arbeit plus
SOZIALE UNTERNEHMEN ÖSTERREICH

Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt

arbeit plus - Themenpapier
Stand: 8. März 2020

In 20 Sekunden

Frauen sind am Erwerbsarbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Gründe dafür sind vielfältig und gehen weit über die Bedingungen am Erwerbsarbeitsmarkt hinaus. Ein wesentlicher Faktor ist die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Frauen leisten einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, zu Lasten ihrer Beteiligung an bezahlter Erwerbsarbeit. Stereotype Rollenbilder führen nicht nur zu einer ungleichen Verteilung von Sorgearbeit, sondern auch dazu, dass Frauen überdurchschnittlich oft in schlecht bezahlten Berufen und unterdurchschnittlich häufig in Führungspositionen zu finden sind. Die Konsequenzen dieser Benachteiligung sind weitreichend: Weniger Einkommen, geringere sozial-staatliche Absicherung und ein höheres Risiko von Altersarmut. Um dem entgegenzuwirken braucht es ein grundlegendes Umdenken. Arbeit muss neu definiert, bewertet und verteilt werden. arbeit plus fordert für ein gesellschaftliches Umdenken notwendige politische Maßnahmen, etwa neue Arbeitszeitmodelle und einen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur, gesetzliche Rahmenbedingungen für Unternehmen wie eine Frauenquote in Führungspositionen, ebenso wie Kampagnen für Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft.

Inhaltsverzeichnis

Unser Zugang zum Thema **4**

Zahlen, Daten, Fakten **5**

Erwerbsbeteiligung & Teilzeitarbeit 5

Arbeitslosigkeit 7

Einkommen & Lohnersatzraten 8

Europäischer Vergleich: Erwerbsbeteiligung, Teilzeit, Einkommen 10

Frauen am Arbeitsmarkt: Strukturelle Bedingungen **13**

Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit 15

Horizontale und vertikale Segregation 17

Geschlechterspezifische Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt 17

Die „Gläserne Decke“ 22

Der Gender Pay Gap 23

Glossar **25**

Good Practices in Sozialen Unternehmen **27**

arbeit plus fordert **30**

Gesellschaft und Diskurs 30

Staat & Politik 32

Wirtschaft & (Soziale) Unternehmen 34

Quellen **35**

Impressum **37**

Unser Zugang zum Thema

Gesellschaftliche Ungleichheit und strukturelle Probleme spiegeln sich am Erwerbsarbeitsmarkt wider und werden dort fortgeschrieben. Arbeitsmarktpolitik ist daher ein wichtiger Hebel für die Gestaltung einer inklusiven, gleichberechtigten Gesellschaft. arbeit plus beteiligt sich aktiv an der Gestaltung eines nachhaltigen Arbeitsmarkts mit dem Ziel, ein Gutes Leben für Alle zu ermöglichen. Dazu gehört auch, strukturelle Probleme aufzuzeigen und Lösungen vorzuschlagen.

Die Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt ist eines dieser strukturellen Probleme und damit auch ein Kernthema der Sozialen Unternehmen im Netzwerk von arbeit plus. Geschlechtergerechtigkeit ist Voraussetzung für gute, zukunftsfähige Arbeit. Die Notwendigkeit einer umfassenden Neudefinition, Umverteilung und Bewertung von Arbeit in all ihren Formen wird mit Blick auf die Situation speziell von Frauen besonders deutlich. Frauen leisten nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Sorgearbeit, sind überdurchschnittlich oft in prekären, unterbezahlten Erwerbsverhältnissen tätig und müssen die Konsequenzen der ungleichen Verteilung und Absicherung von bezahlter und unbezahlter Arbeit tragen. Sie verdienen weniger als Männer und sind häufiger von Altersarmut betroffen. All das zeigt die existierende Schieflage und systematische Benachteiligung von Frauen und verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf.

Die Sozialen Unternehmen von arbeit plus beraten und begleiten Frauen an allen Stationen ihres Erwerbslebens: Sie bieten Ausbildungsberatung für junge Frauen und Mädchen, Berufsberatung und Orientierung für Wiedereinsteiger*innen ebenso wie (Weiter)Qualifizierung und arbeitsplatznahes Lernen. Erwerbsarbeit ist nach wie vor ein wichtiger Hebel für ökonomische Existenzsicherung und Selbstbestimmung und bedeutet auch gesellschaftliche Teilhabe. Die Arbeit der Sozialen Unternehmen leistet dazu einen wesentlichen Beitrag. Auch organisationsintern erproben die Sozialen Unternehmen innovative Modelle für Gleichberechtigung und eine gerechtere Verteilung von Arbeit und können damit wichtige Impulse auch für andere Akteur*innen liefern.

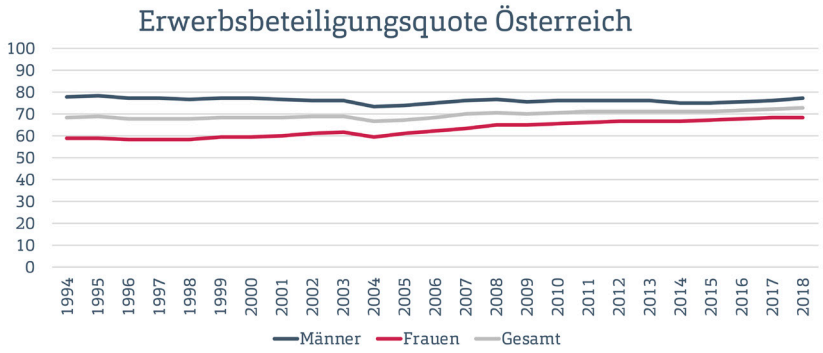
Für eine gleichberechtigte Gesellschaft und einen Arbeitsmarkt, auf dem alle einen Platz finden, sind alle gefordert: Die Politik zur Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen, die Wirtschaft und (Soziale) Unternehmen zur Abschaffung von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden und Diskriminierung, die Gesellschaft als Ganzes. Das Themenpapier „Frauen am (Erwerbs)Arbeitsmarkt“ von arbeit plus bietet nicht nur einen Überblick zum Status Quo, sondern will auch bewusst Impulse zum Weiterdenken setzen und Lösungsvorschläge anbieten. Von einem gleichberechtigten Arbeitsmarkt und einer egalitären Gesellschaft profitieren wir alle.

Ein egalitärer Arbeitsmarkt, eine gerechte Verteilung von Arbeit und eine gleichberechtigte Gesellschaft bedingen sich gegenseitig!

Zahlen, Daten, Fakten

Erwerbsbeteiligung & Teilzeitarbeit

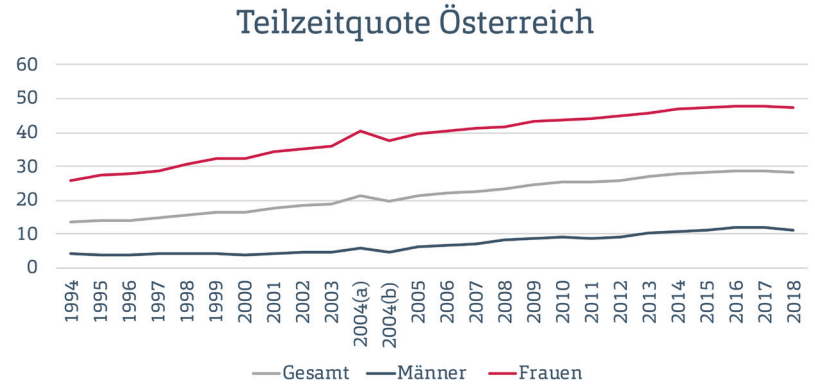
Die Arbeitsmarktsituation von Frauen unterscheidet sich deutlich von jener der Männer: Frauen beteiligen sich weniger häufig am Erwerbsarbeitsmarkt (Erwerbsbeteiligungsquote) und arbeiten sehr viel häufiger in Teilzeit als Männer. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten 20 Jahren zwar von 58,9% im Jahr 1994 auf 68,6% im Jahr 2018 gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter jener der Männer (77,4% im Jahr 2018).



Quelle: Statistik Austria 2019c: Erwerbstätigkeit. Erwerbstätigenquoten auf Basis Mikrozensus bzw. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (ab 2004); Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept.

.

Ein großer Teil des Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auf die ebenfalls stark angestiegene Teilzeitquote zurückzuführen: 1994 waren rund 24% der Frauen und 4% der Männer in Teilzeit tätig, 2018 war mit 47,5% beinahe die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen Teilzeit beschäftigt. Auch die Teilzeitquote der Männer ist im Vergleichszeitraum angestiegen. 2018 lag sie bei 11%. Damit ist Teilzeit für Männer nach wie vor ein vergleichsweise kleines Phänomen.

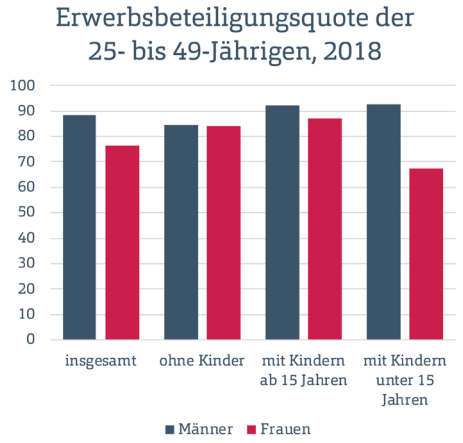


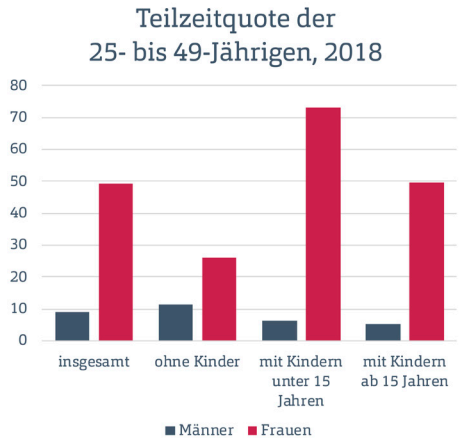
Quelle: Statistik Austria 2019c: Erwerbstätigkeit.
Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit auf Basis Mikrozensus bzw. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (ab 2004); bis 2003: Klassifikation Vollzeit/Teilzeit nach Stundengrenze (bis 35 Stunden); ab 2004 Selbstzuordnung; 2004(a) = nach Stundengrenze; 2004(b) = Selbstzuordnung.

Der Grund für Teilzeitbeschäftigung ist laut Mikrozensus für 37% der Frauen Betreuungspflichten. Nur 5% der Männer geben diese als Grund für Teilzeit an, bei ihnen ist der wichtigste Grund die Absolvierung einer Ausbildung (rund ein Viertel der Befragten). Bei Frauen ist Aus- bzw. Weiterbildung nur für rund 8% ein wesentlicher Grund, in Teilzeit zu arbeiten.

Statistik Austria 2019c: Erwerbstätigkeit. Teilzeiterwerbstätige nach Grund für Teilzeitarbeit

Dieses Ungleichgewicht wird bei einem Blick auf die Erwerbsbeteiligungs- und Teilzeitquoten nach Familientyp nochmals deutlicher: Personen zwischen 25 und 49 Jahren ohne Kinder wiesen im Jahr 2018 unabhängig vom Geschlecht eine Erwerbsbeteiligungsquote von rund 84% auf. Wenn Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben, sinkt die Erwerbsbeteiligung der Frauen auf unter 67%, bei Männern steigt sie auf über 92%. Auffällig ist zudem, dass Männer ohne Kinder in wesentlich höherem Ausmaß Teilzeit arbeiten als Männer mit Kindern (11,6% bzw. 5-6% je nach Alter der Kinder). Für Frauen zeigt sich das Gegenteil: Rund ein Viertel der Frauen ohne Kinder arbeiten Teilzeit, bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren es 2018 rund 73%.

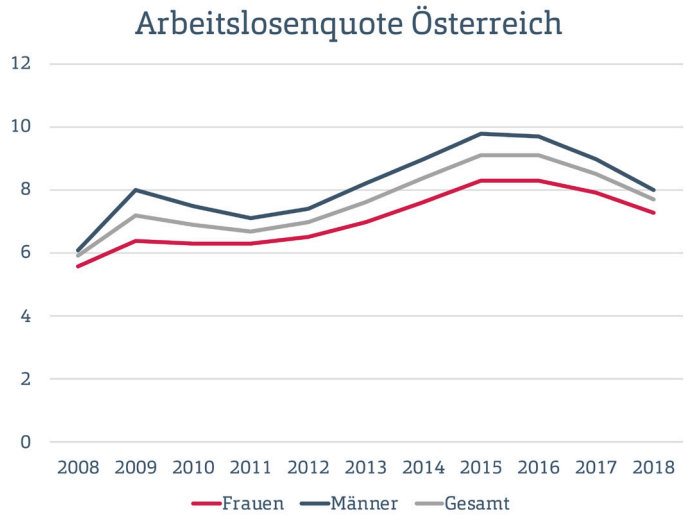




Quelle: Statistik Austria 2019d: Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

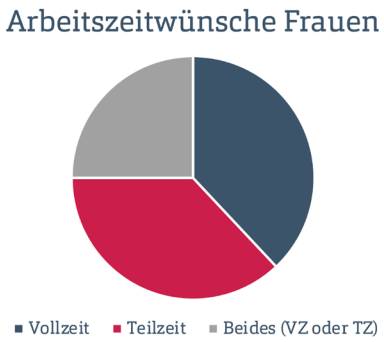
Arbeitslosigkeit

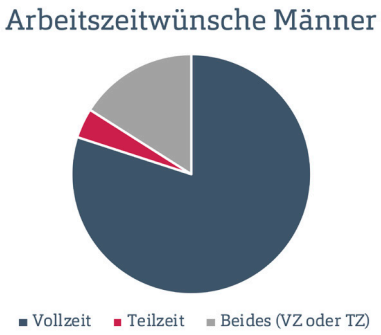
Frauen sind insgesamt weniger häufig arbeitslos als Männer. In den letzten 10 Jahren lag die Arbeitslosenquote der Frauen meist rund ein bis zwei Prozentpunkte unter jener der Männer.



Quelle: AMS o.J.: Tabelle UB500: Arbeitslosigkeit, Beschäftigte und ALQ nach Altersgruppen.

Der Grund dafür ist aber nicht eine bessere Arbeitsmarktlage für Frauen, sondern vielmehr der Umstand, dass Frauen sich anders am Erwerbsarbeitsmarkt beteiligen: Sie suchen häufiger nach Teilzeitjobs, die gerade im gering qualifizierten Bereich öfter verfügbar sind als Vollzeitstellen, und ziehen sich schneller ganz aus dem Erwerbsarbeitsmarkt zurück (Spielmann 2019).

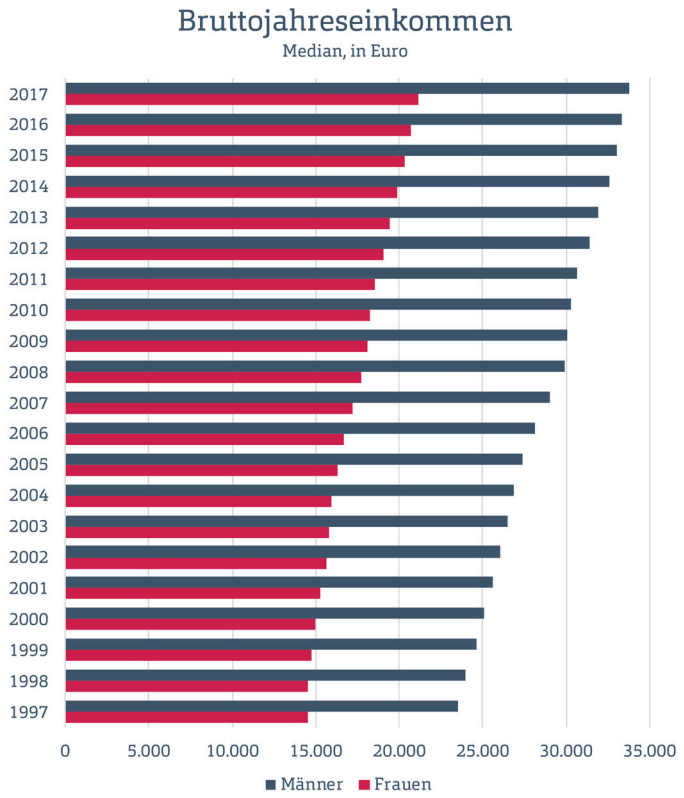




Quelle: Spielmann 2019: AMS Bericht Gleichstellungskennzahlen, S. 13.

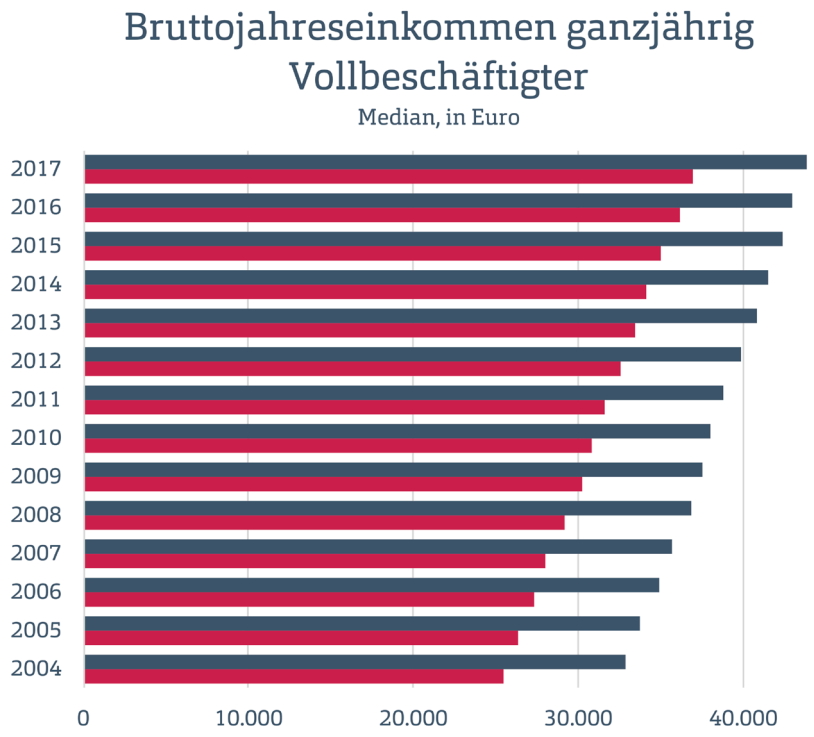
Einkommen & Lohnersatzraten

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen in Kombination mit der hohen Teilzeitquote wirkt sich auf das verfügbare Einkommen aus. Teilzeitarbeit, längere Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt und Erwerbsunterbrechungen führen nicht nur zu einem geringeren Lohneinkommen, sondern in weiterer Folge auch zu geringeren Ansprüchen aus der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Betrachtet man den Median des Bruttojahreseinkommens aller Erwerbstätigen, so zeigt sich, dass dieser seit 1997 zwar für beide Geschlechter gestiegen ist, bei Frauen aber immer noch um mehr als ein Drittel geringer ist als bei den Männern. 2017 verdienten Männer im Median rund 34.000 Euro jährlich, Frauen nur 22.000.



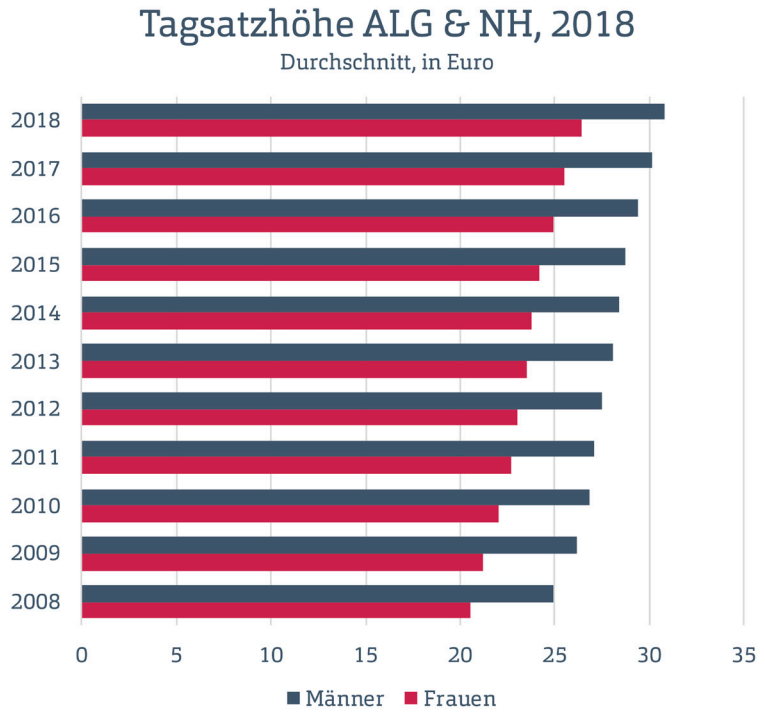
Quelle: Statistik Austria 2019b: Einkommen. Sozialstatistische Auswertungen von Lohnsteuerdaten.

Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen von Personen, die das ganze Jahr Vollzeit erwerbstätig sind, so verringert sich der Einkommensunterschied. Dennoch verdienten Frauen, die im Jahr 2017 ganzjährig vollbeschäftigt waren im Median um rund 15% weniger als vollbeschäftigte Männer.



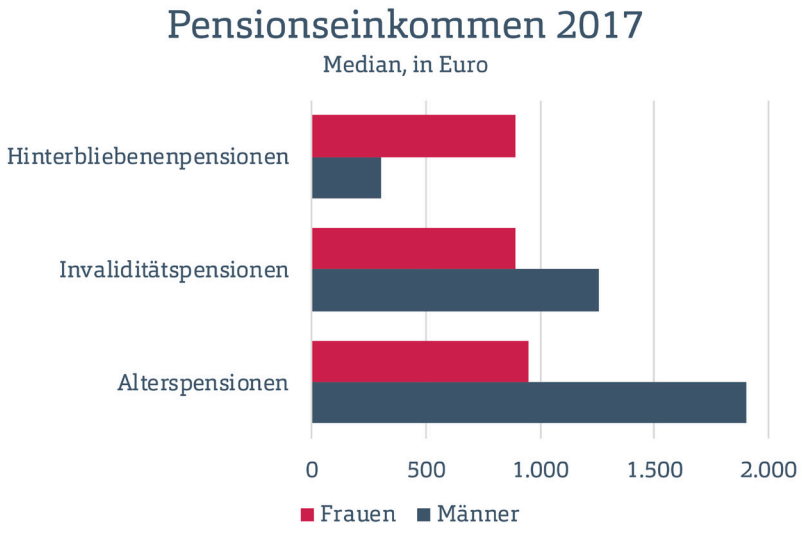
Quelle: Statistik Austria 2019b: Einkommen. Sozialstatistische Auswertungen von Lohnsteuerdaten.

Wenig überraschend setzen sich diese Einkommensunterschiede auch bei allen sozialstaatlichen Folgeleistungen fort. Sichtbar ist das beispielsweise in der Höhe der durchschnittlichen Tagessätze des Arbeitslosengelds und der Notstandshilfe. Der durchschnittliche Tagessatz für Männer lag 2018 knapp über 30 Euro, Frauen bezogen durchschnittlich nur 26,4 Euro täglich.



Quelle: AMS o.J.: Tabelle LB001: Übersicht durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) nach Bundesländern.

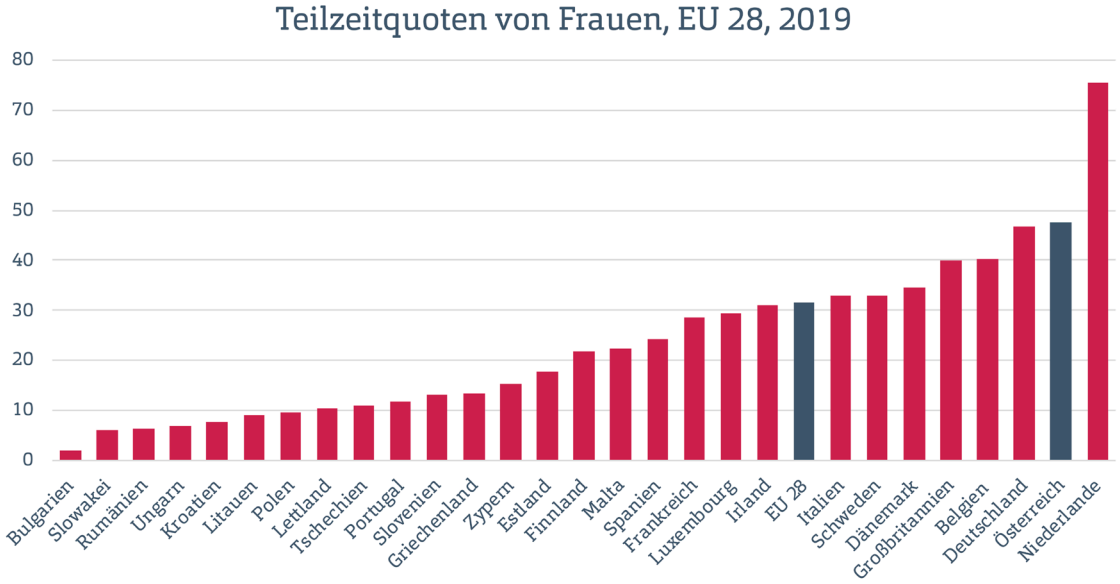
Besonders groß ist die Lücke bei den Pensionen („Gender Pension Gap“). Frauen bekommen, je nach Berechnungsbasis zwischen 40% und 50% weniger Pension als Männer. Im Jahresschnitt 2017 bezogen Frauen durchschnittliche monatliche Bruttopensionen (aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, d.h. ohne Beamt*innen) in der Höhe von 951 Euro, bei den Männern waren es 1.905 Euro. Der Gender Pension Gap betrug hier also mehr als 50%.



Quelle: Statistik Austria 2019e: Pensionen. Pensionseinkommen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Europäischer Vergleich: Erwerbsbeteiligung, Teilzeit, Einkommen

Im europäischen Vergleich weist Österreich hinter den Niederlanden die höchste Teilzeitquote bei Frauen auf und liegt auch weit über dem EU-Durchschnitt von 31,5%.

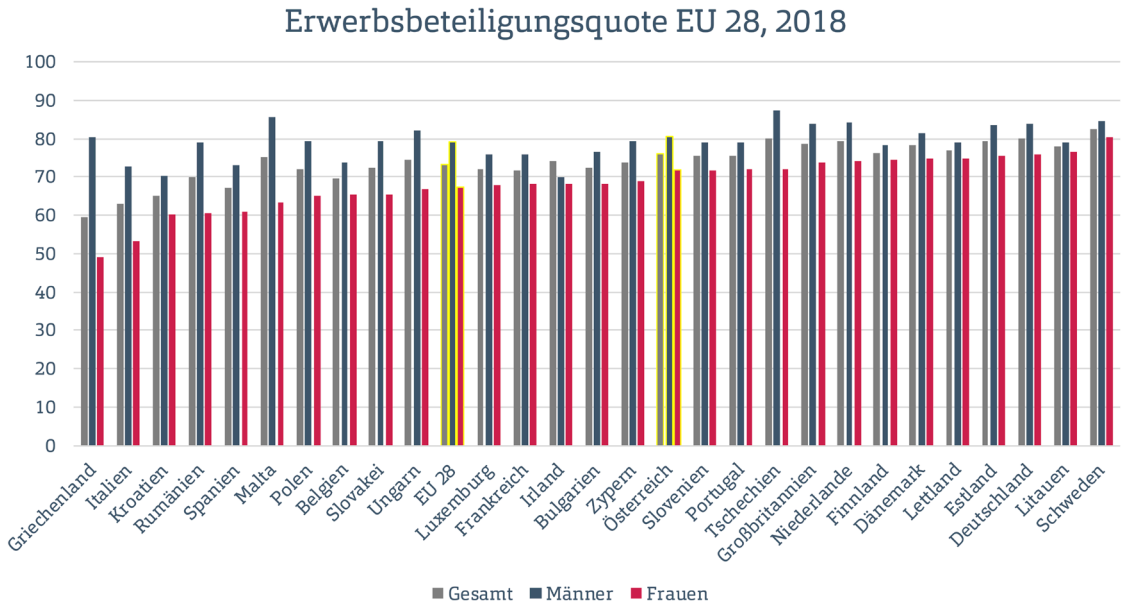


Quelle: Eurostat 2019a: EU labour force survey. Employment activity by sex and age.

Arbeit muss neu verteilt werden!

Wir brauchen an Lebensphasen orientierte Arbeitszeitmodelle um eine gleichere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen.

Gleichzeitig ist die Erwerbsbeteiligungsquote der Frauen in Österreich deutlich über dem EU Schnitt von 67,4%. Die höchste Frauenerbwerbsbeteiligungsquote EU-weit findet sich in Schweden (80,4%), die niedrigste in Griechenland (49,1%).

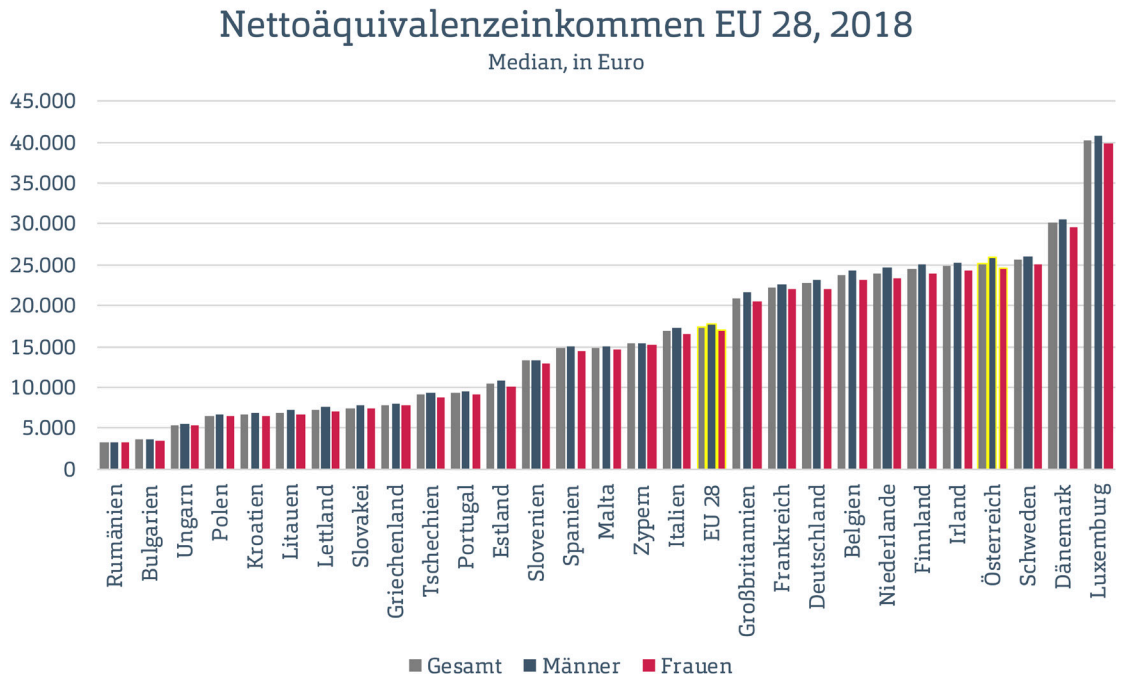


Quelle: Eurostat 2019a: EU labour force survey. Employment activity by sex and age.

In allen EU Ländern verdienen Frauen im Mittel weniger als Männer. Der Vergleich der Nettoäquivalenzeinkommen zeigt allerdings auch, dass dieses in Österreich EU-weit zu den höchsten zählt: Österreich liegt gemessen am Einkommen auf Platz vier, nach Luxemburg, Dänemark und Schweden.

Ganzjährige, ganztätige Kinderbetreuung muss österreichweit ausgebaut werden!

Nur eine gute Infrastruktur ermöglicht es Menschen mit Betreuungspflichten, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen.



Quelle: Eurostat 2019d: Income and living conditions. Mean and median income by age and sex - EU-SILC and ECHP surveys

Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt: Strukturelle Bedingungen

Frauen sind am Erwerbsarbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Das zeigen die Daten deutlich. Sie verdienen weniger als Männer, beteiligen sich weniger häufig und in geringerem Ausmaß am Erwerbsarbeitsmarkt; sie arbeiten häufiger in Branchen mit geringer kollektiv-vertraglicher Entlohnung und oftmals in prekären Verhältnissen. Gleichzeitig leisten Frauen häufiger und mehr unbezahlte Arbeit im Bereich der Kinderbetreuung, Pflege, Haushaltsfüh-rung. Die Konsequenzen sind gravierend: Weniger Einkommen bedeutet auch geringere Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und geringere Pensionsansprüche. Frauen sind oft in Abhängigkeitsverhältnissen gefangen und häufiger als Männer von Altersarmut betroffen. Das Ungleichgewicht wirkt sich im ganzen (Erwerbs)Leben von Frauen aus, von Ausbildung und Berufseinstieg über Kinderbetreuung bis hin zur Pension.

Die Gründe für dieses Ungleichgewicht sind vielfältig. Der österreichische Sozialstaat orientiert sich nach wie vor an der (männlichen) „Normalbiographie“ von durchgehender Vollzeitbeschäftigung. Tradierte Rollenbilder sind bereits in Schule und Ausbildung wirkmächtig, eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung und die Teilung von Karenzzeiten nach wie vor eher die Ausnahme als die Norm.

Eine ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ebenso wie Ungleichgewichte auf dem Erwerbsarbeitsmarkt sind tief in die Gesellschaft eingeschrieben. Das folgende Kapitel führt diese beiden strukturellen Faktoren aus, will aber auch Ansätze für Alternativen und Lösungen bieten.

Neue Arbeits(zeit)modelle innerhalb von Unternehmen leben!

(Top) Job Sharing, Arbeitszeitkonten, Bildungsurlaub – die Möglichkeiten sind vielfältig.

Arbeit muss neu definiert, bewertet und verteilt werden!

Erwerbsarbeit ist nur eine von vier Formen der Arbeit. Sorgearbeit, Gemeinwohlarbeit und Arbeit am Selbst brauchen ebenso Zeit und Anerkennung.

Charakteristika des österreichischen Sozialstaats

Die heute prägenden staatlichen Systeme sozialer Sicherung entstanden ab Ende des 19. Jahrhunderts im Zuge der Industrialisierung und auf Druck der Arbeiter*innenklasse. In einem ersten Schritt wurden Unfall- und Krankenversicherungen etabliert, die bereits an Erwerbsarbeit gebunden waren. Das Sozialversicherungssystem wurde teilweise noch in der Monarchie, vor allem aber zu Beginn der Ersten Republik aufgebaut. Die Arbeitslosenversicherung wurde im Jahr 1920 eingeführt. Soziale Absicherung war an beruflichen Status gebunden. Das zeigt etwa die Einführung der Pensionsversicherung für Privatangestellte (1907). Eine Alterssicherung für Arbeiter*innen wurde zwar 1927 beschlossen, trat aber nicht in Kraft. Einrichtungen der Armenfürsorge blieben weiterhin zentrale Anlaufstellen für sozial Bedürftige. Ab den 1950er Jahren erfuhr das Sozialversicherungssystem einen Entwicklungsschub, wurde institutionalisiert und kontinuierlich erweitert. Viele der historisch gewachsenen Zuständigkeiten unterschiedlicher Verwaltungseinheiten (Gemeinden, Länder, Bund) sind bis heute erhalten geblieben.

Der österreichische Sozialstaat wird als konservativer Wohlfahrtsstaat klassifiziert, d.h. die Sozialleistungen zielen auf Statuserhalt ab, sind stark von Versicherungsbeiträgen aus Erwerbsarbeit abgeleitet, und familiäre Bindungen spielen eine zentrale Rolle. Ansprüche können durch versicherungspflichtige Erwerbsbeschäftigung oder Mitversicherung als Ehepartner*in erworben werden. Dabei wird stark zwischen den Berufsgruppen unterschieden. Statuserhalt und nicht Umverteilung ist ein zentrales Ziel. Der Familie kommt in diesem Gefüge eine zentrale Rolle zu, etwa bei der Betreuung von Kindern und Älteren. Diese unbezahlte Sorgearbeit wird – wenig überraschend – zu einem überwiegenden Teil von Frauen geleistet. Diese Zeit fehlt Frauen für Erwerbsarbeit, sie arbeiten häufig in Teilzeit und verdienen daher weniger. Die innerhalb des Sozialstaats erworbenen Ansprüche orientieren sich weitestgehend an der Höhe des Erwerbsarbeitseinkommens und fallen für Frauen deswegen oftmals deutlich geringer aus als für Männer. Weibliche Erwerbsbeteiligung war lange Zeit nicht politisch erwünscht und auch jetzt finden sich in den sozialpolitischen Programmen einiger Parteien Maßnahmen, die Anreize schaffen, keine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

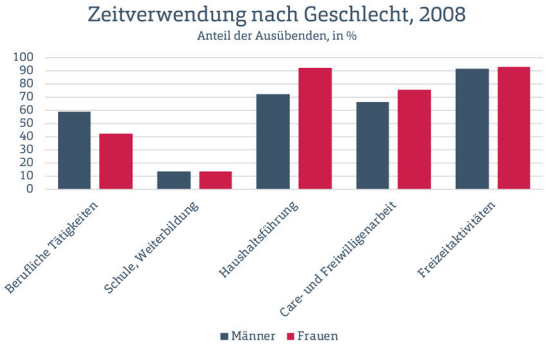
Dass es aber auch innerhalb eines konservativen Wohlfahrtsstaats möglich ist, zeitgemäße Anpassungen vorzunehmen, zeigt die Abschaffung der subsidären Stellung der Notstandshilfe, einer Leistung der Arbeitslosenversicherung, gegenüber Familienleistungen: Seit 1. Juli 2018 werden Partner*inneneinkommen nicht mehr auf den Bezug der Notstandshilfe angerechnet. Davon profitieren überwiegend Frauen, die bis dahin nach Ende des Arbeitslosengeldbezugs oftmals keine oder nur eine deutlich reduzierte Notstandshilfe bezogen und dementsprechend vom Partner bzw. dessen Einkommen abhängig waren.

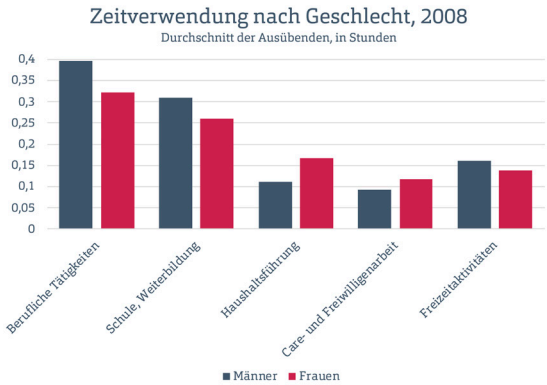
Quellen: Esping-Andersen (1990), Obinger (2006), Österle & Heitzmann (2020)

Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit

Haushaltsarbeit, Pflege und Kinderbetreuung wird immer noch überwiegend von Frauen geleistet. Frauen gehen wesentlich häufiger und länger in Karenz als Männer und tragen damit auch den Großteil der Einkommenseinbußen nach der Geburt eines Kindes. Zwischen 1997 und 2017 waren 8,8% aller Frauen mindestens einmal in Karenz, aber nur 1,7% aller Männer. Im Durchschnitt waren Frauen 21 Monate in Karenz, bei den Männern waren es durchschnittlich nur 5,5 Monate. Im Jahr 2018 waren die Bezieher*innen von Familienleistungen, insbesondere des Kinderbetreuungsgelds, zu 90% Frauen (Rocha-Akis u. a. 2019). Unbezahlte Sorgearbeit ist zudem unsichtbar und ein Bewusstsein für ihre wirtschaftliche Bedeutung fehlt. Diese ist allerdings enorm: Eine neue Studie von Oxfam hat errechnet, dass die Entlohnung aller unbezahlten Arbeitsstunden mit dem Mindestlohn ein Volumen von mehr als 10 Billionen US Dollar hätte – das entspricht mehr als drei Mal der Größe der weltweiten Tech-Industrie (Oxfam 2020).

Die ungleiche Verteilung von Arbeit zeigt sich auch in der Statistik, insbesondere in der Zeitverwendungserhebung. Diese wird von mehreren europäischen Ländern regelmäßig durchgeführt. Die Teilnahme ist freiwillig, die Methodik folgt Vorgaben des europäischen statistischen Amts Eurostat (Eurostat 2019b). Österreich beteiligte sich zuletzt 2008/9 an der Zeitverwendungserhebung. Für die neueste Auflage von 2018/19 stellte die damalige Bundesregierung nicht die notwendige Finanzierung zur Verfügung. Im Regierungsprogramm 2020-24 ist eine Neuauflage vorgesehen. Vor zehn Jahren zeigte sich, dass der Anteil von Männern, die Sorgearbeit leisten, zwar steigt, aber immer noch weit unter jenem der Frauen liegt: Fast alle befragten Frauen (92%) gaben an, Haushaltsarbeit zu verrichten, aber nur 72% der Männer. Gleichzeitig wenden jene Männer, die Haushaltsarbeit verrichten mehr als ein Drittel weniger ihrer Zeit dafür auf als Frauen (Statistik Austria 2016).





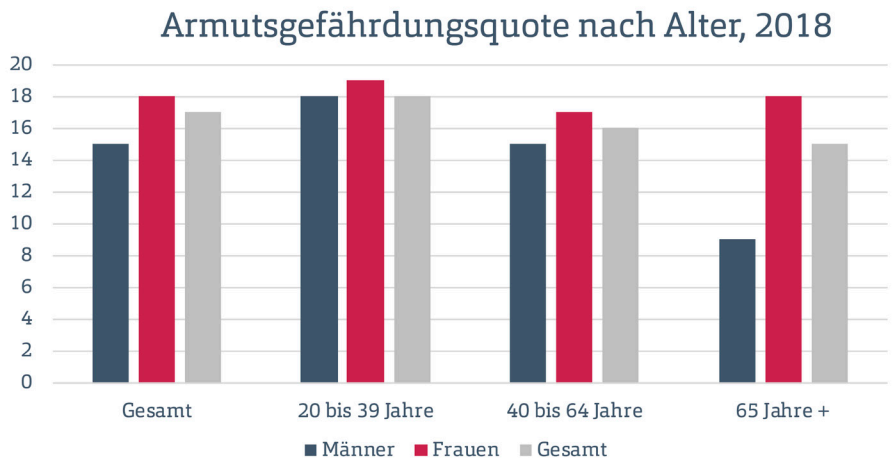
Quelle: Statistik Austria 2016, Zeitverwendungserhebung 2008/2009.

Ob und inwieweit sich dieses Ungleichgewicht in den letzten 10 Jahren verschoben hat, ist offen. Aktuellere Zahlen gibt es für Deutschland, wo die letzte Zeitverwendungserhebung 2012/13 stattfand. Die Daten zeigen deutlich die noch immer bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen leisten durchschnittlich das 1,5-fache an Haushaltsarbeit und doppelt soviel Fürsorgearbeit wie Männer. Es bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen Frauen, die Teilzeit arbeiten und Frauen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen (für letztere reduziert sich die geleistete Haushaltsarbeit leicht) sowie zwischen Haushalten. In Haushalten mit Kindern, insbesondere Kleinkindern, ist die geschlechtsspezifische Lücke größer als im Durchschnitt (Hobler u. a. 2017).

Das Bild vom männlichen Versorger und der weiblichen Fürsorgerin hält sich auch im 21. Jahrhundert hartnäckig. Laut einer europaweiten Umfrage aus dem Jahr 2017 stimmten in Österreich immer noch 41% der Befragten der Aussage zu, dass die wichtigste Aufgabe einer Frau es sei, sich um ihr Zuhause und ihre Familie zu kümmern. Im EU-weiten Durchschnitt waren es 44%, die höchste Zustimmungsrate gab es mit 81% in Bulgarien und die niedrigste in Schweden (11%) (Europäische Kommission 2018).

Die ungleiche Verteilung von Arbeit wirkt sich auch auf die Einkommens- und Vermögensverteilung zwischen den Geschlechtern aus. Die gesamte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, also der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen, betrug in Österreich im Jahr 2017 37,3%. Auch in der Vermögensverteilung besteht ein beachtlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. Forscherinnen der Wirtschaftsuniversität Wien schätzten den Gender Wealth Gap, also den durchschnittlichen Unterschied des Vermögensbestands von Frauen und Männern, für 2014 auf rund 23% (Groiß, Schneebaum, und Schuster 2018).

Angesichts der Tatsache, dass viele sozialstaatliche Leistungen an Einkommen aus Erwerbsarbeit gebunden sind, verwundert es nicht, dass Frauen auch häufiger von Armut bedroht sind als Männer. Besonders deutlich wird das bei den Pensionist*innen: 18% der Frauen über 65 galten 2018 als armutsgefährdet, aber nur 9% der Männer in derselben Altersgruppe.



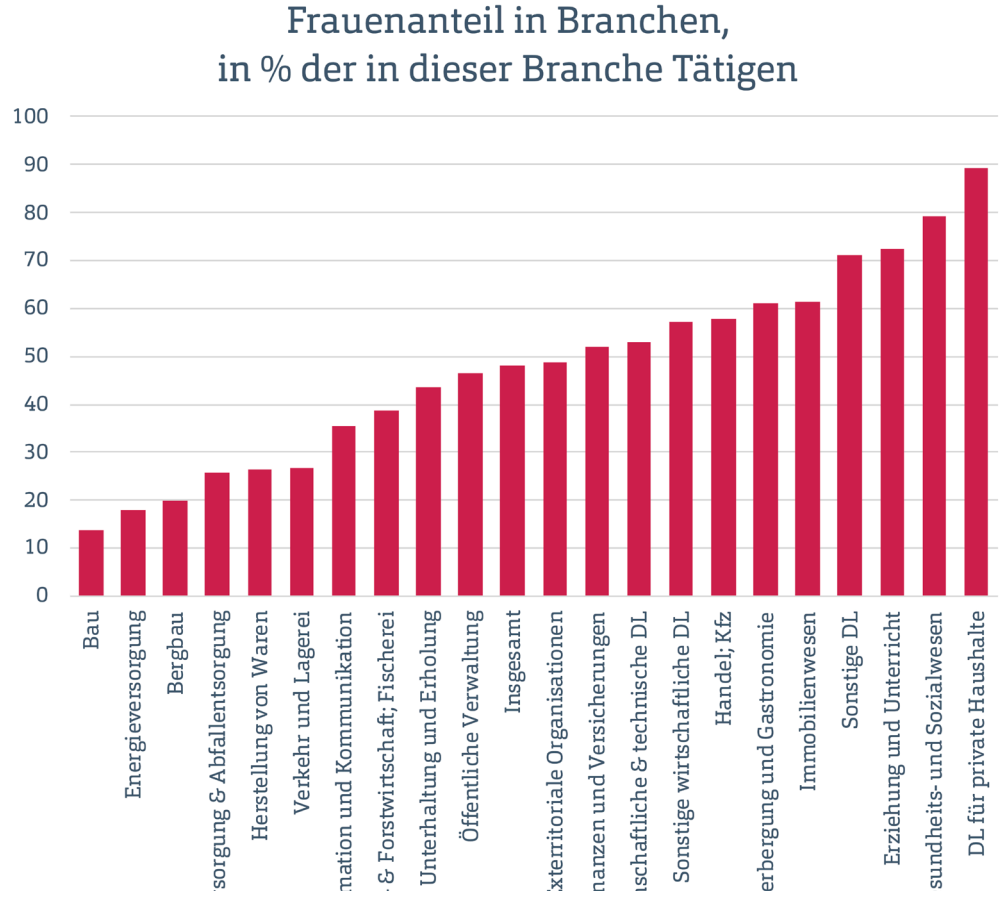
Quelle: Statistik Austria 2019a: Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung. EU-SILC 2018.

Horizontale und vertikale Segregation

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiger Erklärungsfaktor für das strukturelle Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt. Ein weiterer zentraler Faktor ist die starke Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt. Hier kann unterschieden werden zwischen horizontaler Segregation (die Einteilung von Branchen in klassische Frauen- und Männerbranchen) und vertikaler Segregation (die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen über alle Branchen und Berufsfelder hinweg) (Kreimer und Mora 2016).

Geschlechterspezifische Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt

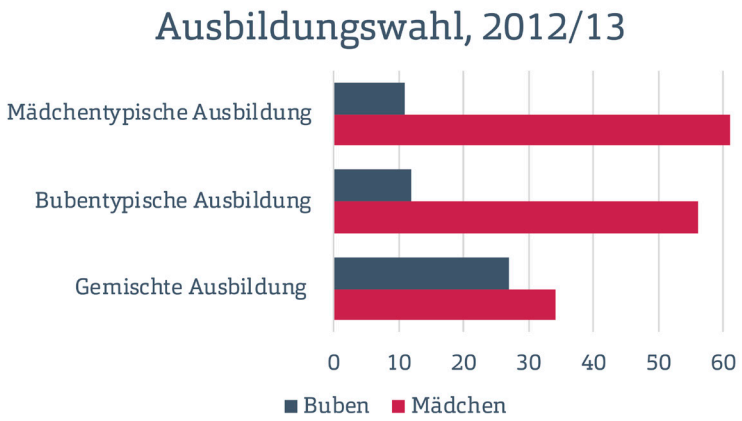
Ein Blick auf die Statistik zeigt, dass Frauen und Männer immer noch in durchwegs unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen zu finden sind. Frauen sind stark überrepräsentiert in Branchen wie Gesundheits- und Sozialwesen oder Erbringung von Dienstleistungen. In Bau, Bergbau oder Energieversorgung sind dagegen vorwiegend Männer zu finden.



Quelle: Bundesrechnungshof 2019: Einkommensbericht 2018, S. 101.

Die Segregation von Frauen und Männern in unterschiedliche Branchen und Berufe spiegelt die komplexen Beziehungen zwischen Arbeitsmarkt, Ausbildung, Wohlfahrtsstaat und Geschlechterbeziehungen wider. Dementsprechend sind die Ursachen vielfältig. Die Reduzierung von Segregation muss an verschiedensten Stellen ansetzen: im Bildungssystem, an Ausbildungsstätten, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie bei gesellschaftlich transportierten Rollenbildern und Erwartungen (Leitner und Dibiasi, 2015).

Das österreichische Bildungssystem mit seinen spezialisierten, berufsbildenden höheren Schulen befördert die Segregation weiter. Mädchen entscheiden sich überdurchschnittlich oft für sogenannte mädchentypische Ausbildungen, also Schulen mit einem Mädchenanteil von mehr als zwei Dritteln, Buben umgekehrt dagegen sind häufiger in buben-typischen Ausbildungen zu finden. Nur ein knappes Drittel der Jugendlichen entscheidet sich für „gemischte Ausbildungen“.



Quelle: Leitner und Dibiasi 2015, S. 63

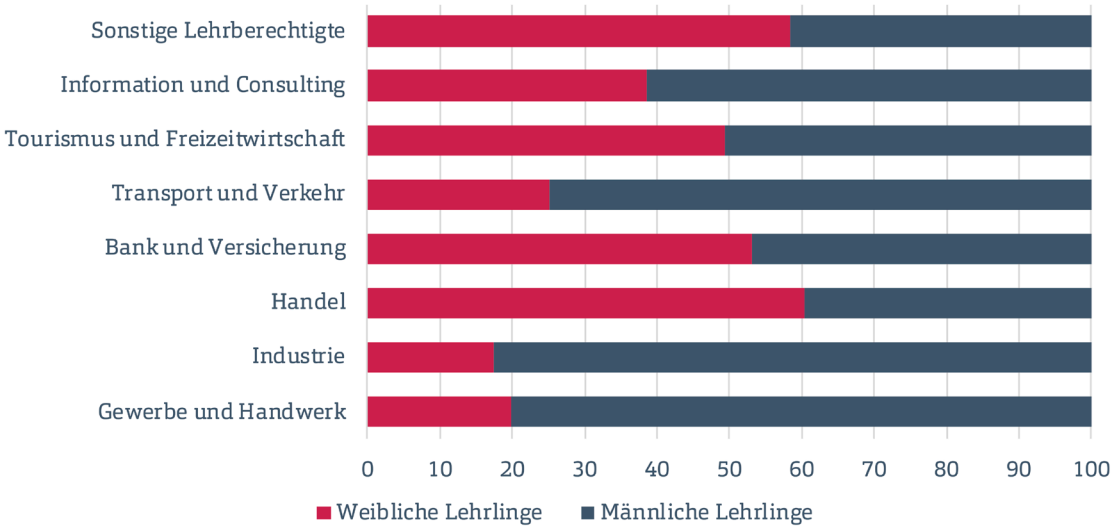
Gezielte Bildungsarbeit von Anfang an!

- um Geschlechterstereotypen aufzubrechen und zur Wahl „untypischer“ Berufe zu ermutigen!

Lehrlings- und Berufsberatung fördern und gezielte Förderprogramme wie „Frauen in die Technik“ ausbauen!

Die Segregation zeigt sich auch deutlich bei einem Blick auf den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten: Nur im Tourismus und im Banken- und Versicherungswesen gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Weibliche Lehrlinge stellen die Mehrheit im Handel, in allen anderen Lehrberufen sind sie unterrepräsentiert.

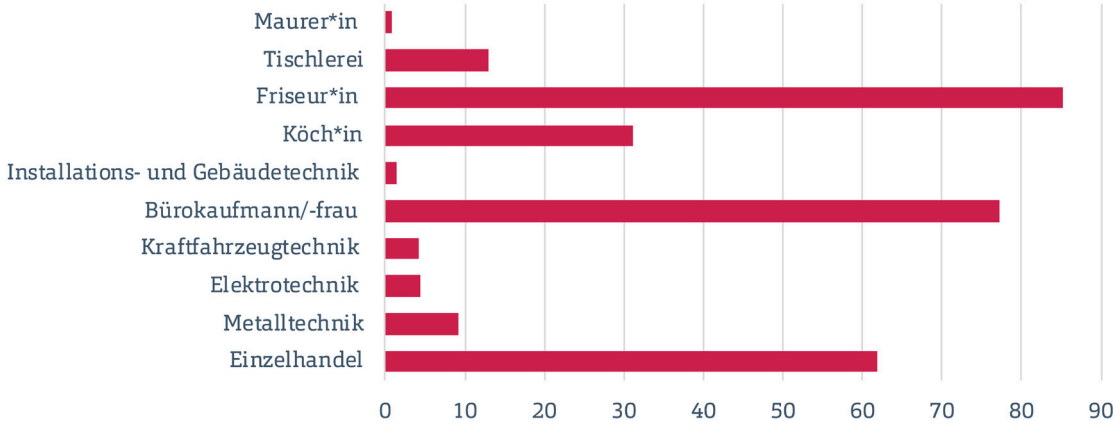
Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten, 2019



Quelle: WKÖ 2020, Lehrlingsstatistik 2019.

Betrachtet man konkrete Lehrberufe, so wird ebenfalls eine starke Segregation deutlich. Weibliche Lehrlinge verteilen sich sehr ungleich auf die am häufigsten gewählten Lehrberufe. Während Friseur*innenlehrlinge zu beinahe 90% weiblich sind, sind es in technischen ebenso wie handwerklichen Lehrberufen meist unter 10%. Ein ausgeglichenes Verhältnis findet sich nirgendwo. Anzumerken ist hier, dass insgesamt nur rund 33% der Lehrlinge weiblich sind. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass technisch-produzierende Berufe häufig Lehrberufe sind (Dornmayer und Nowak 2019).

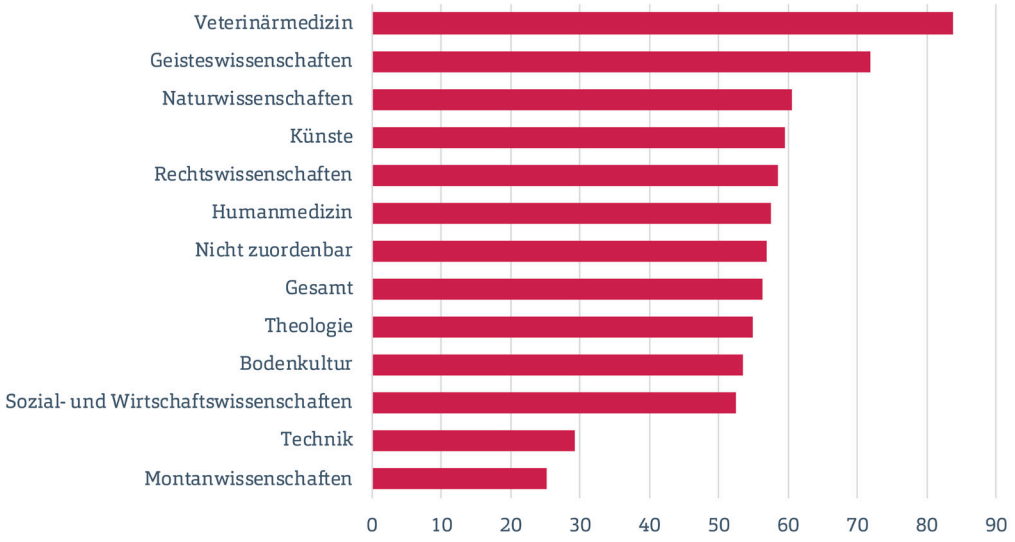
Anteil weiblicher Lehrlinge an den am häufigsten gewählten Lehrberufen, 2018



Quelle: Dornmayer und Nowak 2019: Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, Berechnungen auf Basis WKÖ Lehrlingsstatistik für das Jahr 2018, S. 156f.

Geschlechterspezifische Segregation zeigt sich auch im universitären Bereich. Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften und Künste sind vorwiegend weiblich geprägt. Der Frauenanteil bei technischen Studien dagegen liegt bei unter 30%. Insgesamt stellen Frauen allerdings die Mehrheit der Studierenden.

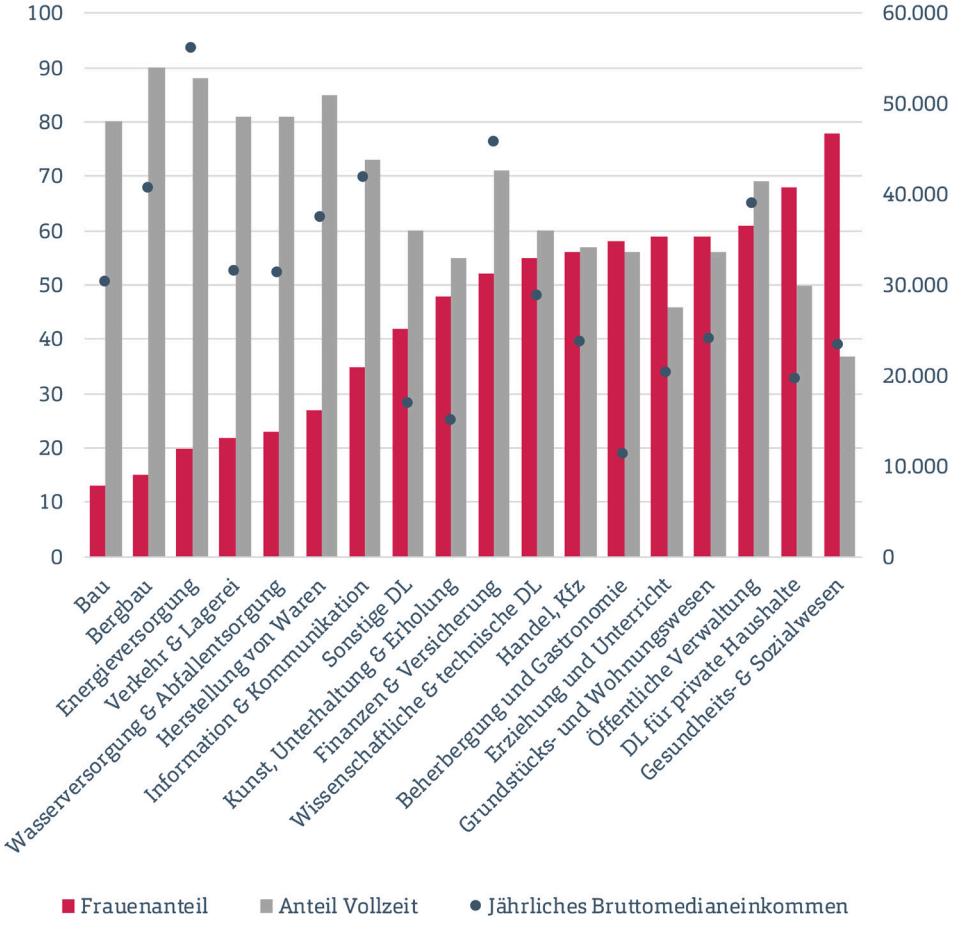
Frauenanteil nach Studienrichtungen, WS 2018/19



Quelle: Statistik Austria 2020: Hochschulstatistik.

Die Segregation im Bildungsbereich führt dazu, dass Frauen in durchwegs unterschiedlichen Branchen arbeiten als Männer. Problematisch daran ist vor allem, dass Branchen mit hohem Frauenanteil zumeist niedrige Bruttojahresgehälter und hohe Teilzeitquoten aufweisen. In besser bezahlten Branchen ist der Teilzeitanteil zumeist sehr gering, ebenso wie der Frauenanteil (Bundesrechnungshof 2019). Das ist angesichts der hohen Teilzeitquote von Frauen, bedingt durch deren verhältnismäßig größerer Belastung mit unbezahlter Arbeit, wenig verwunderlich. Auffällig ist auch die unterdurchschnittliche Bezahlung von bezahlter Sorgearbeit. Diese wird vorwiegend von Frauen geleistet, ist aber weder mit guter Entlohnung noch mit nennenswertem Prestige verbunden, was wiederum Geschlechterstereotype manifestiert.

Frauen- & Vollzeitanteil, Bruttojahreseinkommen nach Branchen, 2018



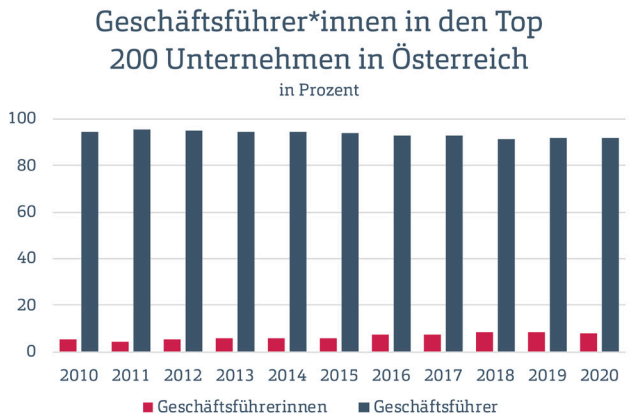
Quelle: Bundesrechnungshof 2019: Einkommensbericht 2018, S. 27.

Care-Arbeit ist un(ter)bezahlt – das muss sich ändern!

Sozialberufe müssen besser bezahlt werden – diese Arbeit ist für die ganze Gesellschaft lebensnotwendig und braucht mehr (monetäre) Anerkennung!

Die „Gläserne Decke“

Die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen, also die vertikale Segregation am Erwerbsarbeitsmarkt, ist gut dokumentiert (siehe bspw. European Institute for Gender Equality 2017). Diese geringe Repräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen ist gleichzeitig Ergebnis und Ursache der strukturellen Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt. Einerseits können Frauen aufgrund der höheren Arbeitsbelastung im Bereich der unbezahlten Arbeit weniger Zeit und Energie in ihre Erwerbskarrieren stecken, was für höhere Positionen allerdings vielfach erforderlich ist. Die Arbeitswelt ist meist nicht flexibel genug, um auch Führung in Teilzeitpositionen, Top-Job Sharing o.ä. zu ermöglichen. Andererseits führen weniger Frauen in Verantwortungspositionen zu einer Fortschreibung der bestehenden Strukturen. Jungen Frauen und Berufseinsteigerinnen fehlen role models und Mentorinnen. Eine Studie der Technischen Universität Wien zeigte, dass in den technischen Wissenschaften erfolgreiche Frauen zumeist männliche role models und Förderer hatten. Fehlten diese, so war eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sehr unwahrscheinlich (Köszegi u. a. 2011). In Summe reproduzieren sich gerade in traditionell männlich dominierten und konnotierten Bereichen die bestehenden (männlichen) Machtstrukturen.



Quelle: Wieser und Werni 2020: Frauen.Management.Report, S. 19

Role Models sichtbar machen!

Unkonventionelle Lebens- und Erwerbsverläufe öffentlich sichtbar zu machen hat eine wichtige Signalwirkung in der Gleichstellungsdebatte.

Mentoring Programme für junge Frauen fördern und etablieren!

AMAS & Fortschreibung der strukturellen Benachteiligung

Das österreichische Arbeitsmarktservice verwendet seit Anfang 2019 ein datengestütztes Modell zur Einstufung arbeitssuchender Menschen. Das „Arbeitsmarktchancen Modell“ (AMAS) befindet sich derzeit in der Einführungsphase. Dabei handelt es sich um einen Algo-rithmus, der arbeitssuchende Menschen entsprechend ihrer prognostizierten (Re) Integrationschancen in den Arbeitsmarkt drei Gruppen zuordnet: hohe (H), mittlere (M) und niedrige (N) (Wieder)Beschäftigungswahrscheinlichkeit. In die Berechnung fließen ver-schiedene Variablen ein, u.a. Persönliche Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Staatsbürger-schaft), bisheriger Erwerbsverlauf und Typ des regionalen Arbeitsmarktgeschehens.

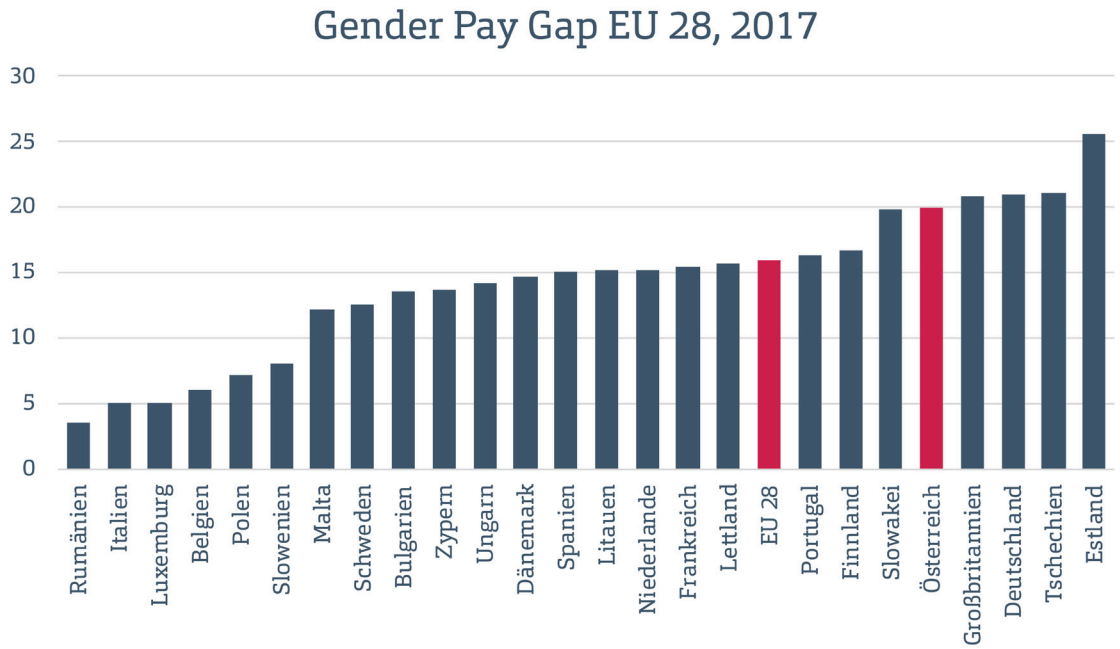
Die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt wird in diesem Modell abge-bildet und fortgeschrieben. Eine Frau zu sein hat negative Auswirkungen auf die berechneten Reintegrationschancen in den Arbeitsmarkt.

arbeit plus hat AMAS in einem ausführlichen > Positionspapier beschrieben und dazu Stellung bezogen.

Der Gender Pay Gap

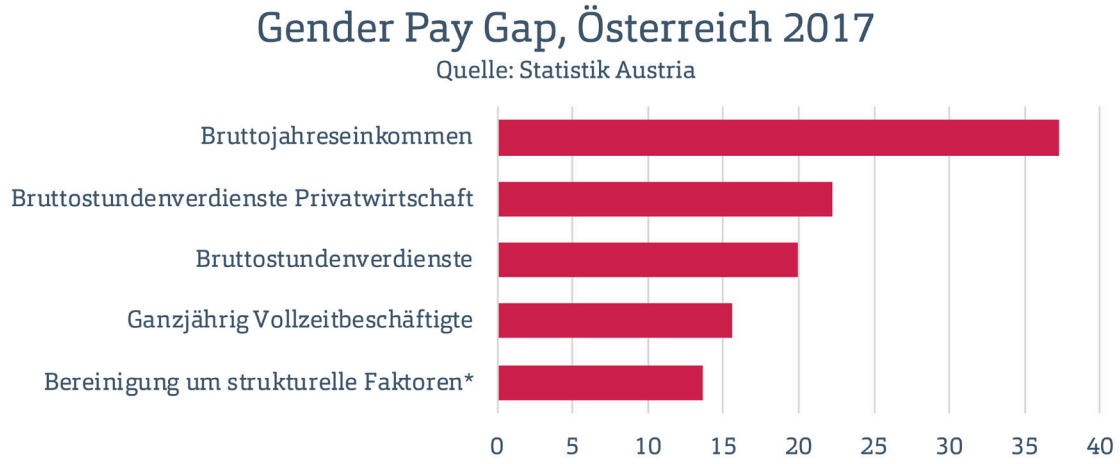
Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, der „Gender Pay Gap“ (GPG), ist ein Maß für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. Dessen Aussagekraft und Unterschiede in den Berechnungsmethoden werden regelmäßig kontrovers in einer breiten Öffentlichkeit diskutiert. Die Höhe des GPG variiert je nachdem, welche Daten zur Berechnung herangezogen werden: Für die Bruttojahreseinkommen fällt er wesentlich höher aus als wenn die Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern miteinander verglichen werden. Zusätzlich gibt es verschiedene „Bereinigungsmethoden“, mittels derer objektiv beobachtbare Faktoren herausgerechnet werden. Der GPG ist auch abhängig von Branchen und Positionen. Bei den Beamt*innen ist er tendenziell gering, in privaten Unternehmen steigt er mit der beruflichen Position: Geringqualifizierte Tätigkeiten sind vergleichsweise egalitär entlohnt, in Führungspositionen wächst der GPG in Österreich auf bis zu 39% an (Geisberger und Glaser 2017). Die zentrale Botschaft ist aber allen Varianten des GPG gemeinsam: Frauen verdienen weniger als Männer.

Österreich weist EU-weit eine der größten geschlechtsspezifischen Lohnlücken auf. Betrachtet man die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste, so verdienen im EU-Schnitt Frauen um 16% weniger als Männer, in Österreich sind es fast 20%. Den höchsten Gender Pay Gap gibt es in Estland, wo Frauen gemessen an den Bruttostundenlöhnen um mehr als 25% weniger verdienen als Männer.



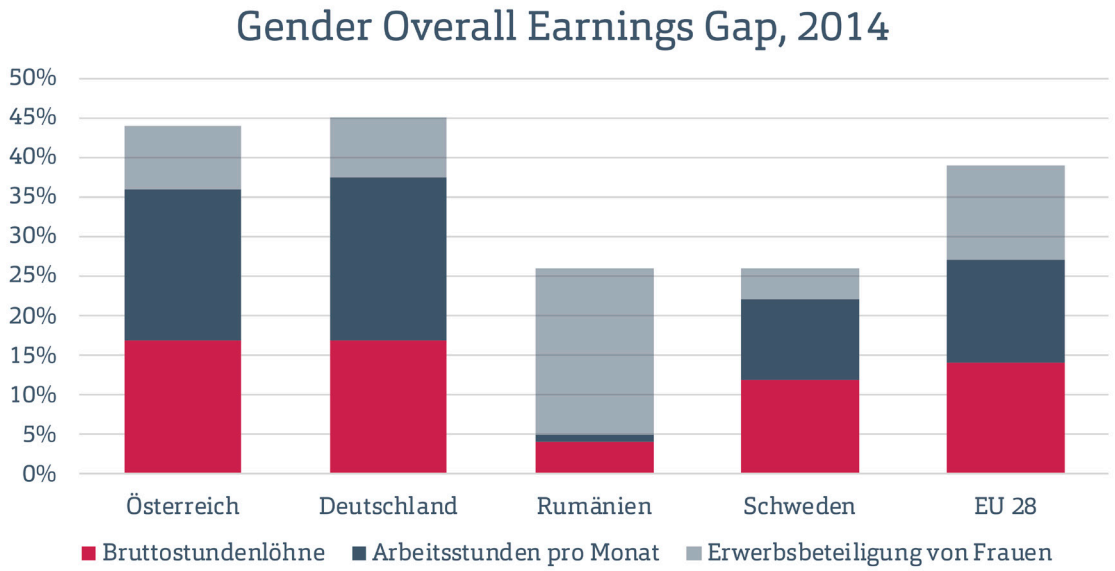
Quelle: Eurostat 2019b: Gender pay gap statistics.

Wissenschaftler*innen der Statistik Austria haben den GPG aus Bruttostundenverdiensten im Jahr 2014 um beobachtbare Faktoren „bereinigt", d.h. berechnet, welcher Teil der Gehaltsschere durch verschiedene Einflussfaktoren erklärt werden kann. Miteingeflossen sind hierfür unter anderem die Branche, Beschäftigungsausmaß, Beruf und Bildungsniveau. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Frauen häufiger in schlechter entlohnten Branchen arbeiten, weniger oft in Führungspositionen zu finden sind und häufiger Teilzeit arbeiten reduziert sich der GPG auf 13,6%. Den größten Anteil daran haben die Faktoren Branchen (2,4%) und Berufsgruppen (3,1%) (Geisberger und Glaser 2017). Berechnungen der Agenda Austria finden eine noch deutlichere Reduktion von 11,2% bis 3,5% je nach Branche (Christl, Köppl-Turyna, und Stürgkh 2017).



Quelle: Statistik Austria 2019b: Einkommen.
**Quelle: Geisberger und Glaser 2017, S. 468. Daten aus dem Jahr 2014.*

Ein weiterer Indikator ist der „Gender Overall Earnings Gap“ (GOEG), der in Österreich 2014 knapp über 44% lag und damit EU-weit den fünfthöchsten Wert darstellte. Der GOEG wird aus der Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten, der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Monat sowie der Erwerbsbeteiligung von Frauen berechnet. Für Österreich zeigt sich, dass die Arbeitsstunden pro Monat ebenso wie die Bruttostundenlöhne einen großen Teil des GOEG erklären, die Frauenerwerbsbeteiligung ist dagegen vergleichsweise hoch und trägt weniger zum GOEG bei. Gänzlich anders ist die Situation bspw. in Rumänien, wo der Gender Pay Gap EU-weit am geringsten ausfällt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen aber sehr gering ist, was wiederum zu einem doch beträchtlichen GOEG beiträgt (Geisberger und Glaser 2017).



Quelle: Eurostat 2014: Gender overall earnings gap. Dekomposition: Geisberger und Glaser 2017, S. 463.

Gerade diese Erklärungsversuche zeigen die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt sehr deutlich. Das Ungleichgewicht in Hinblick auf Branchen, Positionen und Verteilung von Arbeit hat gravierende Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen, und damit auf alle einkommensabhängigen sozialstaatlichen Leistungen. Mit und ohne Erklärung verdienen Frauen im Jahresdurchschnitt um 37% weniger als Männer, haben also durchschnittlich um mehr als ein Drittel weniger Geld zur Verfügung als Männer.

Gehaltstransparenz

einfordern/etablieren/leben!

Glossar

Arbeitslosigkeit: Nach ***nationaler Definition*** sind in Österreich all jene Personen arbeitslos, die ***beim AMS als arbeitssuchend*** gemeldet sind. Für ***internationale Vergleiche*** wird meist die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) herangezogen, nach der alle Personen als erwerbstätig gelten, die in der ***Referenzwoche für zumindest eine Stunde*** ge-arbeitet haben. Dementsprechend ist die Arbeitslosenquote nach ILO Definition zumeist sehr viel niedriger als jene nach nationaler Definition.

Armutsgefährdung: Als ***armutsgefährdet*** gelten jene Personen bzw. Haushalte, die weniger als 60% des Medianeinkommens zur Verfügung haben. Für einen Ein-Personen Haushalt in Österreich im Jahr 2018 waren das 1.259 Euro, 12 Mal im Jahr.

Äquivalenzeinkommen: Das ***verfügbare Äquivalenzeinkommen*** ist das Nettoeinkommen eines Haushalts (aus allen Einkommensquellen), geteilt durch die Zahl der Haushaltsmit-glieder und umgerechnet in Erwachsenenäquivalente (1 für das erste erwachsene Haus-haltsmitglied, 0,5 für jedes weitere Haushaltsmitglied über 14 und 0,3 für Kinder unter 14 Jahren). Das Nettoäquivalenzeinkommen wird unter anderem für die Berechnung des An-teils der Armutsgefährdeten an der Bevölkerung herangezogen.

Erwerbsbeteiligungsquote: Die Erwerbsbeteiligungsquote bzw. ***Erwerbsquote*** misst den ***Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung***, üblicherweise im erwerbsfähigen Alter von 15 - 64 Jahren.

Erwerbsbevölkerung: Die ***Erwerbsbevölkerung*** eines Landes besteht aus den ***Erwerbslosen und Erwerbstätigen im Erwerbsalter***, d.h. Inaktive, Pensionist*innen, Menschen in Ausbildung und Kinder zählen nicht dazu.

Gender Pay Gap: Der ***Gender Pay Gap*** bezeichnet den ***durchschnittlichen Unterschied in den Einkommen*** zwischen Männern und Frauen. Dieser fällt je nach Grundlage – Bruttostundenverdienste, Jahresnettoeinkommen oder andere – unterschiedlich groß aus und kann mittels statistischer Methoden noch um beobachtbare Faktoren bereinigt werden, beispielsweise Branchen und Positionen. Er zeigt aber deutlich, dass Frauen systematisch weniger verdienen als Männer.

Gender Pension Gap: Der ***Gender Pension Gap*** bezeichnet den ***Unterschied zwischen den Pensionseinkommen*** von Frauen und Männern. Da Alterspensionen eine Erwerbseinkom-mensabhängige Versicherungsleistung sind liegt der Gender Pension Gap zumeist nochmals deutlich über dem Gender Pay Gap. In Österreich lag er 2017 für die Alterspensionen bei mehr als 50%, d.h. Frauen hatten nur rund halb so viel Pensionseinkommen wie Männer.

Gender Time Gap: Als ***Gender Time Gap*** wird der ***Unterschied in der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit*** zwischen Männern und Frauen bezeichnet. In Österreich lag 2018 die durchschnittlich geleistete bezahlte Wochenarbeitszeit bei den Frauen rund 7 Stunden unter der der Männer (26,4 vs. 33,8 Stunden). Der Gender Time Gap lag 2018 also bei rund 22%. Der Faktor der unbezahlten Arbeitsstunden ist dabei noch nicht mit berücksichtigt.

Medianeinkommen: Das ***Medianeinkommen***, auch oft als „mittleres Einkommen“ bezeichnet, ist der ***Wert in der Mitte einer Einkommensverteilung***, d.h. es gibt gleich viele niedrigere und höhere Einkommen als das Medianeinkommen. Es ist geeigneter zur Darstellung der verfügbaren Einkommen als das Durchschnittseinkommen, da der Durchschnitt durch große Ausreißer nach oben oder unten stark verzerrt wird.

Good Practices in Sozialen Unternehmen

EINSTIEG - KOMPASS Mädchenberatung

Das Team der **KOMPASS Mädchenberatung** in Salzburg setzt bereits relativ früh in der Bildungskarriere von Mädchen* an. Ihr Ziel ist es, stereotype Rollenbilder aufzubrechen und Schüler*innen dazu zu ermuntern, sich an technische Berufsausbildungen zu wagen.

„Die gängigen Muster sitzen sehr tief", so KOMPASS-Leiterin Ruth Mayr: „Wenn die Workshops neue Impulse bringen und Berührungsängste abbauen helfen, ist schon viel gewonnen." An die 2000 Salzburger Mädchen* erreicht KOMPASS mit seinen Workshops im Jahr. Gefördert wird das Angebot vom Land Salzburg sowie vom Frauenbüro der Stadt Salzburg.

Zusätzlich zu den Schulworkshops steht das KOMPASS-Team in den Mädchen*-beratungsstellen in Salzburg und Zell am See auch mit Einzelberatungen zur Seite. Die Hilfestellungen sind so breit gestreut wie die Anliegen der 12- bis 24-Jährigen: Unterstützung bei der Orientierung in der Vielzahl von Ausbildungsangeboten, bei Bewerbungen oder Rat, wenn Lehre oder schulische Ausbildung nicht zu passen scheinen.

Handlungsbedarf ortet Mayr auch bei der Privatwirtschaft: „Natürlich gibt es Unternehmen, die offen sind. Aber ehrlich gesagt könnten es mehr sein."

Der amaZone Award - sprungbrett für Mädchen

Ein herausragendes Beispiel aus dem Netzwerk von arbeit plus, wie geschlechterspezifischer Segregation bereits in der Ausbildung begegnet werden kann, ist der vom **Verein sprungbrett für Mädchen** bereits seit 25 Jahren ausgelobte **amaZone - Award**.

Sehr bald nach der Gründung des mädchen- parteilichen Vereins wurde erkannt, dass Gleichstellungsbestrebungen im Ausbildungs- und Arbeitskontext ausschliesslich in enger Kooperation mit Unternehmen konkret umsetzbar sind.

Der amaZone-Award holt diese Betriebe aus dem Großraum Wien vor den Vorhang und würdigt ihr Engagement. Er wird in vier Kategorien verliehen, die Juryentscheidung basiert auf einem umfassenden Evaluierungsverfahren, das sich aus Betriebsbesuchen, Interviews mit Lehrlingsausbildner*innen sowie Fragebogenerhebungen unter den Lehrlingen zusammensetzt. Expert*innen aus den Bereichen Frauen- und Arbeitsmarktpolitik sowie aus der Mädchen- und Jugendarbeit küren die „Best Practices" und würdigen somit nicht nur die Bestrebungen der Unternehmen, nicht-traditionelle Wege zu beschreiten, sondern feiern auch den Mut jener Frauen, die sich in „atypische" Terrains begeben und somit ihr Berufswahlspekturm wesentlich erweitern.

Die Verleihung des Awards findet 2020 im Kooperation mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer, der Industriellenvereinigung, dem Frauenservice der Stadt Wien (MA 57), dem Bundeskanzleramt/ Sektion Frauen und Gleichstellung und dem AMS Österreich statt. Die zahlreichen Partner*innen bestätigen auch das gemeinsame, im amaZone-Award gebündelte, Bekenntnis zur Frauenförderung in Handwerk, Technik und weiteren Berufsfeldern mit unterrepräsentiertem Frauenanteil.

Top Job Sharing bei ABZ* AUSTRIA

Top Job Sharing ist ein partnerschaftliches Führungsmodell, bei dem zwei Personen sich gleichberechtigt eine Führungsposition teilen. Daraus ergeben sich neue Formen der Entscheidungsfindung, geteilte Verantwortung und bessere Vereinbarkeit einer Führungsposition mit anderen Lebensbereichen. Das Modell leistet damit einen Beitrag, neue Perspektiven auf Erwerbsarbeit und die Anforderungen von Führung zu eröffnen und „gläserne Decken" zu durchbrechen. Nicht zuletzt fördert Top Job Sharing auch Diversität, da es Personen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Verpflichtungen die Übernahme von Führungsverantwortung ermöglicht.

ABZ*AUSTRIA, das größte Frauenunternehmen Österreichs, lebt Top Job Sharing seit mehr als 20 Jahren und ist damit Pionier in dieser Hinsicht. Die Anforderungen an Führungskräfte werden immer komplexer. Gleichzeitig hat die nachkommende Generation andere Ansprüche an die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Verantwortlichkeiten und Lebensbereichen. Geteilte Führung ermöglicht eine bessere Work-Life-Balance für die Führungskräfte und bringt Entlastung. Gemeinsam getroffene Entscheidungen sind zudem oftmals nachhaltiger – denn zwei Köpfe, vier Augen, vier Ohren denken, sehen, hören mehr als zwei. Top Job Sharing erfordert aber auch eine entsprechend offene Unternehmenskultur. Notwendig sind eine offene Kommunikation, klare Aufgabenverteilung und vonseiten der Führungskräfte gegenseitiges Vertrauen und die Bereitschaft, Macht und Verantwortung zu teilen. Die Erfahrungen des Unternehmens mit dem Modell sind auf allen Ebenen positiv.

Das ABZ* AUSTRIA hat in seiner Arbeit die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel und ist damit prädestiniert für die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Das Angebot des Unternehmens ist breit und reicht von Beratung für Wiedereinsteigerinnen über spezifische Angebote für Migrantinnen bis hin zu Coaching und Unterstützung bei Unternehmensgründungen. Das ABZ* AUSTRIA teilt seine Erfahrungen und Know-How zu innovativen Arbeitszeitmodellen auch in Form von Beratungen für Unternehmen.

*fair*wurzelt

fairwurzelt ist ein Soziales Unternehmen für arbeitssuchende Frauen mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu unterstützen. Die AMS-Geschäftsstellen St. Pölten und Melk vermitteln Frauen an fairwurzelt, wo sie für drei bis sechs Monate im Kräutergarten sowie bei der Gartenpflege arbeiten. Neben der praktischen Arbeit ist ein wichtiges Ziel, im Anschluss eine Beschäftigung am freien Arbeitsmarkt zu finden. Zur Unterstützung erhalten die Mitarbeiter*innen sozialpädagogische Begleitung und Hilfe bei der Arbeitssuche. Die Fördergeber sind das AMS NÖ und das Land NÖ.

Als Frauenprojekt ist fairwurzelt die Vereinbarkeit von Job und Familie ein besonderes Anliegen. Daher bietet fairwurzelt sowohl Vollzeit als auch Teilzeitarbeitsplätze an. Um darüber hinaus auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine Vollzeitstelle zu ermöglichen, wurden die Vollzeitplätze auf 34 Wstd. gekürzt und an die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen angepasst. Frauen sollen die Wahl haben, ob sie nach der Karenz in Teilzeit oder Vollzeitbeschäftigung einsteigen. fairwurzelt tritt dafür ein, dass Kinderbetreuungsplätze in ganz Niederösterreich flächendeckend ausgebaut werden und ihre Öffnungszeiten an die Realität des Arbeitsmarktes anpassen.

Visitas

Seit fast 20 Jahren betreibt das Wiener Rote Kreuz den sozialökonomischen Betrieb **Visitas** – ein Beschäftigungsprojekt für Frauen, die an einer Tätigkeit im Sozialbereich interessiert sind. Dieser SÖB wird vom AMS Wien gefördert und unterstützt Teilnehmer*innen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Die Frauen werden als Besuchsdienstbetreuer*innen eingeschult, eine Dienstleistung, die vor allem von alten Menschen in Anspruch genommen wird.

Die Arbeit bei Visitas ist für die meisten Frauen die erste Erwerbstätigkeit nach langer Zeit oder der erste Job in Österreich. Die im Projekt beschäftigten Frauen haben jedoch Lebenserfahrung und grundlegende Kompetenzen erworben, die auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Dienstleistungsbereich, gefragt sind: organisatorische Fähigkeiten, Geduld, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und soziale Kompetenz bei der Lösung von Problemen.

Frauen bringen häufig schon soziales Engagement und soziale Fähigkeiten aus dem Privatbereich mit. Oft haben sie bereits alte Menschen in der Familie gepflegt und wertvolle Betreuungserfahrungen gesammelt, die sie bei Visitas dann professionell ausbauen und zum Einsatz bringen können.

Im SÖB lernen die Teilnehmer*innen die mobilen Dienste kennen und viele machen im Anschluss an Visitas eine Ausbildung als Heimhilfe oder Pflegeassistentin und üben somit einen wirklich krisenfesten Job aus.

arbeit plus fordert:

Gesellschaft und Diskurs

Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit

Sorgearbeit und Gemeinwesensarbeit sind ebenso wie Erwerbsarbeit Arbeitsformen, die Zeit brauchen und Anerkennung verdienen. Insbesondere betrifft das die Sorgearbeit, ohne die keine Erwerbsarbeit möglich wäre. Bezahlte Sorgearbeit – wie etwa Pflegeberufe, soziale Dienstleistungen, Kinderbetreuung – ist unterbezahlt. Mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von knapp 23.300 Euro im Jahr 2018 zählte das Gesundheits- und Sozialwesen zu den am schlechtesten entlohnten Branchen in Österreich. Gleichzeitig ist der Frauenanteil mit 78% höher als in jeder anderen Branche. Sowohl der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern als auch der geringen Wertschätzung muss aktiv entgegengewirkt werden.

- arbeit plus setzt sich dafür ein, die **Anerkennung und Wertschätzung der Sorgearbeit** zu erhöhen. Die kollektivvertragliche Entlohnung von Pflegeberufen, sozialer Arbeit, Kinderbetreuung und anderen sozialen Dienstleistungen muss deutlich steigen. Die kollektivvertraglich bedingten Erhöhungen müssen durch die öffentlichen Auftraggeber*innen entsprechend abgegolten werden.
- Bezahlte wie unbezahlte Sorgearbeit muss besser verteilt werden. Es braucht eine **gerechtere Verteilung von Arbeit** zwischen den Geschlechtern. Dafür ist neben Sensibilisierung für die ungleiche Verteilung auch eine explizite Ansprache von Männern, in verstärkt in Care-Berufen zu arbeiten, notwendig. arbeit plus setzt sich für eine gerechtere Verteilung von Arbeit ein und fordert alle Akteur*innen auf, sich ebenfalls an diesen Bemühungen zu beteiligen.
- Die unterschiedlichen Formen von Arbeit und deren Verteilung müssen sichtbar gemacht werden. Deswegen ist eine **Neuauflage der Zeitverwendungserhebung**, die in Österreich zuletzt vor mehr als 10 Jahren durchgeführt wurde, dringend notwendig. Wir fordern die Bundesregierung auf, das im Regierungsprogramm festgehaltene Bekenntnis zur Neuauflage sobald als möglich umzusetzen.

Traditionelle Rollenbilder verhindern Gleichstellung

Die Aufteilung von unterschiedlichen Tätigkeiten orientiert sich in Österreich an stereotypen Rollenbildern. Nach wie vor gehen überwiegend Frauen in Elternkarenz: Rund 96% der Bezieher*innen des Kinderbetreuungsgelds sind weiblich, dieser Wert ist seit 10 Jahren konstant. Laut einer europaweiten Umfrage im Jahr 2017 waren 41% der Befragten in Österreich der Ansicht, dass es die wichtigste Aufgabe einer Frau sei, sich um ihr Zuhause und ihre Familie zu kümmern. Auch auf dem Erwerbsarbeitsmarkt halten sich Stereotype zu geschlechterspezifischen Tätigkeitsbereichen: Frauen sind überdurchschnittlich oft in (sozialen) Dienstleistungen tätig, Männer dagegen in technischen Berufen oder im produzierenden Gewerbe. Führungspositionen sind in allen Branchen und Berufen nach wie vor eine Männerdomäne. Ein Aufbrechen von stereotypen Vorstellungen ist ein langfristiger Prozess, der an verschiedenen Stellen ansetzen muss. Der Arbeitsmarktpolitik kommt hier eine besondere Bedeutung als Schnittstelle zu anderen Politikbereichen – insbesondere Bildungspolitik und Familienpolitik – zu.

- Ein **breiter öffentlicher Diskurs darüber, dass alte Rollenbilder obsolet und derzeitige Arbeitszeitmodelle für ein selbstbestimmtes Leben hinderlich sind**, ist dringend notwendig. Alle Menschen haben Betreuungspflichten und sollten diese auch wahrnehmen (können), nicht nur Frauen. arbeit plus fordert die Politik zu mehr Offenheit gegenüber dieser Diskussion ebenso wie die Umsetzung konkreter Maßnahmen auf, um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb von Familien gleichberechtigter zu gestalten, wie beispielsweise Elternarbeitszeit, bei der beide Elternteile in Teilzeit tätig sind.

- arbeit plus fordert die Bundesregierung auf, die im Regierungsprogramm angekündigte **Info-Kampagne zur Sensibilisierung von frauenspezifischen Arbeitsmarktthemen** alsbald umzusetzen und dabei auch Role Models und Alternativen darzustellen. Positive Frauenbilder und queere, weibliche ebenso wie männliche „unkonventionelle" Role Models müssen in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden um alternative Lebens- und Erwerbsverläufe darzustellen.

Geschlechtersensible Bildungs(arbeit) von Anfang an

Geschlechterspezifische Segregation beginnt früh und zieht sich durch ein ganzes (Frauen) Leben. Bereits in den Höheren Berufsbildenden Schulen gibt es eine starke Segregation in mädchen- und bubentypische Ausbildungen – Mädchen entscheiden sich überdurchschnittlich oft für Schulen mit einem Mädchenanteil von mehr als zwei Dritteln. Selbiges gilt auch für Lehrlinge und Studierende: Fast 90% der Friseurlehrlinge sind weiblich, aber nur 10% der Metalltechniklehrlinge; in den Geisteswissenschaften liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei über 70%, in den technischen Wissenschaften jedoch unter 30%. Diese Polarisierung setzt sich im Berufsleben fort und ist insofern problematisch, als dass Männerdomänen besser bezahlt und abgesichert sind als frauentypische Branchen. Es braucht deswegen Sensibilisierung in allen Bildungsbereichen, von der frühkindlichen Erziehung über Schul- bis hin zur Erwachsenenbildung. Stereotype Rollenbilder aufzubrechen und Möglichkeiten aufzuzeigen muss eine zentrale Aufgabe von Bildung sein.

- arbeit plus fordert **mehr Ressourcen für Bildungs- und Ausbildungsberatung** insbesondere für Mädchen und einen Ausbau von Programmen, die Jugendliche zu nichtstereotypen Ausbildungswegen ermutigen (Beispielsweise „FiT – Frauen in die Technik" oder „Boys' Day").
- Bildung endet nicht bei der Wahl des Ausbildungswegs. Die Anforderungen der Arbeitswelt an Arbeitnehmer*innen steigen stetig, lebenslanges Lernen ist längt eine Notwendigkeit geworden. Wir fordern einen **Ausbau der Möglichkeiten für arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung**, beispielsweise in Form von finanziellen Förderungen, Zeitkonten und den Ausbau von Erwachsenenbildungsangeboten auch abseits der Ballungszentren. Wesentlich ist, dass alle Weiterbildungsmöglichkeiten Voll- und Teilzeiterwerbstätigen in gleichem Ausmaß zur Verfügung stehen.

Staat und Politik

Sozialstaatliche Absicherung neu aufstellen

Der österreichische Sozialstaat baut nach wie vor auf dem Modell einer durchgängigen Erwerbsbiographie auf Vollzeitbasis auf. Das ist nicht mehr zeitgemäß, entspricht nicht der Struktur des Erwerbsarbeitsmarkts und bringt zahlreiche Risiken für diejenigen, die nicht Vollzeit und unbefristet erwerbstätig sind – also vorwiegend Frauen. Fast die Hälfte aller Frauen in Österreich arbeitete im Jahr 2018 Teilzeit (47,5%), ein großer Teil davon aufgrund von Betreuungspflichten. Die Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden bedeutet vor allem für Frauen Einbußen bei allen versicherungsbasierten Sozialleistungen wie dem Arbeitslosengeld, der Notstandshilfe und insbesondere der Alterspension. Mehr als 18% der Frauen in der Altersgruppe 65+ sind armutsgefährdet, aber nur 9% der Männer dieser Gruppe. Altersarmut ist damit ein überwiegend weibliches Phänomen. Allgemein lässt sich am Erwerbsarbeitsmarkt ein Anstieg von atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen – nicht Vollzeit und/oder befristete Arbeitsverhältnisse – beobachten.

- arbeit plus fordert die Politik auf, **neue Modelle sozialstaatlicher Absicherung** zu entwickeln, die soziale Sicherung weniger stark an Vollzeiterwerbstätigkeit knüpft. Wesentlich sind bessere Versicherungsmöglichkeiten auch bei sogenannter atypischer Beschäftigung (Teilzeit, Geringfügig, Befristet, Leih- und Zeitarbeit).
- Zur **Bekämpfung von Altersarmut** ist das von der aktuellen Bundesregierung vorgesehene automatische Pensionssplitting ein begrüßenswerter Schritt, da es nicht nur zur besseren Absicherung von Frauen beiträgt, sondern potentiell auch einen Einfluss auf die haushaltsinterne Bewertung von Arbeit hat. Der gezielte Ausbau dieser und vergleichbarer Maßnahmen ist wichtig, darf aber nicht davon ablenken, dass weibliche Altersarmut systembedingt ist und es grundlegende Veränderungen braucht.

Umverteilung von Arbeit durch Lebensarbeitszeitmodelle

Alle Formen von Arbeit – Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, Gemeinwesensarbeit – sind in Österreich ungleich verteilt. Die Ungleichverteilung besteht zwischen Menschen, die zu viele Erwerbsarbeitsstunden leisten (müssen) und Langzeitarbeitslosen, zwischen den Geschlechtern und auch zwischen den Lebensphasen. Die ungleiche Verteilung von Arbeit führt nicht nur zu ungleicher Verteilung von Einkommen, sondern auch zu ungleicher Verteilung von Macht und sozialen Ressourcen innerhalb eines Haushalts. Es gibt Lebensphasen, in denen die Erwerbsarbeit einen geringeren Stellenwert hat und zugunsten von Sorgearbeit reduziert wird. Das betrifft einmal mehr vor allem Frauen. Mehr als 70% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten in Teilzeit, Männer mit Kindern in derselben Altersgruppe dagegen arbeiten häufiger Vollzeit als Männer ohne Kinder. Die Arbeitsmarktpolitik muss dieser Ungleichverteilung nicht zuletzt durch neue Erwerbsarbeitszeitmodelle entgegenwirken.

- Erwerbsarbeitszeit muss sich stärker an Lebensphasen orientieren, um der Priorität anderer Arbeitsverpflichtungen als der Erwerbsarbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung) in bestimmten Zeiträumen Rechnung zu tragen. Die Möglichkeiten hierfür sind vielfältig und werden auf betrieblicher Ebene und in anderen Ländern bereits erprobt. arbeit plus fordert eine **umfassende Neubewertung aller Arbeitsformen** und eine **neue Arbeitszeitpolitik**, die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit ermöglicht. Optionen hierfür sind Zeitkonten, ein Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen

Voll- und Teilzeit in beide Richtungen, Job-Sharing Modelle oder auch der Ausbau von Altersteilzeit.

- **Flexible Arbeitszeiten müssen sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen – also der Menschen – orientieren**. Es braucht insbesondere längerfristige Planbarkeit und Rechtssicherheit, etwa durch Übertragbarkeit von gesammelten Stunden auf einem Arbeitszeitkonto auf eine*n neue*n Arbeitgeber*in. In den letzten Jahren hat sich die Arbeitszeitpolitik in Hinblick auf Flexibilisierung vorwiegend an den Bedürfnissen der Arbeitgeber*innen orientiert. Ein Paradigmenwechsel ist hier dringend notwendig.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Arbeitsformen braucht soziale Infrastruktur

Arbeitszeitpolitik muss mit anderen Politikbereichen und Maßnahmen gemeinsam gedacht werden. Insbesondere die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt von der verfügbaren Infrastruktur, sogenannten „familienrelevanten Zeittaktgebern“ (Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen) ab. Gerade im ländlichen Raum sind diese unzureichend gegeben. Österreich hinkt der EU-Vorgabe, Betreuungsplätze für mindestens ein Drittel der Kinder unter 3 Jahren zur Verfügung zu stellen, hinterher. 2018 waren es österreichweit nur etwa 26,4%.

- Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Sorgearbeit zu ermöglichen fordert arbeit plus daher einen **flächendeckenden Ausbau von ganztätiger Kinderbetreuung**.
- **Sorgearbeit innerhalb der Familie** muss ganz allgemein sichtbar gemacht und abgesichert werden. Die **Entlastung pflegender Angehöriger** durch staatliche Angebote und leistbare Pflegeeinrichtungen ist dazu ein wichtiger Schritt.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente und Mittel zukunfts- und frauenorientiert gestalten

Eine Arbeitsmarktpolitik, die die strukturelle Benachteiligung von Frauen* am Erwerbsarbeitsmarkt erfolgreich bekämpft, muss zukunftsorientiert sein und aktiv ins Arbeitsmarktgeschehen eingreifen. Um gegen die Benachteiligung vorzugehen braucht es politische Visionen, Mut und den Anspruch zu gestalten anstatt den Status Quo weiter zu verwalten.

- Das „Arbeitsmarkt Chancen Modell“ des AMS, das seit 2019 umgesetzt wird und zu dem sich arbeit plus ausführlich positioniert hat, schreibt die Benachteiligung von Frauen* am Erwerbsarbeitsmarkt fort. Es teilt arbeitssuchende Menschen in drei Gruppen nach ihren prognostizierten Reintegrationschancen in den Erwerbsarbeitsmarkt ein. arbeit plus fordert das AMS auf, diesen **Modus der Segmentierung zu überdenken und Arbeitssuchende zukunftsorientiert zu unterstützen**.
- Aufgrund der strukturellen Benachteiligung brauchen arbeitssuchende Frauen* besondere Unterstützung und Beratung. Dafür sind auch finanzielle Mittel notwendig. arbeit plus fordert daher die **(Wieder)Einführung der Überförderung von Frauen* durch das arbeitsmarktpolitische Budget von mindestens 50%**.

Wirtschaft & (Soziale) Unternehmen

Frauenquoten in Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen in der Arbeitswelt unterrepräsentiert. Nur 8% der Geschäftsführer*innen der Top 200 Unternehmen in Österreich waren im Jahr 2019 Frauen und auch Branchen mit überwiegendem Frauenanteil sind die Führungspositionen häufig von Männern besetzt. Von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in Machtpositionen profitieren letztlich alle.

- arbeit plus fordert daher eine **Frauenquote für Führungspositionen**, in einem ersten Schritt im staatlichen und staatsnahen Bereich sowie in öffentlich geförderten Organisationen. Das Regierungsprogramm 2020-24 sieht die Einführung einer Quote von 40% vor ebenso wie die Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmen. Dieses Bekenntnis ist begrüßenswert. Gleichzeitig sehen wir es als Soziale Unternehmen als notwendig an, einen Diskurs anzustoßen und mittelfristig auch eine entsprechende Verpflichtung privater Unternehmen festzulegen.

Mentoring Programme & Unternehmensarbeit stärken

Unternehmen als Arbeitgeber*innen sind wichtige Akteur*innen auf dem Weg zur Gleichstellung. Neben gesetzlichen Verpflichtungen beispielsweise in Hinblick auf die Schaffung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es hier auch Bewusstseinsbildung. Die Gesellschaft als Ganzes und damit auch Unternehmen profitieren von einer Stärkung von Frauen* im Arbeitsleben.

- arbeit plus setzt sich für **Sensibilisierung bei den Unternehmen** ein und fordert diese auf, die existierenden Angebote der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen stärker zu nutzen. Diese bieten unter anderem Unterstützung bei der gezielten Ansprache von Mädchen und Frauen im Bewerbungsprozess, bei der Bildungs- und Schularbeit, Berufswahl sowie bei der Förderung von Wiedereinsteiger*innen.

Einkommenstransparenz einfordern

Der Gender Pay Gap gemessen am Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern lag in Österreich im Jahr 2017 bei 19,9%. In der öffentlichen Debatte wird dieser Unterschied mit Verweis auf verschiedene Bereinigungsmethoden, etwa das Einkalkulieren von unterschiedlichen Branchen, oft relativiert. Für eine gut informierte Diskussion darüber, was „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist, braucht es umfassende Transparenz vonseiten der Unternehmen.

- arbeit plus fordert daher **verpflichtende Maßnahmen zur Einkommenstransparenz** für alle größeren Unternehmen. Das im Regierungsprogramm angekündigte Equal Pay Siegel sollte neben Einkommenstransparenz aber auch weiterführende Maßnahmen, etwa eine Beschränkung der unternehmensinternen Gehaltsschere, beinhalten.

Quellen

AMS. „Arbeitsmarktdaten Online“. http://iambweb.ams.or.at/ambweb/.

Bundesrechnungshof. 2019. „Einkommensbericht 2018“. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Einkommensbericht_2018.pdf (7. November 2019).

Christl, Michael, Monika Köppl-Turyna, und Anna Stürgkh. 2017. „Mind the Gap“. https://www.agenda-austria.at/publikationen/mind-the-gap/.

Dornmayer, Helmut, und Sabine Nowak. 2019. Lehrlingsausbildung im Überblick 2019. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Esping-Andersen, Gosta. 1990. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Europäische Kommission. 2018. „2018 Report on equality between women and men in the EU“. https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074 (11. September 2019).

Eurostat. 2019a. „EU labour foce survey“. https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database (8. November 2019).
———. 2019b. „Gender pay gap statistics“. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-ex-plained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (8. November 2019).
———. 2019c. „Harmonised European Time Use Surveys — 2018 guidelines“. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-19-003 (7. November 2019).
———. 2019d. „Income and living conditions: Mean and median income by age and sex - EU SILC and ECHP surveys.“ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di03&lang=de (28. Jänner 2020).

Geisberger, Tamara, und Thomas Glaser. 2017. „Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied“. Statistische Nachrichten 6/2017.

Groiß, Julia, Alyssa Schneebaum, und Barbara Schuster. 2018. „Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich: Eine Analyse auf der Personenebene“. Wirtschaft und Gesellschaft 44(1): 45–72.

Hobler, Dietmar u. a. 2017. „Wer leistet die unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDaten-Portal“. WSI Report 35/2017.

Köszegi, Sabine u. a. 2011. Leaky Pipeline: Eine Studie zur horizontalen und vertikalen Segregation an der TU Wien. Technische Universität Wien. https://www.imw.tuwien.ac.at/aw/project_overview/leaky_pipeline/.

Kreimer, Margareta, und Ricardo Mora. 2016. „Segregated Integration: Recent Trends in the Austrian Gender Division of Labor“. Graz Economics Papers (06).

Leitner, Andrea, und Anna Dibiasi. 2015. „Frauenberufe – Männerberufe Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien.“ Frauen.Wien.Wissen: 41–104.

Obinger, Hebert. 2006. „Sozialstaat in Österreich: Historische Entwicklung und internationaler Vergleich“. In Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau, hrsg. Emmerich Talos und Herbert Obinger , 51–80.

Österle, August, und Karin Heitzmann. 2020. „Austrification in welfare system change? An analysis of welfare state developments in Austria between 1998 and 2018“. In Routledge Handbook of European Welfare Systems, hrsg. Sonja Blum, Johanna Kuhlmann, und Klaus Schubert. New York: Routledge.

Oxfam. 2020. Time to Care. Unpaid and underpaid care work in the global inequality crisis. https://www.oxfam.org/en/research/time-care (27. Jänner 2020).

Rocha-Akis, Silivia u. a. 2019. Umverteilung durch den Staat in Österreich 2015. WIFO.

Spielmann, Viktoria. 2019. Bericht Gleichstellungskennzahlen. Wien. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_gleichstellungskennzahlen_im_ams_2019_spielmann.pdf (13. September 2019).

Statistik Austria. 2016. „Zeitverwendungserhebung 2008/09“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/index.html (7. November 2019).
———. 2019a. „Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrdung/index.html (6. Dezember 2019).
———. 2019b. „Gender Statistik: Einkommen“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html (7. November 2019).
———. 2019c. „Gender Statistik: Erwerbstätigkeit“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html (8. November 2019).
———. 2019d. „Gender Statistik: Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html (6. Dezember 2019).
———. 2019e. „Pensionen“. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html (20. Jänner 2020).
———. 2020. „Hochschulstatistik“. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html (20. Jänner 2020).

Wieser, Christina und Jakob Werni. 2020. Frauen.Management.Report. 2020. Die Aufsichtsratsquote wirkt - was jetzt? AK Wien. https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/wirtschaftundpolitik/studien/AK_Frauen.Management.Report.html (05.03.2020).

WKO. 2020. „Lehrlingsstatistik 2019“. https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html (4. März 2020).

arbeit plus Themenpapiere

Die Themenpapiere von **arbeit plus - Soziale Unternehmen Österreich** beleuchten aktuelle politische Themen mit Bezug zur Arbeitsmarktpolitik und werden laufend aktualisiert.
Auf dieser Seite können Sie alle bisher veröffentlichten Papiere in der jeweils aktuellsten Version herunterladen:
www.arbeitplus.at/themenpapiere

Redaktion: Clara Moder
Gestaltung: Martina Könighofer
Clipart: OpenClipart-Vectors/Pixabay

Impressum

arbeit plus - Soziale Unternehmen Österreich
Herklotzgasse 21/3
1150 Wien

T +43 1 236 76 11
M office@arbeitplus.at
W www.arbeitplus.at

Wien, im März 2020