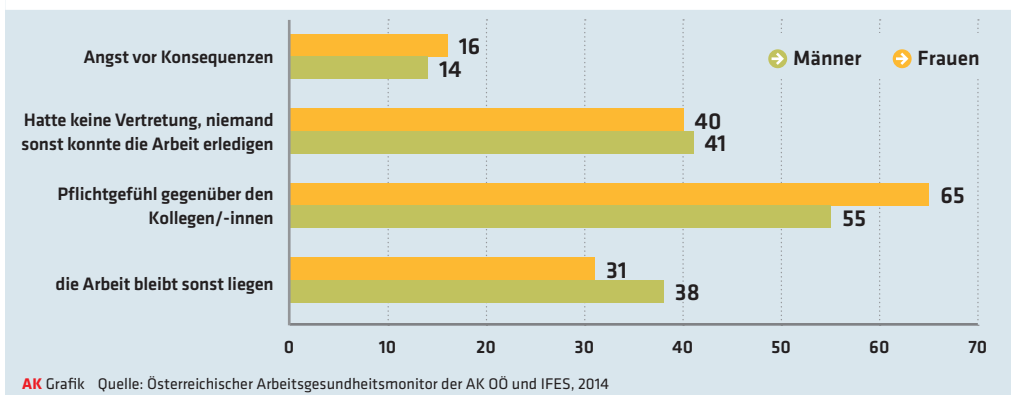
## Arbeiten trotz Krankheit

Rund 40 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer/-innen gehen auch trotz Krankheit arbeiten. Die Motive dafür sind bei Männern und Frauen etwas unterschiedlich. Bei Frauen dominiert das hohe Pflichtgefühl den Kollegen/-innen gegenüber, etwas höher ist auch

die Angst vor Konsequenzen, wenn man nicht zur Arbeit kommt. Dies kann damit zusammenhängen, dass neben dem Ausfall wegen eigener Krankheit Frauen deutlich öfter Pflegeurlaub beanspruchen, um bei den kranken Kindern bleiben zu können. Und dann riskiert man lieber kein weiteres Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

**Unterschiedliche  
Motive bei Frauen  
und Männern**

### WARUM GEHEN BESCHÄFTIGTE KRANK ZUR ARBEIT? (IN PROZENT)



Die Folgen sind fatal: Viele berichten, danach noch lange müde und abgeschlagen gewesen zu sein. Manche waren länger krank, als wenn sie die Krankheit gleich ordentlich auskurieren

hätten, haben einen Rückfall erlitten oder konnten die Arbeit nur unkonzentriert erledigen und hatten Angst vor Fehlern.



## GESETZ SCHÜTZT FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSPLATZ – JEDENFALLS THEORETISCH



Erwerbsarbeit darf nicht krank machen – mit diesem Ziel wurde das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geschaffen. Dieses umfangreiche Regelwerk mit all seinen Vorschriften und Verboten soll Frauen und Männern gleichermaßen Schutz am Arbeitsplatz gewähren. In der betrieblichen Realität gilt allerdings oft immer noch der durchschnittliche männliche Arbeitnehmer als Maß aller Dinge.

Damit Arbeit weder körperlich noch psychisch krank macht, sind im Gesetz konkrete Vorgaben und Schutzziele formuliert. Vom Gesetzgeber wurden dabei Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Das Regelwerk wurde geschlechtsneutral mit dem Namen „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ versehen.

### Beschäftigte als Individuen betrachten

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verzichtet der Gesetzgeber weitgehend auf geschlechtsspezifische Sonderregelungen. Vielmehr werden die Arbeitgeber/-innen dazu verpflichtet, die Beschäftigten ganzheitlich als Individuen zu betrachten. So muss beim Prozess der Arbeitsplatzevaluierung die „Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation“ berücksichtigt werden. Auch die gesundheitliche Verfassung ist beim Einsatz von Arbeitnehmern/-innen zu beachten. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sehen eine Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ vor.

### Es gibt frauenspezifische Regelungen

Gänzlich ohne frauenspezifische Regelungen kommt das Gesetz jedoch nicht aus. Solche Regelungen kommen überall dort zur Anwendung, wo Frauen aufgrund der bestehenden Gefährdungen besonderer Schutz zu kommen soll. Beispielsweise bei Arbeiten mit bestimmten gefährlichen Stoffen, welche die Fortpflanzungsfähigkeit schädigen können. Besonders wesentlich ist auch das Mutter-

schutzgesetz (MSchG), das Regelungen für werdende und stillende Mütter enthält.

Obwohl die gesetzlichen Regelungen allen Beschäftigten gleichen Schutz am Arbeitsplatz gewähren, sieht die betriebliche Realität oft anders aus. Ein Arbeitnehmerschutz, der Gender-Aspekte nicht berücksichtigt, fokussiert auf den „männlichen Durchschnittsarbeitnehmer“ und vergisst dabei Frauen – jedoch auch Männer, die nicht dem gängigen Bild entsprechen. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern/-innen werden dann in der Prävention einfach übersehen, was Unfälle oder Krankheiten zur Folge haben kann.

### Individuell einstellbare Jobumgebung

So sind zum Beispiel die Arbeitsstationen in Produktionsbetrieben oft auf den männlichen Durchschnittsarbeiter zugeschnitten. Greifräume und die Höhe der Arbeitsflächen sind für manche Arbeitnehmer/-innen ungeeignet. Rücken- und Schulterschmerzen sind die Folge. Um das Problem zu lösen, sollten individuell einstellbare Arbeitsumgebungen geschaffen werden, also zum Beispiel höhenverstellbare Arbeitsflächen. Idealerweise sollten schon in der Planung die individuellen Anforderungen der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz Berücksichtigung finden.

### Klischees sind fehl am Platz

Eigenschaftszuschreibungen wie „Frauen sind sozial belastbarer, nett und freundlich, weinen



eher, sind Opfer, sind sprachbegabter, passen gut in soziale Berufe, nehmen sich oft zurück“ oder „Männer tragen Lasten leichter, passen gut in technische Berufe, sind mathematisch begabter“ sind fehl am Platz. Werden Annahmen und Klischees über Frauen oder Männer im Arbeitnehmerschutz nicht ausgeschaltet, besteht die Gefahr, dass notwendige Präventions- und Schutzmaßnahmen unterbleiben.

Daher ist es wichtig, einen gendersensitiven Arbeitnehmerschutz zu verfolgen, der den Arbeitssituationen von Frauen und Männern sowie der Vielzahl und Unterschiedlichkeiten innerhalb der Beschäftigtengruppen Rechnung trägt.



**GENDER**

„Gender“ meint das „soziale Geschlecht“, also jene Erwartungen und Vorstellungen, wie Frauen und Männer sein sollen, welche sozialen Rollen sie in der Gesellschaft einnehmen. Das Wort hat sich im deutschen Sprachraum etabliert, weil mit dem Wort „Geschlecht“ meist das biologische Geschlecht assoziiert wird, also das, was im Englischen als „sex“ bezeichnet wird.

**FÜNF SCHRITTE ZUM GESCHLECHTERGERECHTEN ARBEITSSCHUTZ:**



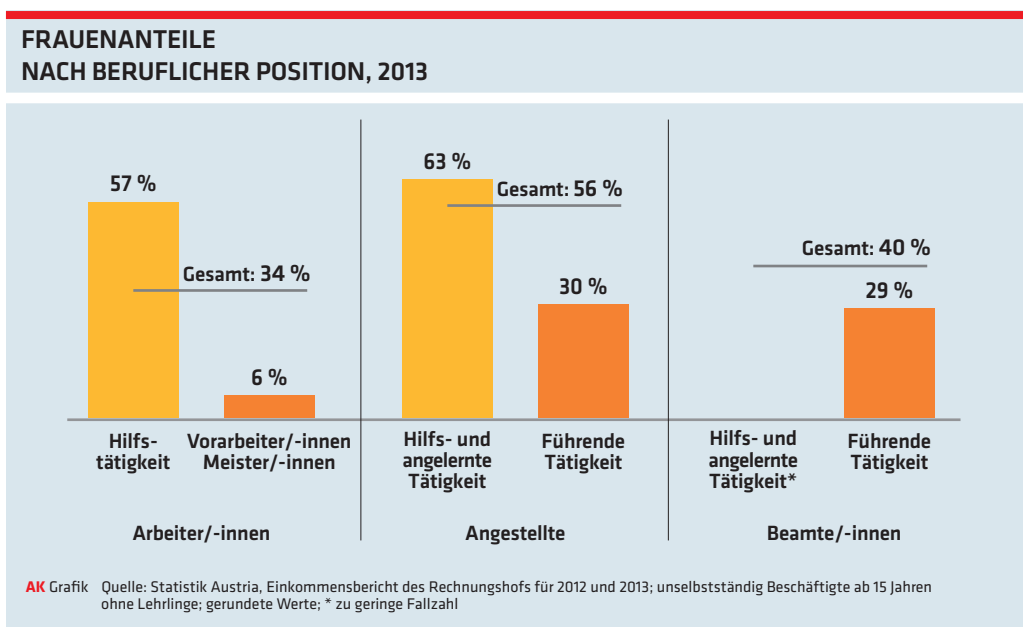
AK Grafik Quelle: In fünf Schritten zur geschlechtergerechten Gefährdungsbeurteilung, In: Gute Arbeit: 2/2015, S. 22.

# IN TOP-POSITIONEN UNTERREPRÄSENTIERT: FRAUEN NUR BEI HILFSJOBS IN FÜHRUNG

Frauen in Führungsposition? Ja, aber nur wenn es um ihren Anteil bei Hilfstätigkeiten geht. In diesen Jobs stellten Frauen die überwiegende Mehrheit. Bei leitenden Tätigkeiten, in Geschäftsführungen und Vorständen sind Frauen in Österreich nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Und selbst wenn sie es an die Spitze geschafft haben, verdienen sie weniger als vergleichbare Männer.

Frauen stellen rund die Hälfte (48 Prozent) aller Arbeitnehmer/-innen. Bei den beruflichen Funktionen bzw. Positionen zeigen sich allerdings drastische geschlechtsspezifische Unter-

schiede. Frauen sind bei Hilfstätigkeiten deutlich über-, bei leitenden Tätigkeiten eklatant unterrepräsentiert:



Obwohl deutlich mehr als die Hälfte aller Angestellten (56 Prozent) Frauen sind, haben sie nur zu knapp einem Drittel (30 Prozent) leitende Positionen inne. Vorarbeiter/-innen und Meister/-innen sind sehr selten weiblich (6 Prozent). Hilfstätigkeiten hingegen werden überwiegend – zu rund 57 Prozent bei den Arbeitern/-innen bzw. rund 63 Prozent bei den Angestellten – von Frauen verrichtet. Und auch im öffentlichen Dienst gibt es diese Schieflage, wenn auch weniger ausgeprägt: Nur etwas mehr als ein Viertel der Führungspositionen (29 Prozent) sind hier in „Frauen-

hand“, obwohl 40 Prozent der Beamten/-innen weiblich sind.

## Top-Positionen fest in Männerhand

Der Blick auf die Spitzenpositionen in Österreichs 200 umsatzstärksten Unternehmen zeigt, dass diese ihre Geschäfte 2015 nur zu knapp sechs Prozent von Frauen führen lassen (Basis: 606 Geschäftsführungen bzw. Vorstandspositionen). Auch in den Kontrollgremien bilden Männer mit rund 84 Prozent

der mehr als 1200 Aufsichtsratsmandate die überwiegende Mehrheit. Im Vergleich zum Vorjahr gab es nur kleine Verbesserungen, der Frauenanteil bei der Geschäftsführung erhöhte sich um 0,3 und der Aufsichtsratsfrauenanteil um 2,3 Prozentpunkte. Diese Unausgewogenheit der Geschlechter zieht sich durch alle Branchen: In der Industrie, dem Finanzsektor und im Handel betragen die Vorstandsfrauenanteile nur zwischen 4,5 und 5,3 Prozent (restlicher Dienstleistungsbereich: 11 Prozent). Und die Aufsichtsräte sind im Industrie-, Handels- bzw. Finanzsektor zu 12,4 bis 18,3 Prozent weiblich (restliche Dienstleistungen: 22 Prozent).

Quelle: AK Wien, Februar 2015, „Frauen.Management.Report.2015“

**Andere Länder zeigen: Quote wirkt**

Bei der geschlechterausgewogenen Besetzung der Kontrollgremien börsennotierter Top-Unternehmen (ATX) schneidet Österreich schlechter ab als viele andere europäische Länder. Während EU-weit ein Fünftel (21 Prozent) der Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmandate Frauen ausüben, sind es in Österreich nur

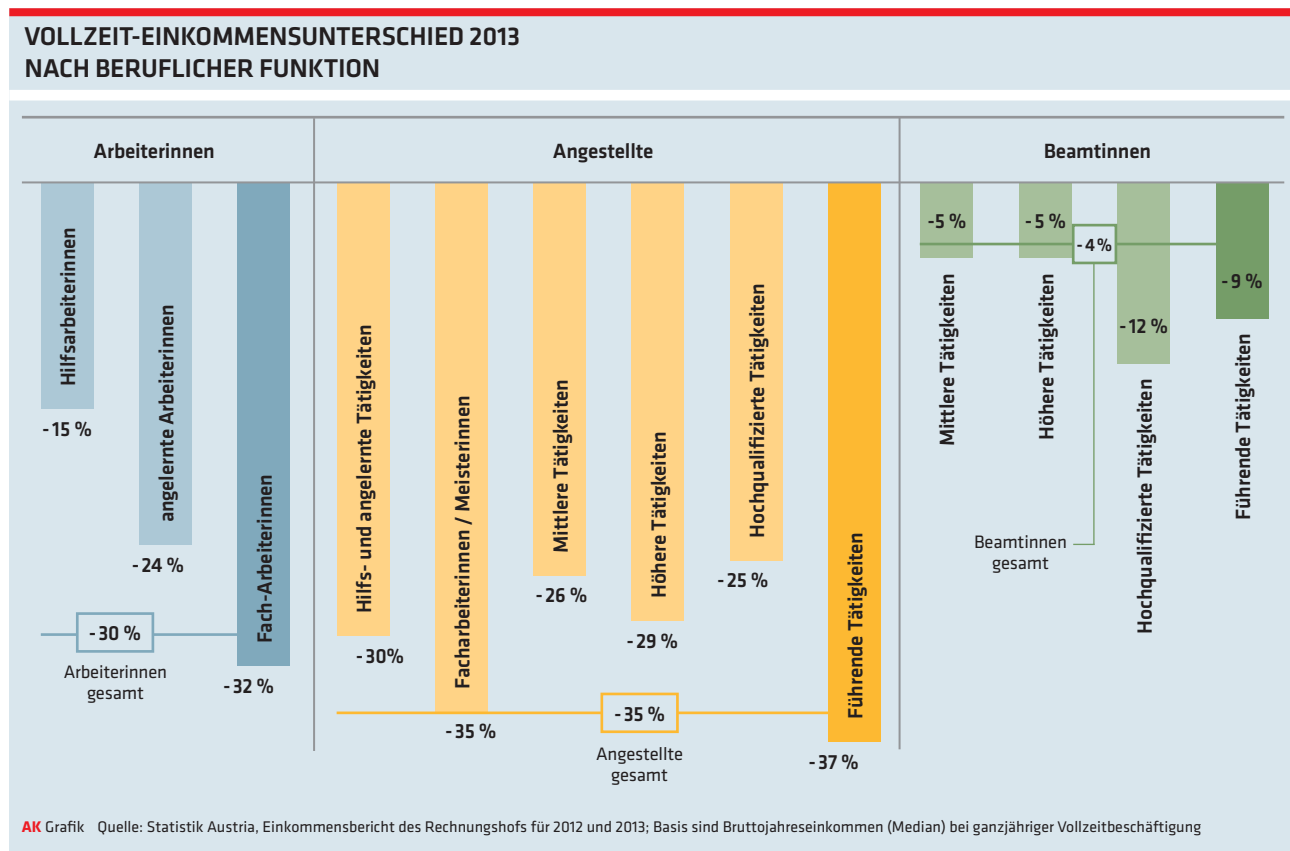
17 Prozent (Oktober 2014). In Frankreich, das seit 2011 eine gesetzliche Frauenquote hat, ist der Frauenanteil bei den Kontrolltätigkeiten in Börseunternehmen mit 33 Prozent etwa doppelt so hoch wie in Österreich und EU-weit am höchsten. In den Nicht-EU-Ländern Norwegen und Island (beide mit gesetzlichen Frauenquoten) sind die Mandate zu 41 bzw. 45 Prozent mit Frauen besetzt.

Quelle: EU Kommission, „Gender Equality“, Jänner 2015 (Datenstand: 31.10.2014)

**Weniger Einkommen trotz Führung**

Frauen erhalten weniger Lohn als Männer (siehe auch Kapitel Einkommen, Seite 12). Das gilt für jede berufliche Position. Auch Frauen in höheren bzw. Leitungspositionen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen: Leitende weibliche Angestellte beziehen bei einer ganzjährigen Vollzeitbeschäftigung ein um 37 Prozent geringeres Einkommen als Männer. Bei den Facharbeiterinnen beträgt das Minus 32 Prozent. Auch im öffentlichen Bereich gibt es einen – deutlich geringeren, aber doch vorhandenen – Unterschied von neun Prozent im Führungsbereich:

Bei leitenden Angestellten verdienen Frauen um 37 Prozent weniger



# GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT: EINKOMMENSTRANSPARENZ ALS TREIBSTOFF

Auch wenn es heute geradezu chic ist, die Entgeltdiskriminierung von Frauen ins Reich der Märchen und Mythen zu verweisen: Die seit 2011 vorgeschriebenen Einkommensberichte sprechen eine andere Sprache. Man muss allerdings genau hinschauen, um zu erkennen, welche Unterschiede bei Löhnen und Gehältern berechtigt und welche diskriminierend sind. Einkommenstransparenz ist jedenfalls ein wichtiger Treibstoff auf der langen Reise Richtung Gleichbehandlung.

**Einkommens-  
berichte als Ins-  
trument im Kampf  
gegen Entgelt-  
diskriminierung**

Im Juni 2010 wurde der „Nationale Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Eine der darin vorgesehenen Maßnahmen – die Erhöhung der Einkommenstransparenz – hat dazu geführt, dass seit März 2011 Unternehmen ab einer bestimmten Größe verpflichtet sind, im Zweijahresrhythmus Einkommensberichte zu legen. Dabei sind die Löhne und Gehälter nach Geschlecht getrennt offenzulegen. Die unternehmensbezogenen Einkommensanalysen sollen etwaige Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzeigen und ein Instrument zur strukturellen Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung sein.

Die Pflicht zur Berichtslegung ist gestaffelt – je nach Unternehmensgröße – in Kraft getreten. Bis zum 31. März 2014 mussten als letztes

jene Unternehmen, die mehr als 150 Arbeitnehmer/-innen beschäftigen, erstmalig einen Einkommensbericht für das Jahr 2013 erstellen. Folgende Unternehmen mussten bereits das zweite Mal einen Einkommensbericht vorlegen:

- ▶ Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten: Bericht für 2012 bis 31.3.2013
- ▶ Betriebe mit 501 bis 1000 Beschäftigten: Bericht über 2013 bis 31.3.2014
- ▶ Betriebe mit 251 bis 500 Beschäftigten: Bericht über 2014 bis 31.3.2015

2014 waren in Oberösterreich rund 555 Betriebe mit rund 260.050 Arbeitnehmern/-innen berichtspflichtig (österreichweit rund 3140 Unternehmen mit rund 1,29 Millionen Beschäftigten).

## EINKOMMENSBERICHTE IN OBERÖSTERREICH:

Jahr und berichts- pflichtige Unter- nehmen	Anzahl der erstmals berichtspflichtigen Unternehmen (Anzahl Beschäftigte insgesamt)	Insgesamt berichts- pflichtige Unter- nehmen (Anzahl aller Beschäftigten)	Insgesamt in diesem Jahr berichtspflichtige Unternehmen
2011: mehr als 1000 Beschäftigte	46 Unternehmen (89.140 Beschäftigte)	<b>46</b> (89.140)	46
2012: mehr als 500 Beschäftigte	90 Unternehmen (63.250 Beschäftigte)	<b>136</b> (152.390)	90
2013: mehr als 250 Beschäftigte	172 Unternehmen (59.560 Beschäftigte)	<b>308</b> (211.950)	218 (46 + 172)
2014: mehr als 150 Beschäftigte	247 Unternehmen (48.100 Beschäftigte)	<b>555</b> (260.050)	337 (90 + 247)

AK Grafik Quelle: Mitgliederdatenbank der AK-OÖ, Stand 31.3.2015



Die Berichte sind in anonymisierter Form zu erstellen und dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Sie müssen dem Zentralbetriebsrat bzw. dem Betriebsrat im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres übermittelt werden. Gibt es in einem Betrieb keinen Betriebsrat, so ist der Einkommensbericht in einem für alle Arbeitnehmer/-innen zugänglichen Raum aufzulegen. Wenn Unternehmen bei der Berichtslegung säumig werden, kann der Bericht binnen drei Jahren eingeklagt werden.

### Keine Sanktionen für Unternehmen

Sanktionen für die betreffenden Unternehmen gibt es allerdings nicht. Ein unhaltbarer Zustand, da die Verweigerung der Berichtslegung durchaus als Indiz für diskriminierendes Vorgehen bei der Entgeltfestsetzung angesehen werden kann. Umso verständlicher ist in diesem Zusammenhang, dass Arbeitnehmer/-innen sehr wohl mit einer Strafe rechnen müssen, wenn sie sich nicht an die Verschwiegenheitsverpflichtung nach außen halten. Sie müssen mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu 360 Euro rechnen.

### Es gibt Einkommensunterschiede

Frauen verdienen in Oberösterreich um fast 39 Prozent weniger als Männer (siehe Kapitel Einkommen, Seite 12). Mit Faktoren wie Arbeitszeitausmaß oder Ausbildung lässt sich nur ein Teil dieser Differenz erklären. Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind auch in den Einkommensberichten feststellbar. Doch die ausgewiesenen Zahlen lassen oft nicht auf Anhalt eine Einkommensdiskriminierung erkennen. Die Gründe offenbaren sich häufig erst durch Nachforschen und Einsichtnahme in Lohnunterlagen.

Eine unterschiedliche Entlohnung ist nur dann zulässig, wenn diese sachlich gerechtfertigt ist. Erklärbare Unterschiede sind etwa eine längere Betriebszugehörigkeit oder eine höhere Ausbildung. Problematisch sind dagegen Differenzen durch Zulagen, die nicht allen Mitarbeitern/-innen oder in unterschiedlichem Ausmaß gewährt werden. Oft fehlt auch die Offenlegung der Voraussetzungen, unter denen Zulagen oder Prämien bezahlt

werden. Dadurch ist eine Entgeltdiskriminierung für Betroffene in den meisten Fällen sehr schwer nachzuweisen. Ein wichtiger Grund ist auch, dass Betroffene kaum Kenntnis davon haben, dass Vergleichspersonen des anderen Geschlechts mehr verdienen. Oftmals erfahren Frauen nur im Zuge eines Gesprächs von einer unterschiedlichen Entlohnung, jedoch fehlt ihnen der Zugang zu den erforderlichen Unterlagen, um ihren Verdacht zu untermauern. Hier kann der Einkommensbericht bei der individuellen Rechtsdurchsetzung helfen oder zumindest entsprechende Impulse geben.

Übers Geld wird nicht gesprochen



### WER UNTERSTÜTZT BETROFFENE ARBEITNEHMERINNEN?

- ▶ AK-Frauenbüro, Tel.: 050/6906-2142
- ▶ Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Oberösterreich, Regionalanwaltschaft in Linz, Tel.: 0732/78 38 77
- ▶ Ihre Gewerkschaft, Kontakt unter: oegb.at



## FRAUEN-ARBEITSLOSIGKEIT GEGENÜBER DEM VORJAHR UM 12,4 PROZENT GESTIEGEN

Angesichts der flauen Konjunktur wächst die Beschäftigung nur sehr bescheiden. Dafür steigt die Arbeitslosigkeit massiv: 2014 waren um 12,4 Prozent mehr Frauen arbeitslos als im Jahr davor. Damit weist Oberösterreich nach Wien den zweithöchsten Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit im Bundesländervergleich auf. Betroffen sind vor allem ältere Frauen, gering qualifizierte und Migrantinnen.

### Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt zu

Massiv angestiegen ist vor allem die Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Zahl der Frauen, die arbeitslos geworden sind, hat sich kaum verändert (ist sogar um 0,7 Prozent gesunken), aber die Betroffenen bleiben wesentlich länger arbeitslos.

Neben den offiziell in der AMS-Statistik als arbeitslos Ausgewiesenen gibt es noch einige Personengruppen, die nicht aktiv beschäftigt sind und grundsätzlich eine Beschäftigung

anstreben: Die größte Gruppe dabei sind die Schulungsteilnehmerinnen – ihre Zahl blieb 2014 mit 5701 gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Bei den Lehrstellensuchenden, Personen in Bildungskarenz und den Bezieherinnen eines Pensionsvorschlusses oder eines Übergangsgeldes gab es deutliche Rückgänge. In Summe waren damit im Jahr 2014 23.414 Frauen in Oberösterreich auf Arbeitssuche, um 4,8 Prozent mehr als im Jahr zuvor.



## FRAUENARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH, 2014

	Bestand	Veränderung Bestand zum VJ absolut	Veränderung Bestand zum VJ in %
<b>▶ ALTER</b>			
bis 19 Jahre	622	- 36	-5,5%
20 bis 24 Jahre	2.151	91	4,4%
Jugendliche < 25 Jahre	2.772	55	2,0%
Erwachsene 25 - 44 Jahre	8.048	815	11,3%
Ältere ≥ 45 Jahre	5.217	903	20,9%
<b>▶ NATIONALITÄT</b>			
Inländerinnen	12.518	1.113	9,8%
Ausländerinnen	3.518	660	23,1%
<b>▶ AUSBILDUNG</b>			
Akademische Ausbildung	825	108	15,1%
Höhere Ausbildung	1.287	123	10,6%
Mittlere Ausbildung	1.176	87	8,0%
Lehrausbildung	4.813	495	11,5%
Pflichtschule	6.966	824	13,4%
Keine abgeschlossene Schule	717	94	15,1%
Ungeklärt	255	42	19,4%
<b>▶ GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN</b>			
Arbeitslose behinderte Personen	612	154	33,5%
Personen mit gesundheitl. Vermittlungseinschr.	2.824	595	26,7%
Personen ohne gesundheitl. Vermittlungseinschr.	13.213	1.177	9,8%
<b>▶ ARBEITSLOSE FRAUEN GESAMT</b>	<b>16.037</b>	<b>1.772</b>	<b>12,4%</b>
Schulungsteilnehmerinnen	5.701	- 2	0,0%
Lehrstellensuchende	271	- 75	- 21,7%
Bildungskarenz	978	- 126	- 11,4%
Pensionsvorschussbezieherinnen	103	- 401	- 79,5%
Übergangsgeldbezieherinnen	324	- 104	- 24,3%
<b>▶ ARBEITSSUCHENDE FRAUEN GESAMT</b>	<b>23.414</b>	<b>1.064</b>	<b>4,8%</b>

AK Grafik Quelle: AMS; AK-Berechnungen

### Konkurrenz um rare Jobs nimmt zu

Immer mehr Bewerberinnen konkurrieren um die wenigen angebotenen Stellen. Die Ansprüche der Betriebe werden höher, die Arbeitslosigkeit steigt bei einigen Zielgruppen besonders stark. So ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen über 45 beinahe doppelt so hoch wie bei Frauen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren. Besonders stark hat sich die Arbeitslosigkeit auch bei Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft erhöht. Um mehr als ein Viertel hat sich die Zahl der arbeitslosen Frauen

erhöht, die gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen aufweisen.

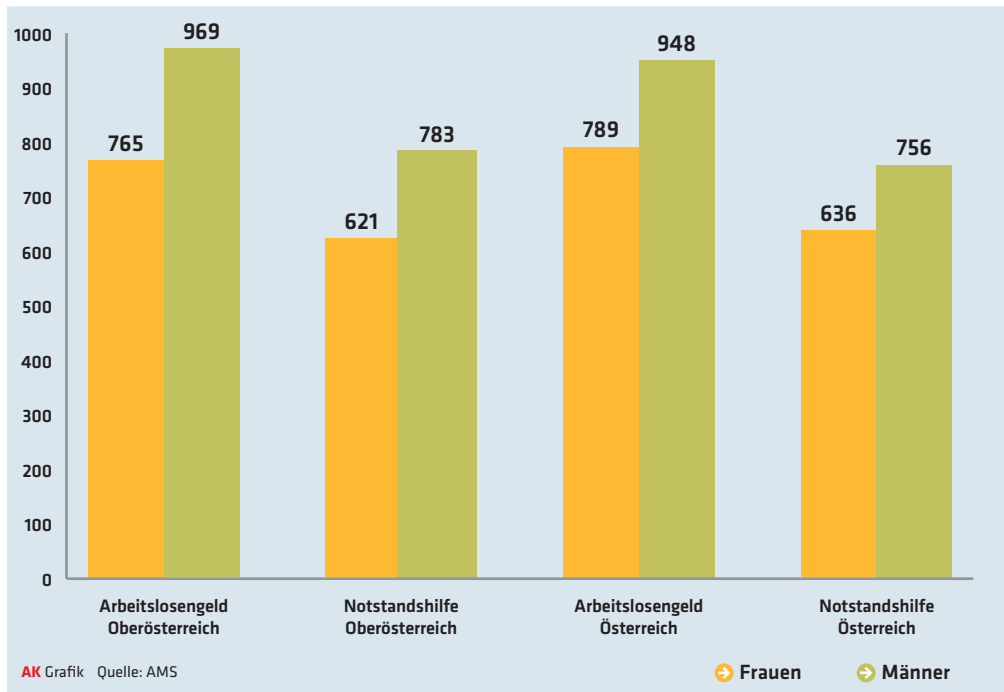
### Qualifikation entscheidend

Beinahe jede zweite Arbeitslose verfügt maximal über einen Pflichtschulabschluss. Wie sehr die Qualifikation die Arbeitsmarktchancen beeinflusst, sieht man daran, dass sich bei den Personen mit Lehrabschluss die Arbeitslosenquote auf etwa ein Drittel reduziert, bei den Arbeitskräften mit höherer Bildung ist die Arbeitslosenquote noch einmal niedriger.

**Jede zweite Arbeitslose ist gering qualifiziert**

## ARBEITLOSENGELD UND NOTSTANDSHILFE

(MONATLICHER LEISTUNGSBEZUG IN EURO – JAHRESDURCHSCHNITT 2014)



Die schlechten Arbeitsmarktchancen dieser benachteiligten Gruppen schlagen sich in einem massiven Anstieg der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nieder: Von den beim AMS Oberösterreich vorgemerkten Frauen sind bereits 5472 langzeitbeschäftigungslos. Das ist ein Anstieg um 30,4 Prozent und bedeutet, dass bereits mehr als jede fünfte beim AMS vorgemerkte Frau langzeitbeschäftigungslos ist.

### Arbeitslosigkeit führt zu Armut

Durch den Anstieg bei der Dauer der Arbeitslosigkeitsepisoden und vor allem den massiven Zuwachs bei der Langzeitbeschäftigungslosigkeit rückt die mangelnde Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit stärker in den Mittelpunkt. Diese Armutsgefährdung ist für Frauen erheblich größer als für Männer, weil oft mehrere negative Faktoren gleichzeitig auftreten.

Das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld der Männer betrug 2014 969 Euro. Der Arbeitslosengeldbezug der Frauen war mit 765 Euro um 204 Euro bzw. 21,1 Prozent niedriger. Ein sehr ähnliches Bild ergibt sich bei der Notstandshilfe, wo der Unterschied zwischen Männern und Frauen 20,7 Prozent beträgt.

Österreichweit ist die Differenz zwischen den Leistungsbezügen der Frauen und Männer etwas kleiner. Die oberösterreichischen Männer erhalten etwas mehr als im bundesweiten Durchschnitt, während die finanziellen Ersatzleistungen der oberösterreichischen Frauen im Bundesländervergleich unterdurchschnittlich sind. Somit übertragen sich die in Oberösterreich überdurchschnittlichen Lohn- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern (siehe Kapitel Einkommen, Seite 12) auch auf die Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit.

### Notstandshilfe und Partnereinkommen

Dass bei Lebensgemeinschaften oder Ehen das Partnereinkommen – unter Berücksichtigung bestimmter Freibeträge – auf die Notstandshilfe angerechnet wird, betrifft vor allem Frauen. Als Folge davon verringert sich die Notstandshilfe, oder sie entfällt ganz. Österreichweit erhielten 2014 aufgrund dieser Partnereinkommensanrechnung 16.339 Personen – davon 82 Prozent Frauen – keine Notstandshilfe. In Oberösterreich, wo 2312 Personen betroffen waren, ist der Frauenanteil mit rund 87 Prozent noch höher.

**Niedrigeres  
Einkommen –  
niedrigeres  
Arbeitslosengeld**



## POLITIK & GESELLSCHAFT

Bildung, Kinderbetreuung, Care, Gesundheit, Pension und Armut – auch außerhalb der unmittelbaren Arbeitswelt wird das Leben für viele Frauen nicht leichter. Politische und gesellschaftliche Gegebenheiten beeinflussen die Lebensbedingungen von erwerbstätigen Frauen in einem ebenso großen Ausmaß, wie es wirtschaftliche oder arbeitsrechtliche Gegebenheiten tun.

## HOHERE BILDUNG DER FRAUEN WIRKT SICH AUF BERUFLICHE CHANCEN NUR WENIG AUS

Beim Bildungsstand haben die Frauen längst mit den Männern gleichgezogen, in vielen Bereichen haben sie die Männer sogar überholt. Beim Einkommen und bei den beruflichen Aufstiegschancen führen allerdings noch immer die Männer, und zwar um Längen.

**Bei Erstabschlüssen an der Uni fast 60 Prozent Frauen**

**Bessere Bildung heißt nicht immer bessere Berufschancen**

Der Bildungsstand der Frauen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Sie haben nicht nur mit den Männern gleichgezogen, sondern haben sie in fast allen Bereichen überholt. Der Anteil der Frauen an den Universitätsabsolventen/-innen etwa betrug im Studienjahr 2013/2014 (vorläufige Zahlen laut unidata) 56,5 Prozent. Bei Erstabschlüssen waren es sogar 59,5 Prozent.

Diese bessere Bildung spiegelt sich aber nur unzureichend in besseren Berufschancen wider. Neben der hohen Teilzeitquote und Lohndiskriminierung bei gleicher Qualifikation liegt die Ursache auch in der Wahl der Ausbildung. Frauen wählen sehr oft traditionelle, Frauen zugeschriebene Ausbildungen. Diese sind häufig massiv unterbewertet.

### SCHULTYPENWAHL NACH GESCHLECHT (IN PROZENT)

	Österreich		Oberösterreich	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<b>AHS-Oberstufe</b>	57	43	61	39
<b>Berufsschule</b>	35	65	33	67
<b>Berufsbildende Mittlere Schulen</b>	48	52	44	56
technisch-gewerblich	20	80	13	87
kaufmännisch	56	44	57	43
wirtschaftsberuflich	84	16	91	9
<b>Berufsbildende Höhere Schulen</b>	51	49	52	48
technisch-gewerblich	27	73	25	75
kaufmännisch	61	39	62	38
wirtschaftsberuflich	90	10	93	7
<b>Kindergartenpädagogik</b>	94	6	96	4

AK Grafik Quelle: Bildungsmonitor AKÖÖ 2014

### Schultypenwahl nach Geschlecht

Bei der schulischen Ausbildung findet sich im Rahmen der berufsbildenden Schulen eine klar erkennbare Präferenz: Wirtschaftsberufliche

und pädagogische Schulen besuchen hauptsächlich Mädchen, an technisch gewerblichen Schulen dominieren die Burschen. In Oberösterreich ist diese unterschiedliche Verteilung noch stärker ausgeprägt als im Bundesschnitt.



#### MATURANTEN/-INNEN IN PROZENT DER WOHNBEVÖLKERUNG

Geschlecht	Österreich			Oberösterreich		
	AHS	BHS	alle	AHS	BHS	alle
männlich	14	20	34	11	20	31
<b>weiblich</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>48</b>
alle	18	24	42	15	24	39

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, BIZ 2013, eigene Berechnungen

39 Prozent eines Jahrgangs absolvieren in Oberösterreich eine Matura. Der Anteil der Frauen liegt bei 48 Prozent, bei den Burschen maturieren nur 31 Prozent.

#### Bildung ist in Österreich erblich

Bildung wird in Österreich in hohem Ausmaß vererbt. Je höher die Schulbildung der Eltern, umso wahrscheinlicher ist ein hoher Bildungsabschluss des Kindes. Nur 26 Prozent der 25- bis 34-Jährigen in Österreich haben einen höheren Abschluss als ihre Eltern. Im OECD-Schnitt sind es 37 Prozent.

Quelle: Bildungsmonitor AK Oberösterreich 2014

#### Betriebliche Weiterbildung Männersache

Bei der betrieblichen Weiterbildung haben die Männer die Nase vorn. Während die Teilnahmequote (bezogen auf alle Beschäftigten) bei den Männern 34,8 Prozent beträgt, kommen nur 30,5 Prozent der Frauen in den Genuss einer betrieblichen Weiterbildung (Statistik Austria, Betriebliche Weiterbildung, 2013)

Dementsprechend müssen sich Frauen häufiger auf eigene Kosten und in der Freizeit weiterbilden. 55 Prozent der Bezieher/-innen einer Förderung aus dem oberösterreichischen Bildungskonto sind Frauen. Noch deutlicher fällt das Ergebnis beim Bildungsbonus der Arbeiterkammer Oberösterreich aus, der zu 60,6 Prozent von Frauen in Anspruch genommen wird (2013).

**Weiterbildung bei Frauen oft auf eigene Kosten und in der Freizeit**

# VOLLZEIT-JOB UND ELTERNSCHAFT SIND NACH WIE VOR SCHWER ZU VEREINBAREN

Für Vollzeit beschäftigte Eltern in Oberösterreich ist die Situation nicht besser geworden, im Gegenteil. Anteilsmäßig stehen für Unter-Dreijährige und Kindergartenkinder sogar weniger institutionelle Betreuungsplätze mit passenden Öffnungszeiten zur Verfügung als noch vor einem Jahr. Zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und den Schließtagen der Kinderbetreuungseinrichtungen klappt eine große Lücke.

Kriterien für Vereinbarkeit definiert

Krabbelstuben, Kindergärten, Horte – institutionelle Kinderbetreuung ist für Eltern im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie enorm wichtig. Um entsprechende Analysen der Betreuungssituation vornehmen zu können, wurde von der Arbeiterkammer Wien der sogenannte Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entwickelt. Dazu wurden folgende Kriterien definiert:

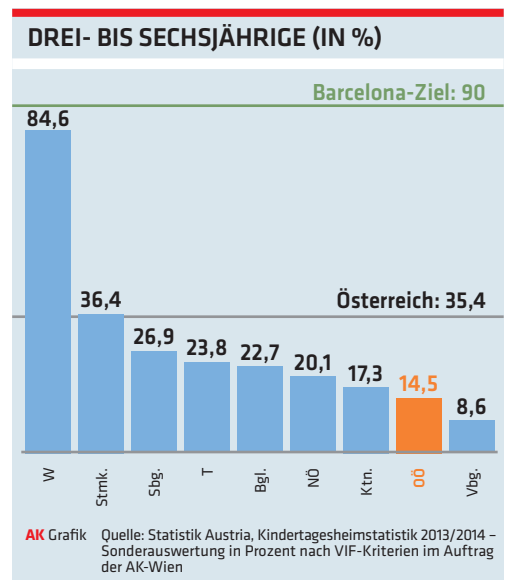
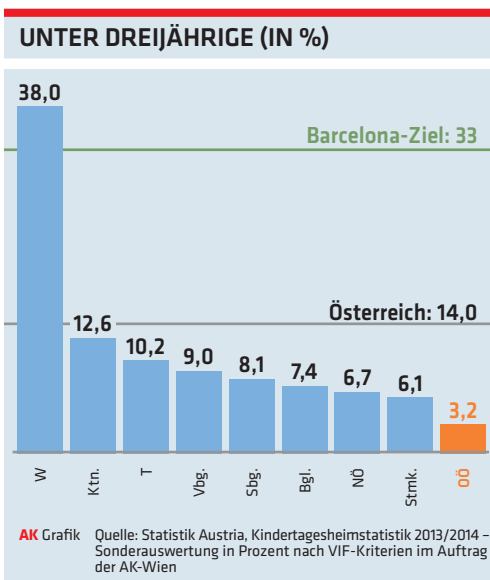
VEREINBARKEITSINDIKATOR (VIF)	
Wöchentliche Öffnungszeit mindestens 45 Stunden (Mo – Fr)	an 4 Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden geöffnet
Angebot eines Mittagessens	Maximal 5 Wochen Schließzeit pro Jahr

AK Grafik

Seit 2006 können nun darüber Aussagen getroffen werden, wie viele institutionelle Betreuungsplätze österreichweit mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar sind.

## Weniger VIF-konforme Plätze

In Oberösterreich hat sich die Situation für berufstätige Eltern im Vorjahresvergleich nicht verbessert. Im Gegenteil, zumindest wenn man die VIF-Kriterien als Maßstab nimmt: Hatten 2012 noch 3,3 Prozent der Unter-Dreijährigen in Oberösterreich einen institutionellen Betreuungsplatz, der den VIF-Kriterien entsprach, so waren es 2013 nur noch 3,2 Prozent. Im Bundesländervergleich rangiert Oberösterreich damit schon seit Jahren an letzter Stelle und ist auch noch Lichtjahre vom erklärten Barcelona-Ziel der EU (33 Prozent der Unter-Dreijährigen haben einen Betreuungsplatz) entfernt.





Noch dramatischer ist die Entwicklung bei den Drei- bis Sechsjährigen: Standen 2012 noch 15,8 Prozent VIF-konforme Betreuungsplätze zur Verfügung, so waren es 2013 nur mehr 14,5 Prozent.

### Viel zu kurze jährliche Öffnungszeiten

Ein Betreuungsplatz, der nur bis zur Mittagszeit zur Verfügung steht bzw. in den Weihnachts-, Semester-, Oster- und Sommerferien<sup>1)</sup> nicht oder nur teilweise geöffnet hat, löst das Betreuungsdilemma berufstätiger Eltern nicht. Arbeitnehmer/-innen haben in Österreich in der Regel Anspruch auf fünf Wochen Urlaub. Bei Eltern von Kindergartenkindern klafft beispielsweise in Oberösterreich zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und den durchschnittlichen Schließtagen der Kindergärten eine besonders große Lücke von fast zwei Wochen.

#### SO VIELE TAGE PRO JAHR SIND KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN GESCHLOSSEN

Kindertagesheimstätten gesamt	OÖ: 32,6 Tage Ö: 24,4 Tage
Krabbelstuben	OÖ: 26,4 Tage Ö: 15,1 Tage
Kindergärten	OÖ: 34,1 Tage Ö: 29,4 Tage
Horte	OÖ: 33,8 Tage Ö: 26,2 Tage

AK Grafik Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2013/2014

Neben den langen Ferienzeiten passen in vielen Fällen auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht zu den immer flexibler werdenden Arbeitszeiten der Eltern. Laut Kindertagesheimstatistik hat etwas mehr als jeder Achte der oberösterreichischen Kindergärten weniger als sechs Stunden geöffnet, jeweils rund 15 Prozent haben zwischen sechs bis unter sieben bzw. sieben bis unter acht Stunden geöffnet. 27,8 Prozent haben eine tägliche Öffnungszeit zwischen acht und unter neun Stunden.

<sup>1)</sup> In Oberösterreich werden in den Sommermonaten fallweise sogenannte „Saisonkindertagesheime“ geführt.



Als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen ist die Arbeiterkammer Oberösterreich bemüht, die Situation berufstätiger Eltern zu verbessern. Die AK erhebt seit mehr als 15 Jahren die Kinderbetreuungssituation in allen oberösterreichischen Gemeinden. Gefragt wird dabei nach den Öffnungszeiten, ob ein Mittagessen angeboten wird, ob es Nachmittagsbetreuung für Volksschulkinder gibt und vieles mehr. Die Ergebnisse dokumentieren, dass es noch enormen Verbesserungsbedarf gibt:

- ▶ Rund jede achte oberösterreichische Gemeinde (12,6 Prozent) hat noch immer kein Betreuungsangebot für Unter-Dreijährige.
- ▶ In den vier Bezirkshauptstädten Gmunden, Perg, Rohrbach und Schärding gibt es immer noch keine adäquate Betreuung, wenn die Eltern Vollzeit arbeiten wollen oder müssen. Schlusslicht ist der Bezirk Rohrbach, wo es noch keine einzige Gemeinde gibt, die die VIF-Kriterien erfüllt.
- ▶ Etwas mehr als jede fünfte oberösterreichische Gemeinde (21,9 Prozent) hat kein Betreuungsangebot für Volksschulkinder.
- ▶ Rund jede vierte der oberösterreichischen Gemeinden (24,8 Prozent) bietet im Kindergarten kein Mittagessen an.

**Verbesserungsbedarf ist nach wie vor groß**

**Defizite besonders bei den Unter-Dreijährigen**

**Keine VIF-konforme Gemeinde im Bezirk Rohrbach**



## **FRAUEN ARBEITEN UNENTGELTlich 123 MILLIONEN STUNDEN PRO WOCHE**

Kinderbetreuung, Pflege, Hausarbeit – all diese unbezahlten Tätigkeiten bleiben in Österreich immer noch vorwiegend an den Frauen hängen. Sie leisten in der Woche unglaubliche 123 Millionen unentgeltliche Arbeitsstunden. Für viele berufstätige Frauen beginnt die Sorgearbeit unmittelbar nach der Erwerbsarbeit. Teilzeit wird oft als einzige Möglichkeit gesehen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

„Care“ ist immer noch vorwiegend Frauensache

„Care“ oder Sorgearbeit bedeutet laut OECD unbezahlte Arbeit durch Familienmitglieder, etwa Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Beziehungs- und Sorgearbeit in der Familie oder Hausarbeiten wie Kochen, Putzen und Einkaufen. Mit „Care“ sind also Dienstleistungen gemeint, die nicht auf dem Markt verkauft werden. All diese Tätigkeiten wurden bzw. werden noch immer überwiegend von Frauen unentgeltlich erbracht.

Diese Tätigkeiten werden sowohl freiwillig als auch unfreiwillig geleistet – weil es an entsprechenden sozialen Diensten etwa bei Kinderbetreuung und Pflege mangelt. Auch Haus- und Sorgearbeit verbleibt größtenteils bei den

Frauen, da Männer nur einen sehr geringen Anteil dieser Arbeit in den Familien verrichten.

Fakt ist, dass noch immer rund 97 Prozent der Frauen und nur drei Prozent der Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen. Das verdeutlicht, dass Kinderbetreuung immer noch überwiegend „Frauensache“ ist. Zudem werden rund 75 Prozent der Pflegeleistungen in den Familien zu rund 80 Prozent von Frauen (Partnerinnen, Töchter, Schwiegertöchter) erbracht. Diese pflegenden Frauen sind zumeist noch im erwerbsfähigen Alter.

Durch den hohen Anteil an weiblicher Sorgearbeit in den Familien ist die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen im Vergleich zu den Män-

ner gering. Sie arbeiten überwiegend Teilzeit oder sind Hausfrauen. Dies wirkt sich natürlich auf die Einkommen der Frauen bzw. der Familien und auch auf ihre soziale Sicherung im Falle von Arbeitslosigkeit bzw. im Alter negativ aus.

### Einzementierte Rollenbilder

In Österreich hat sich trotz zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen in Sachen Rollenstereotypen und Mutterbild bei der Aufgabenteilung innerhalb der Familie nicht viel verändert. Laut der Zeitverwendungsstudie von Statistik Austria sind 92,8 Prozent der Frauen an jedem Tag der Woche zusätzlich zur Erwerbsarbeit drei Stunden und 19 Minuten mit Tätigkeiten rund um die Haushaltsführung beschäftigt. Für soziale Kontakte, Kinderbetreuung und Freiwilligenarbeit wenden 74,2 Prozent der erwerbstätigen Frauen täglich rund 2 Stunden und 41 Minuten auf.

Die Wissenschaft bezeichnet diesen Sachverhalt der weiblichen Mehrfachbelastung als „doppelte Vergesellschaftung von Frauen“. Vor diesem Hintergrund sind es auch primär erwerbstätige Frauen, die durch den ständigen Spagat der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert sind und deshalb den Gang in die atypische Beschäftigung wählen – eine der häufigsten Vereinbarkeitsstrategien.

Wie die Zeitverwendungsstudie von Statistik Austria zeigt, verrichten Frauen rund 66 Prozent (das sind 123 Millionen Stunden pro

Woche) der unbezahlten Care-Arbeit, auch dann, wenn die Frau erwerbstätig ist:

ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE NACH TÄTIGKEITEN		
Tätigkeitsbereiche	Erwerbstätige Personen	
	Durchschnittliche Stunden pro Woche	
	Frauen	Männer
Unbezahlte Arbeit	27,0	16,1
Haushaltsführung	21,6	11,4
Kinderbetreuung	4,2	3,2
Betreuung Erwachsene	0,3	0,1

AK Grafik

### Soziale Dienstleistungen: Doppelchance

Soziale Dienstleistungen zählen zu den Zukunftsbranchen auf dem heimischen Arbeitsmarkt. 82 Prozent der Beschäftigten in den Pflegeberufen – die sich aus 29 Berufsgruppen zusammensetzen – sind in Österreich Frauen. In den sozialen Dienstleistungen konnte in den letzten Jahren auch das stärkste Beschäftigungswachstum erzielt werden. Durch ein besseres und leistbares Angebot von sozialen Diensten etwa bei Pflege und Kinderbetreuung könnten neue Arbeitsplätze geschaffen, die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen erhöht werden. Ein Ausbau ist daher dringend notwendig. Wichtig ist auch, diese reinen „Frauenbranchen“ aufzuwerten und diese sehr wichtigen und fordernden Tätigkeiten adäquat zu entlohnen.

**Ausbau sozialer Dienstleistungen: neue Arbeitsplätze, mehr Möglichkeiten für Frauen**



# FRAUEN STERBEN ÖFTER AN HERZINFARKT UND HABEN EIN HÖHERES DEMENZ-RISIKO

Auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern nimmt unser Gesundheitssystem noch immer zu wenig Rücksicht. So lässt sich eine höhere Sterblichkeit von Frauen bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen dadurch erklären, dass Frauen andere Symptome zeigen als Männer. Frauen haben auch ein höheres Risiko, an Demenz zu erkranken. Die medizinische Versorgung in Oberösterreich ist auf diesem Gebiet verbesserungswürdig.

**Keine gendergerechte medizinische Behandlung**

Noch immer werden Frauen bei gleichen Erkrankungen und Symptomen nicht gendergerecht behandelt. Im Rahmen der zehnten Bundes-Gesundheitsziele soll im Hinblick auf die gesunde Lebenserwartung die Chancengerechtigkeit unter den Geschlechtern sichergestellt sein – hier gibt's noch einiges zu tun.

ein. In Bezug auf die Lebenserwartung erreichen die Männer ihrer eigenen Einschätzung zufolge einen Anteil an gesunden Jahren von 80 Prozent, die Frauen kommen hingegen auf einen Anteil von 76 Prozent (Statistik Austria).

## Frauen werden 83,6 Jahre alt

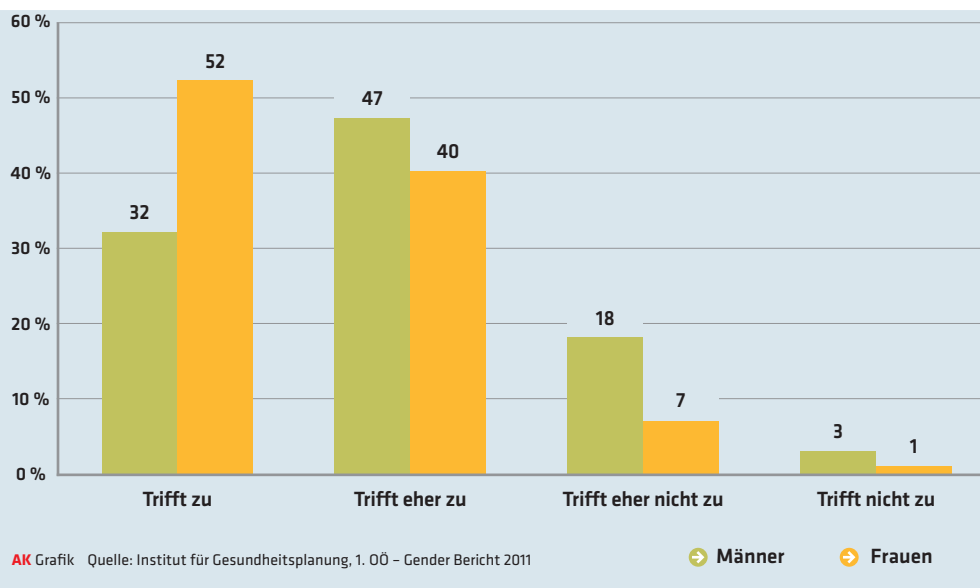
Zwar haben Frauen im Allgemeinen eine höhere Lebenserwartung als Männer. Zur Geburt liegt die durchschnittliche Lebenserwartung für Frauen bei 83,6 Jahren und für Männer bei 78,5 Jahren. Was die gesunden Lebensjahre angeht, schätzen die Frauen ihren Gesundheitszustand allerdings anders

## Bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen vorn

Ein Grund für die pessimistischere Einschätzung der Frauen zu ihrem Gesundheitszustand könnte sein, dass das Gesundheitssystem auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern noch immer zu wenig Rücksicht nimmt. Am Beispiel der Herz-Kreislauf-Erkrankungen wird dieser Unterschied deutlich. Das Ludwig-Boltzmann-Institut für

**Höhere Lebenserwartung, pessimistischere Einstellung**

**GESUNDE ERNÄHRUNG NACH GESCHLECHT (IN PROZENT)**



kardiologische Geschlechterforschung zeigt auf, dass sich Frauen in der Symptombeschreibung von den Männern wesentlich unterscheiden und dass sie dadurch eine höhere Sterblichkeit bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen haben. Von den im Jahre 2013 rund 34.000 Verstorbenen an Krankheiten des Herz-Kreislaufsystems waren beinahe 60 Prozent Frauen (Statistik Austria).

### Frauen sind gesundheitsbewusster

Anhand des Gesundheitsverhaltens lässt sich die höhere Sterblichkeitsrate bei den Frauen nicht erklären. Dem 1. OÖ Gender-Bericht zufolge schneiden Frauen beim Gesundheitsverhalten im Allgemeinen besser ab als Männer. Die Feststellung „Ich ernähre mich gesund“ bezeichnen 92 Prozent der Frauen, aber nur 79 Prozent der Männer als zutreffend oder eher zutreffend (siehe Grafik auf Seite 36).

Im Rahmen der letzten Gesundheitsbefragung von Statistik Austria haben die Frauen angegeben, dass sie in den letzten zwölf Monaten mit 82 Prozent häufiger den Hausarzt/die Hausärztin aufgesucht haben als die Männer (76 Prozent). Allerdings haben die Frauen den Hausarzt/die Hausärztin weniger wegen gesundheitlicher Beschwerden, sondern wegen der Verschreibung eines oder mehrerer Medikamente aufgesucht.

### Einflussfaktor Mehrfachbelastung

Neben physiologischen Geschlechtsunterschieden spielen auch psychosoziale Einflussfaktoren eine wesentliche Rolle in einer gendergerechten Gesundheitspolitik. Frauen sind durch Mehrfachbelastungen (Arbeitswelt, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) häufiger überlastet als Männer.

### Demenz: Unterschiedliche Versorgung ...

Die Bedeutung einer geschlechterspezifischen Behandlung zeigt sich gut an der demenziellen Erkrankung (Gesundheit Österreich). Nachdem Frauen ein generell höheres Lebensalter erreichen als Männer, ist das Risiko, an einer Form von Demenz zu erkranken, bei Frauen deutlich höher als bei Männern. In



Österreich sind mehr als 70 Prozent der über 60-Jährigen mit Demenz Frauen.

Die medizinische Versorgung bei Demenz ist in den Bundesländern unterschiedlich. Während die Versorgungsquote Demenkranker durch Allgemeinmediziner/-innen in der Steiermark mit 85 Prozent am höchsten ist, liegt Oberösterreich mit 70 Prozent unter den Bundesländern an viertletzter Stelle (Österreichischer Demenzbericht 2014).

### ... und unterschiedliche Symptome

Geschlechterunterschiede zeigen sich im Fall von Demenz vor allem bei den Verhaltensauffälligkeiten und bei der Behandlung mit Medikamenten. Frauen mit Demenz erleben häufiger depressive Symptome als Männer. Sie berichten außerdem häufiger von Nebenwirkungen im Zuge der medikamentösen Behandlung. Dieser Umstand beruht möglicherweise auf dem durchschnittlich niedrigeren Gewicht der Frauen. Und im Zusammenhang damit auf der Tatsache, dass in Europa Medikamente größtenteils noch immer an Männern getestet werden.

**Medikamente werden meist an Männern getestet**

## ÖSTERREICHISCHE FRAUEN GEHEN IM SCHNITT MIT 59,8 JAHREN IN PENSION

Das gesetzlich Pensionsalter und das faktische Antrittsalter der Frauen liegen in Österreich sehr nahe beisammen. Bei einem Regelpensionsalter von 60 Jahren gehen Frauen derzeit mit 59,8 Jahren in Alterspension. Das Pensionsantrittsalter der Frauen ist damit von 2013 auf 2014 um 0,6 Jahre gestiegen. Wenig Verbesserung gab es bei der Höhe der Frauenpensionen – die sind immer noch nur halb so hoch wie jene der Männer.

### Mehr Frauen haben Anspruch auf eine Eigenpension

Im Dezember 2014 wurden in ganz Österreich mehr als 2,3 Millionen Pensionen ausbezahlt. 60,8 Prozent waren Frauenpensionen. Das ist vor allem auf die höhere Zahl von Witwenpensionen im Vergleich zu Witwerpensionen zurückzuführen. Aber auch bei den Alterspensionen überwiegen die Frauen, da sie die Pensionen wegen des niedrigeren Zugangsalters und vor allem wegen ihrer höheren Lebenserwartung deutlich länger beziehen. Zudem sind die Erwerbsquoten der Frauen in den letzten Jahren gestiegen, sodass mehr Anspruch auf eine Eigenpension haben.

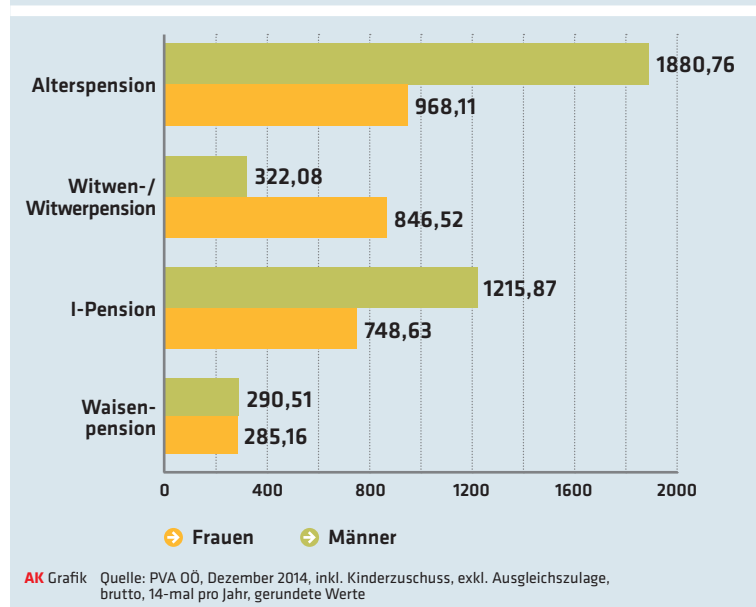
Nur rund 5,2 Prozent der männlichen Pensionsbezieher bezogen per Juli 2012 zwei oder mehrere Pensionen, bei den Frauen be-

trug dieser Anteil 20,5 Prozent (mit Beamtenpensionen). Die häufigste Kombination war Eigenpension mit Witwenpension.

### Großer Anteil sind Witwenpensionen

Der Eigenpensionsanteil (Invaliditätspensionen und Alterspensionen) der Frauen liegt nach Angaben der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) Oberösterreich bei rund 70 Prozent. Fast 30 Prozent aller Frauenpensionen entfallen auf Hinterbliebenenleistungen. Bei den Männern liegt der Eigenpensionsanteil bei rund 93 Prozent, nur fünf Prozent der Pensionen sind Hinterbliebenenleistungen (Witwer- oder Waisenpensionen).

### DURCHSCHNITTliche PENSIONSHÖHEN PER DEZEMBER 2014 FÜR ÖÖ (IN EURO)



### Geringe Einkommen, Erwerbslücken

Generell hängt die Höhe der Pension vom Einkommen im Bemessungszeitraum, von der Versicherungsdauer und vom Pensionsantrittsalter ab. Da Frauen zumeist niedrigere Einkommen beziehen und ihre Versicherungsverläufe durch Kindererziehung, Pflege oder Betreuung Lücken aufweisen, liegen auch ihre Durchschnittspensionen weit unter jenen der Männer.

Die Alterspensionen der Frauen sind um fast die Hälfte niedriger und liegen bei rund 968 Euro monatlich. Auch die durchschnittliche Höhe der I-Pension liegt um mehr als 430 Euro bzw. um 35 Prozent unter jener der Männer. Nur die Witwenpensionen der Frauen sind mit rund 825 Euro pro Monat höher (siehe Grafik links).

### Nettoersatzrate fast 80 Prozent

Im Jahr 2012 betrug die Nettoersatzrate der Frauen bei der Alterspension 79,8 Prozent, bei der Invaliditätspension 71,3 Prozent. Die Nettoersatzrate vergleicht das letzte Nettoeinkommen mit der ersten Nettopension. Eine Nettoersatzrate von 79,8 Prozent bedeutet, dass die erste Nettopension 79,8 Prozent vom letzten Nettoeinkommen ausmacht. Die Werbung für private Zusatzvorsorge operiert meist mit dem letzten Bruttoeinkommen und der ersten Bruttopension, da hier die Lücke größer ist. Allerdings wurden früher nur die 15 besten Jahre, was das Einkommen betrifft, für die Berechnung der Pension herangezogen. Im neuen Pensionskonto gilt die lebenslange Durchrechnung. Das heißt, dass Erwerbslücken und Teilzeitphasen stärker auf die Pension durchschlagen und dadurch die Nettoersatzrate schmälern werden.

(Quelle: BMASK, Fact Sheet Juni 2014, Vergleich letztes Nettoeinkommen mit erster Nettopension, Wohnsitz im Inland, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen)

### Ausgleichszulage ist Frauensache

Aktuell sind fast 71 Prozent der Ausgleichszulagenbezieher/-innen Frauen. Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende beträgt im Jahr 2015 genau 872,31 Euro brutto monatlich, 14-mal pro Jahr, der Familienrichtsatz für Ehepaare beträgt 1307,89 Euro. Sind die erworbene Pension und allfällige sonstige Einkünfte geringer als dieser Wert, so erfolgt eine Aufzahlung bis zu diesem Richtsatz. Die Ausgleichszulage betrug im Dezember 2013 im Bundesschnitt 276 Euro monatlich.

### Pensionsantrittsalter steigt

Das derzeitige gesetzliche Regelpensionsalter der Frauen liegt bei 60 Jahren (Männer 65 Jahre) und soll ab 2024 bis 2033 schrittweise auf 65 Jahre angehoben werden. Im Jahr 2014 gingen Frauen durchschnittlich mit 59,8 Jahren (Männer: 63,2 Jahre), also 0,2 Jahre vor dem derzeitigen Regelpensionsalter, in eine Alterspension und mit 52,8 Jahren (Männer: 55,7 Jahre) in eine Pension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit (Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension). Damit ist das Antrittsalter

der Frauen bei der normalen Alterspension binnen eines Jahres um 0,6 Jahre gestiegen, bei der Pension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit um 3,1 Jahre.

(Quelle: Handbuch der Österreichischen Sozialversicherung, 2015)

### Was sind eigentlich die „Bundesmittel“?

Die Pflichtbeiträge der Frauen zur Pensionsversicherung im ASVG sind von 2006 bis 2012 um rund 2 Milliarden Euro (Männer plus rund 2,5 Milliarden) gestiegen. Die gesetzlich definierten Leistungen konnten damit nicht gedeckt werden. Um den Aufwand der gesetzlichen Pensionsversicherung auszugleichen, zahlt der Bund den Bundesbeitrag („Ausfallhaftung“), Beiträge für Teilversicherungszeiten auf dem Pensionskonto, den Ersatz für Ausgleichszulagen sowie bei den Selbständigen die „Partnerleistung“ für zu niedrige Pensionsversicherungsbeiträge. Diese Zahlungen werden als „Bundesmittel“ bezeichnet.

Der Gesamtaufwand dafür wurde zugunsten der Pensionsversicherung für Frauen von rund 5,3 Milliarden (2006) auf 6,9 Milliarden (2012) um 13 Prozent (Männer 1,5 auf 2,6 Milliarden um 18 Prozent) angehoben. So werden sinkende Lohnquote, Kindererziehungszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Krankheit sowie Aufwendungen gegen Altersarmut aus Steuermitteln solidarisch ausgeglichen.

(Quellen: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Soziale Sicherheit 2/2014, S. 64 ff. // Pensionsversicherungsanstalt Oberösterreich // BMASK, Fact-Sheet Pensionen Juli 2013 // BMASK, Fact-Sheet Pensionen Februar 2014 // BMASK, Quartalsbericht 2/2013 // BMASK, Quartalsbericht 3/2013 // BMASK, Quartalsbericht 1/2014)



## JEDE ACHE FRAU IN OBERÖSTERREICH LEBT AN DER SCHWELLE ZUR ARMUT

In Oberösterreich sind nicht weniger als 64.000 Frauen (ab 20 Jahren) armutsgefährdet. Das heißt, sie haben im Monat weniger als 1104 Euro zur Verfügung. Die Armutsgefährdungsquote der Frauen liegt damit in Oberösterreich bei 12 Prozent, bei den Männern ist die Quote mit 10 Prozent etwas niedriger. Anders ausgedrückt: In Oberösterreich lebt jede achte Frau an der Schwelle zur oder in Armut.

### Ab wann gelten Menschen als arm?

Einkommensarmut bzw. Armutsgefährdung liegt dann vor, wenn ein Haushalt über weniger als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens verfügt. Diese sogenannte Armutsgefährdungsschwelle lag im Jahr 2013 basierend auf den Einkommen 2012 bei einem Einpersonenhaushalt bei netto 1104 Euro monatlich 12mal pro Jahr.

Bezogen auf die Haushaltseinkommen sind in Österreich laut Statistik Austria (EU-SILC 2013) 14 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet, das sind 1,2 Millionen Menschen. Die Armutsgefährdungsquote der Frauen (ab 20 Jahren) liegt bundesweit sogar noch etwas höher als in Oberösterreich, nämlich bei 15 Prozent, jene der Männer bei 12 Prozent.

### Alleinerziehende besonders gefährdet

Besonders von Armutsgefährdung betroffen sind: Alleinerziehende (Armutsgefährdungsquote: 27 Prozent, das heißt 27 Prozent der Alleinerziehenden sind armutsgefährdet), alleinlebende Frauen ohne Pension (25 Prozent), alleinlebende Pensionistinnen (24 Prozent) und weibliche Hauptverdiener/-innen (23 Prozent). Nach Alter betrachtet sind vor allem Frauen im Alter von 20 bis 39 Jahren und über 65 Jahren mit einer Quote von jeweils 18 Prozent überdurchschnittlich gefährdet.

Die wesentliche Ursache für die höhere Armutsbetroffenheit von Frauen liegt an ihrer geringeren Arbeitsmarktbeteiligung meist aufgrund von Betreuungs- oder Pflegetätigkeiten, aber auch an der geringeren Entlohnung gegenüber den Männern. Niedrige

Erwerbseinkommen bedingen wiederum geringere soziale Leistungen im Falle von Arbeitslosigkeit oder im Alter. Frauen sind daher während der Erwerbsphase, aber auch danach einem besonders hohen Armutsrisiko ausgesetzt.

### Erwerbstätigkeit schützt vor Armut

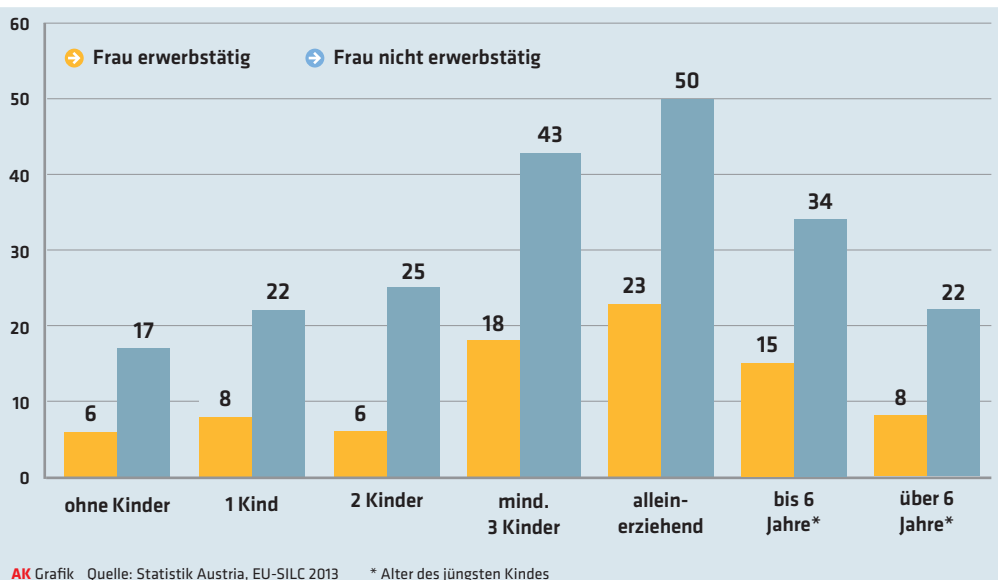
Fest steht, dass das Armutsrisiko von Familien sinkt, wenn die Erwerbsbeteiligung, aber auch das Einkommen der Frauen steigen. Ist eine Frau mit zwei Kindern erwerbstätig, so reduziert sich die Armutsgefährdungsquote um 19 Prozentpunkte auf sechs Prozent. Bedenklich ist, dass sowohl bei Familien mit mindestens drei Kindern als auch bei Ein-Eltern-Haushalten das Armutsgefährdungsrisiko zwar sinkt, wenn die Frau arbeitet, das Risiko jedoch immer noch auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau von 18 bzw. 23 Prozent liegt.

Sind Frauen in Ein-Eltern-Haushalten nicht erwerbstätig, so liegt die Armutsgefährdungsquote bei erschreckenden 50 Prozent. Auffallend ist auch, dass bei kleinen Kindern unter sechs Jahren trotz Erwerbstätigkeit der Frau (zumeist in Teilzeit) oft kein ausreichendes Einkommen lukriert werden kann. Rund 15 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit kleinen Kindern sind armutsgefährdet.

### Jede vierte Alleinerziehende von Armut betroffen



## ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTEN IN PROZENT NACH HAUSHALTSFORM, ALTER DES KINDES UND ERWERBSTÄTIGKEIT DER FRAU IN ÖSTERREICH



### Steiler Anstieg bei Mindestsicherung

Österreichweit wurden laut Statistik Austria im Jahr 2013 rund 238.400 Mindestsicherungsbezieher/-innen erfasst. In Oberösterreich bezogen in diesem Jahr 16.200 Menschen (plus 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr) eine Leistung im Rahmen der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS).

Frauen waren in allen Bundesländern stärker auf BMS angewiesen. Der Frauen-Anteil (Aufgliederung in Männer, Frauen und Kinder) lag österreichweit bei 40 Prozent.

### Mindestsicherung armutsfest machen!

Die Höhe der Mindestsicherung beträgt in Oberösterreich für Alleinstehende/Alleinerziehende 903,20 Euro monatlich (inkl. Wohnbedarf, Wert 2015) zwölfmal pro Jahr. Etwaißes Einkommen bzw. nennenswertes Vermögen (Ausnahmen bestehen!) ist anzurechnen bzw. zu verwerfen, bevor man eine Mindestsicherung erhält. Dieser Mindeststandard liegt weit unter der Armutsgefährdungsschwelle von 1104 Euro netto für eine Alleinstehende/einen Alleinstehenden. Armut kann daher durch die Mindestsicherung nur unzureichend beseitigt werden.

(Quellen: Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2013, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Wien, 10/2014 // Statistik Austria, Bedarfsorientierte Mindestsicherung der Bundesländer im Jahr 2013, Statistische Nachrichten 12/2014)





# INTERNATIONAL

Erfolgreiche Frauenpolitik muss grenzüberschreitend agieren. Die Arbeitsbedingungen von Frauen in Europa und der ganzen Welt, von Migrantinnen, die hier arbeiten – sie beeinflussen auch unser Leben. Und es gibt viel zu lernen von anderen Ländern, die in punkto Gleichstellung schon weiter fortgeschritten sind.

# MIGRATION IST WEIBLICH: BEREITS MEHR MIGRANTINNEN ALS MIGRANTEN

Migration ist weiblich, Diskriminierung häufig ebenso. Rund 740.000 Frauen, die nicht hier geboren wurden, leben aktuell in Österreich. Obwohl ihr Bildungsniveau stetig steigt, haben Migrantinnen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Österreicherinnen, und sie verdienen im Schnitt viel weniger. Die Benachteiligungen, die Frauen in der Arbeitswelt erfahren, betreffen Migrantinnen oft noch viel stärker.

Migration war seit jeher eine Strategie von Menschen, um ihre Lebenssituationen zu verbessern. Die Rolle der Frauen in diesen Migrationsprozessen wurde jedoch bisher wenig beachtet. Zu sehr war man geprägt von den patriarchalen Familienbildern, bei denen der für die Nahrung sorgende Mann in die Ferne zieht. Den Frauen wurde hingegen eine passive Rolle in der Heimat zugeschrieben. Dieses Bild entspricht keineswegs mehr der Realität.

Im Einwanderungsland Österreich lebten im Jahr 2014 676.826 Männer mit einem Geburtsort außerhalb von Österreich (Migrantenanteil 16,3 Prozent) und 737.798 Frauen (Migrantinnenanteil 17 Prozent), womit der größere Anteil der Zugewanderten mittlerweile Frauen sind. Rund die Hälfte der im Ausland geborenen Frauen (49 Prozent) stammt aus EU/EWR-Staaten oder der Schweiz. Die größte weibliche Zuwanderungsgruppe kommt aus Deutschland, gefolgt von Bosnien und Herzegowina sowie der Türkei.

Für die politische Zielsetzung der Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen scheint daher die Zielgruppe von Migrantinnen sowohl quantitativ als auch qualitativ von zentraler Bedeutung: Denn von all den Benachteiligten, von denen Frauen betroffen sind, sind Migrantinnen noch einmal mehr betroffen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Arbeits- und Lebenssituationen von Migrantinnen sehr unterschiedlich sind. Der Zugang und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, der bildungs- und sozialökonomische

Hintergrund sowie auch Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich nach Herkunftsland stark.

(Quelle Statistik Austria: Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2014/15)

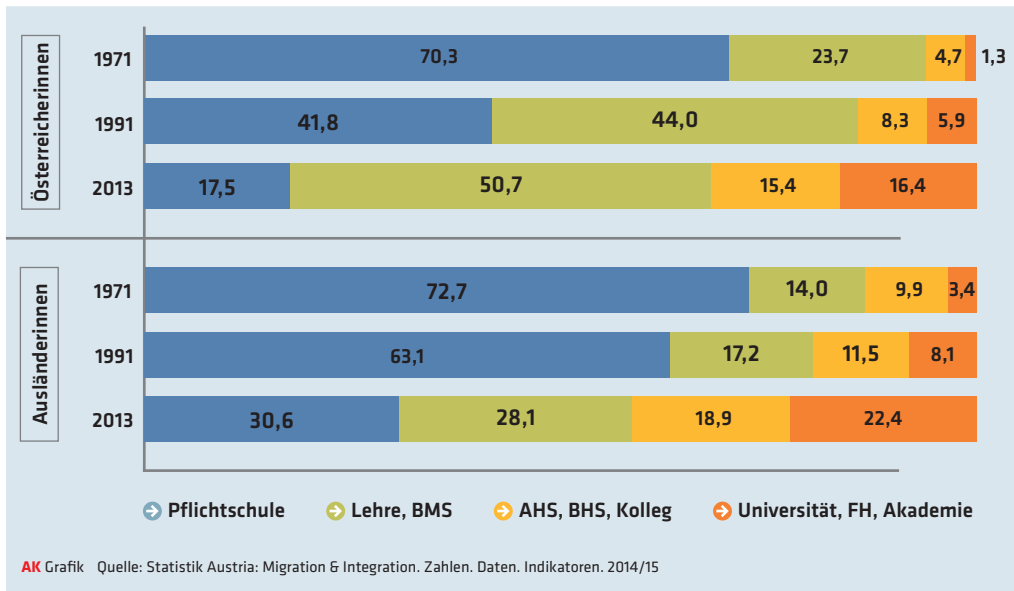
## Das Bildungsniveau steigt stetig

Beim Thema Bildung zeigt sich, dass das Bildungsniveau von Frauen mit Migrationshintergrund stetig steigt – ein Trend, der auch bei österreichischen Frauen zu verzeichnen ist. Bei einem generellen Vergleich mit den Inländerinnen fällt auf, dass unter den Migrantinnen sowohl der Anteil von niedrig Qualifizierten als auch der Anteil an Akademikerinnen höher ist als bei den Österreicherinnen.

Hoher Anteil an Akademikerinnen



**BILDUNGSSTAND DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN WEIBLICHEN BEVÖLKERUNG 1971-2013 NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT (IN PROZENT)**



**Hohes Risiko, arbeitslos zu werden**

Trotz des im Durchschnitt hohen Bildungsniveaus von Ausländerinnen sind diese mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko in Österreich konfrontiert. Im Jahr 2014 lag das Arbeitslosigkeitsrisiko von Ausländerinnen in Österreich bei 12 Prozent und war etwa gleich hoch wie jenes der ausländischen Männer (12,1 Prozent). In Oberösterreich hingegen ist das Arbeitslosigkeitsrisiko von auslän-

dischen Frauen mit beinahe 11 Prozent höher als jenes von ausländischen Männern (9,6 Prozent), was auf die speziellen Herausforderungen für Frauen in diesem Bundesland hindeutet (siehe auch das Kapitel Beschäftigung, Seite 9).

**Höheres Arbeitslosigkeitsrisiko von Migrantinnen in Oberösterreich**

**Netto um 3430 Euro weniger im Jahr**

Typische Frauenjobs und typische „Ausländerjobs“ sind in der Regel schlecht bezahlt. 2012 hatten Ausländerinnen mit 15.420 Euro nur rund 82 Prozent des Nettoeinkommens (Median) von Österreicherinnen (18.850 Euro) zur Verfügung. Dabei ist eine große Schwankung je nach Herkunft zu erkennen: Während Frauen aus den EU-14/EWR-Staaten und der Schweiz fast gleich viel verdienen, verdienen Frauen aus den typischen ehemaligen Anwerbeländern sogar deutlich weniger.

**Diskriminierung nachgewiesen**

Das Institut für Höhere Studien (Hofer et al. 2013) hat erstmals Diskriminierungen von Migrantinnen/-innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt empirisch nachgewiesen. Gezeigt wurde, dass Diskriminierung in Bezug auf das Einkommen vor allem bei Drittstaatsangehörigen zu beobachten ist, und dass weibliche Migrantinnen stärker betroffen sind.



# IN EUROPA UND WELTWEIT IST GLEICHSTELLUNG NOCH NICHT IN SICHT

In der Europäischen Union und auf der ganzen Welt gibt es lobenswerte Impulse, um die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzutreiben. Dennoch geht wenig weiter. In Europa ist seit der Krise 2008 die Frauen-Arbeitslosigkeit um 2,8 Prozentpunkte auf 10,3 Prozent gestiegen, in 17 EU-Staaten ist seither sogar die Frauen-Beschäftigungsquote gesunken. Und noch immer verdienen Frauen EU-weit um 16 Prozent weniger als Männer.

Die Europäische Kommission veröffentlicht jedes Jahr einen Gleichstellungsbericht, in dem stets von kleinen Fortschritten berichtet wird. Von einer Gleichstellung der Geschlechter kann aber in Europa vor allem bei den Einkommen noch lange keine Rede sein. Die Entgeltlücke liegt immer noch bei 16 Prozent. Das heißt: Für jeden Euro, den Männer 2013 verdient haben, erhielten Frauen im Durchschnitt nur 84 Cent.

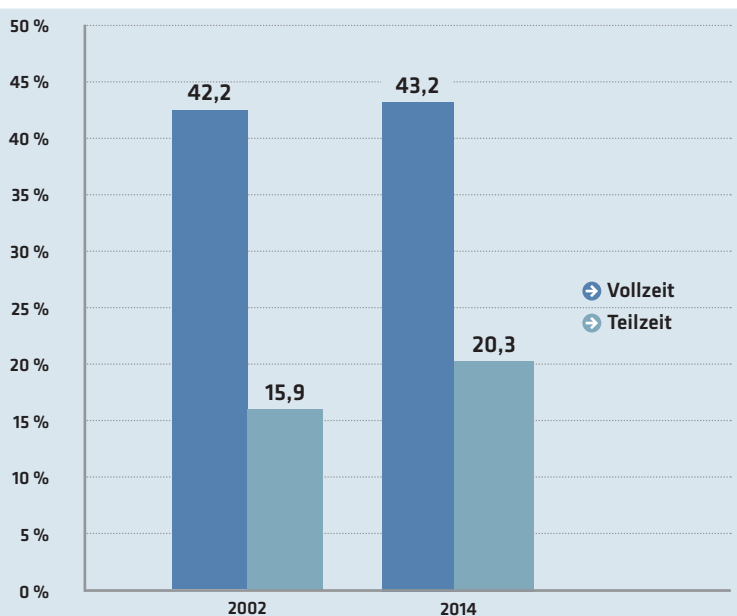
Während 2002 EU-weit 58 Prozent der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren einer Erwerbsarbeit nachgingen, waren es 2014 63,5 Prozent. Ein großer Zuwachs war vor allem bei der Teilzeitarbeit zu verzeichnen. 2002 waren EU-weit 15,9 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt, 2014 schon 20,3 Prozent.

## EU-Krise belastet Frauen schwer

Die Krise 2008 mag zwar die Ungleichheit etwas ausgeglichen haben, jedoch leiden beide Geschlechter unter den negativen Folgen. Da Frauen schon vor der Krise schlechter gestellt waren, wiegt dies für sie oft besonders schwer.

Seit dem Jahr 2008 sind die Beschäftigungsquoten der Frauen in 17 Ländern gesunken, zum Beispiel in Italien und Dänemark. Der Anteil der Frauen zwischen 15 und 29 Jahren,

**EU-28: ANTEILE DER FRAUEN MIT VOLLZEIT- UND TEILZEIT-BESCHÄFTIGUNG AN ALLEN FRAUEN ZW. 20 BIS 64 JAHREN**

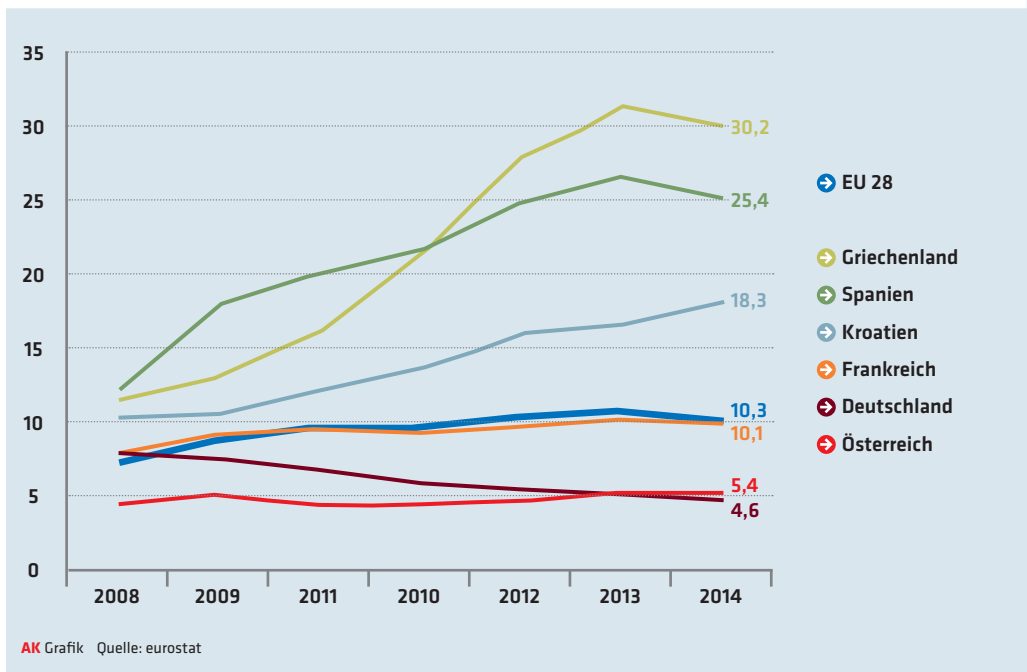


AK Grafik Quelle: EU-Kommission, Report on equality between men and women 2014

die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Schulung befinden (Not in Education, Employment or Training, abgekürzt NEET) liegt seit der Krise sehr hoch, nämlich bei 18 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Frauen in der EU stieg von 7,5 Prozent 2008 auf 10,3 Prozent 2014, wobei es große zwischenstaatliche Unterschiede gibt (siehe Grafik S. 46).

**Beschäftigungsquote in Italien, Dänemark und vielen anderen Ländern gesunken**

ARBEITSLSENQUOTEN DER FRAUEN (IN PROZENT)



65 Millionen Frauen armutsgefährdet

2013 waren 65 Millionen Frauen (2010: 62,5 Millionen) und 57,6 Millionen Männer (2010: 55 Millionen) gefährdet von Armut oder sozialer Ausgrenzung, also etwa ein Viertel der EU-Bevölkerung. Die Hälfte der Alleinerzieher/-innen (hauptsächlich Frauen) zählt zu dieser Gruppe. Auch unter den Migrantinnen/-innen ist der Anteil hoch. 36 Prozent der im Ausland geborenen Frauen und 33 Prozent der Männer sind gefährdet von Armut oder sozialer Ausgrenzung (2013).

Frauen weltweit stark benachteiligt

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) hat jüngst die heutige Situation der Frauen in der Arbeitswelt mit jener von 1995 verglichen. Inzwischen wurde das ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts von 171 Staaten (1995: 125) und jenes über Gleichstellung von 172 Staaten (1995: 122) ratifiziert.

171 Staaten für gleiches Entgelt

Dieser politische Erfolg spiegelt sich aber kaum in der Lebensrealität wider. Hinsichtlich der Erwerbsquote hat sich seit 1995 fast nichts getan. Damals lag diese für Frauen bei 52 und für Männer bei 80 Prozent; heute für Frauen bei 50 und für Männer bei 77 Prozent. Damit ist zwar der Unterschied minimal gesunken. Jedoch reduzierte sich die Erwerbs-

quote insgesamt, was vor allem auf die Finanzkrise zurückzuführen ist. Auch die Entgeltlücke ist kaum kleiner geworden. Sie wurde 1995 auf etwa 26 Prozent und um 2009 auf etwa 23 Prozent geschätzt.

Frauen haben international betrachtet geringeren Zugang zu Bildung, und ihre Handlungs- und Entscheidungsmacht ist häufig begrenzt. Etwa 35 Prozent aller Frauen sind Opfer von Gewalt. Frauen tragen mehrheitlich die Verantwortung für unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Und Frauen besitzen nur rund 30 Prozent der Unternehmen, davon vor allem Klein- und Kleinstunternehmen.

(Quellen: European Commission 2015, Report on equality between women and man 2014 // International Labour Organisation (ILO) 2015, Women and the Future of Work: Beijing+20 and Beyond)



# FORDERUNGEN

Gleichstellungspolitik braucht einen langen Atem. Die Fortschritte für die Frauen sind unübersehbar, doch die Liste der offenen Forderungen ist immer noch lang. Manche schleppen wir schon seit Jahren mit. Der Einsatz der Arbeiterkammer für ihre weiblichen Mitglieder hat sich aber immer gelohnt: Hartnäckigkeit führt zum Ziel.

## GLEICHSTELLUNG AUF ALLEN EBENEN: DIESE MASSNAHMEN EBENEN DEN WEG

Bis Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft echte Gleichstellung erreicht haben, sind noch viele Schritte notwendig. Hier die wichtigsten Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich:

### Beschäftigung

- ▶ Notwendig ist ein Investitionsprogramm zur Ankurbelung der Wirtschaft und Beschäftigung – insbesondere der Ausbau der Alten- und Kinderbetreuungsinfrastruktur muss forciert werden.

### Einkommen

- ▶ deutliche Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter, 1500 Euro Mindestentgelt
- ▶ gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- ▶ korrekte Bezahlung von Über- und Mehrstunden

### Arbeitszeit

- ▶ lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung mit Recht auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit
- ▶ generelle Verkürzung der Vollzeit mit Ausgleich bei Lohn und Personal, Mitsprache des Betriebsrats bei der Bemessung des Personalstands, damit Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung führt
- ▶ Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche für alle Arbeitnehmer/-innen nach 25 Arbeitsjahren durch Anrechnung aller Beschäftigungs- und Karenzzeiten. Die nach geltendem Recht zu berücksichtigenden Schul- und Studienzeiten müssen unabhängig von anderen Zeiten auch voll angerechnet werden.

### Arbeitsbedingungen

- ▶ Verschärfung der Strafen, wenn krankmachende Arbeitsbedingungen nicht abgeschafft und Arbeitnehmerschutzbestimmungen nicht eingehalten werden
- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand

### ArbeitnehmerInnen-schutz

- ▶ Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht Schutzbestimmungen für beide Geschlechter vor. In der Praxis ist aber meist immer noch der männliche Durchschnittsarbeitnehmer das Maß aller Dinge. Menschen sind aber unterschiedlich und brauchen daher individuell abgestimmte ergonomische Arbeitsbedingungen. Darauf muss in der Praxis mehr Rücksicht genommen werden.
- ▶ Die Evaluierung der psychischen und körperlichen Belastungen in der Arbeitswelt muss in wirksame Maßnahmen für beide Geschlechter münden.
- ▶ Stärkung des Arbeitsinspektorats für effektive Kontrollen
- ▶ verstärketer Einsatz von Arbeitspsychologen/-innen





### Führung

- ▶ rasche Umsetzung einer gesetzlichen Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten
- ▶ wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Quotenregelung wie spürbare Geldstrafen oder Eintragung ins Firmenbuch

### Gleichbehandlung

- ▶ Sanktionen für Unternehmen, die bei der Erstellung des Einkommensberichtes säumig werden
- ▶ Ausdehnung der Pflicht zur Berichtslegung auf Betriebe, die ständig mehr als 25 Arbeitnehmer/-innen beschäftigen
- ▶ ausdrückliche Klarstellung, dass der Betriebsrat alle Unterlagen und Daten erhalten muss, die für die Prüfung von geschlechtergerechten Einkommen sowie Einkommensentwicklungen relevant sind
- ▶ Im Datenschutzgesetz ist festzuschreiben, dass der Betriebsrat jederzeit auf personenbezogene Einkommensdaten zugreifen darf und es sich in diesem Fall nicht um die Herausgabe sensibler Daten handelt.

### Arbeitslosigkeit

- ▶ ausreichend Personal für das Arbeitsmarktservice und mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik.
- ▶ Die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld muss auf 75 Prozent erhöht werden, und die Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe muss endlich abgeschafft werden.
- ▶ Erhaltung bzw. Ausbau der Angebote zur Höherqualifizierung – Fachkräftestipendium, (Teilzeit-)Bildungskarenz, Facharbeiterinnen-intensivausbildungen
- ▶ Konjunkturbelebungsprogramme zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

### Bildung

- ▶ Förderung von nichttraditioneller Berufswahl
- ▶ Rechtsanspruch auf eine Arbeitswoche für betriebliche Weiterbildung, Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsfonds
- ▶ Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit durch Schaffung einer gemeinsamen Schule in ganztägig verschränkter Form

## Kinderbetreuung

- ▶ Rasche Umsetzung des Barcelona-Ziels bei den Unter-Dreijährigen (Betreuungsplätze für 33 Prozent dieser Altersgruppe)
- ▶ Ausweitung der Kindergartenplätze, die den VIF-Kriterien entsprechen, auf 45 Prozent
- ▶ Qualitätsoffensive etwa durch bessere Betreuungsschlüssel, die Aufwertung der Pädagogen/-innen, eine umfassende Sprachförderung in den Einrichtungen und eine verpflichtende Kooperation der Betreuungseinrichtungen an der Schnittstelle Kindergarten/Schule

## Care

- ▶ stärkere öffentliche Gestaltungsverantwortung für „Sorgearbeit“
- ▶ Ausbau der sozialen Dienste wie Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung von Älteren sowie Menschen mit Beeinträchtigungen
- ▶ gerechte Verteilung der „Sorgearbeit“ zwischen den Geschlechtern (z.B. Ausbau „Papamonat“ und Väterkarenz)

## Gesundheit

- ▶ Diagnosen und Therapien sind auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen zu überprüfen.
- ▶ Auf die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen (etwa Vereinbarkeit Kinderbetreuung und Beruf, Pflege von Angehörigen) sowie Verhaltensweisen (etwa bei Krankheiten, die nur Frauen betreffen) von Frauen und Männern ist Rücksicht zu nehmen
- ▶ Implementierung genderdifferenzierter Daten in sämtlichen Untersuchungen und Gesundheitsberichten

## Pension

- ▶ Bei der Heranführung des Regelpensionsalters der Frauen an jenes der Männer den vereinbarten Pfad einhalten!
- ▶ höhere Bewertung von Kindererziehungszeiten bei der Pensionsberechnung im Pensionskonto in der Höhe des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Unselbständigen (Männer und Frauen)
- ▶ höhere Bewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit in der Höhe der vollen Beitragsgrundlage (gleich wie beim Krankengeld)
- ▶ deutliche Anhebung des Ausgleichszulagenrichtsatzes in der Pensionsversicherung und höhere Pensionsanpassungen besonders bei niedrigen Pensionen

## Armut

- ▶ Mindestlohn/-gehalt von 1500 Euro brutto bei Vollzeit
- ▶ Bedarfsorientierte Mindestsicherung an die Armutsschwelle heranzuführen, dabei ist zu gewährleisten, dass Bedürftige die notwendige Hilfe rasch erhalten

**EU und weltweit**

- ▶ Eine fortschrittliche EU-Politik muss soziale Ziele und Verteilungsgerechtigkeit zu ihren Prioritäten machen, sowohl in der EU als auch im Rahmen internationaler Handelspolitik. Eine solche Neuorientierung würde auch die Lage der Frauen verbessern und zu mehr Gleichstellung beitragen.
- ▶ Besonders müssen die Überwindung der Lohn-Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote stets Bestandteil der EU-Beschäftigungsstrategie sein. Schließlich hat sich die EU das Ziel gesetzt, bis 2020 die Beschäftigungsquote der Frauen und Männer im Alter von 20 bis 64 Jahren auf 75 Prozent anzuheben.

**Migration**

- ▶ eigener Aufenthaltstitel auch für im Rahmen des Familiennachzuges nach Österreich migrierte Ehepartnerinnen
- ▶ gesetzlicher Anspruch auf Berufsanerkennung bzw. Anerkennung von Teilkompetenzen und gezielte Maßnahmen, um Dequalifizierung zu verhindern bzw. Qualifizierung zu erhöhen
- ▶ Ausbau einer flächendeckenden und gut ausgestatteten Beschwerde- und Beratungsstruktur gegen Diskriminierung
- ▶ Schaffen einer dezentralen Struktur der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Fragen der ethnischen, religiösen und weltanschaulichen Diskriminierung
- ▶ Etablierung spezieller individueller Fördermaßnahmen zur Verbesserung bzw. zum Nachholen allgemeiner schulischer Basiskompetenzen (Mathematik, Deutsch), die auf die Bedürfnisse von Migranten/-innen abgestimmt sind



# DIE ARBEITERKAMMER

# IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

## Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

---

**AK Oberösterreich**, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: 050/6906

---

**AK Braunau**, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: 050/6906-4111

---

**AK Eferding**, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: 050/6906-4211

---

**AK Freistadt**, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: 050/6906-4312

---

**AK Gmunden**, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: 050/6906-4412

---

**AK Grieskirchen**, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: 050/6906-4511

---

**AK Kirchdorf**, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: 050/6906-4611

---

**AK Perg**, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: 050/6906-4711

---

**AK Ried**, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: 050/6906-4813

---

**AK Rohrbach**, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: 050/6906-4912

---

**AK Schärding**, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: 050/6906-5011

---

**AK Steyr**, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: 050/6906-5116

---

**AK Vöcklabruck**, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: 050/6906-5217

---

**AK Wels**, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: 050/6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 49/2015, Zl.-Nr.: GZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747  
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel. +43 (0)50 6906-0  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz  
siehe [ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm](http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm)  
Stand: Juni 2015  
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H., Anastasius-Grün-Strasse 6, 4021 Linz  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)



**AK**  
Oberösterreich