

Ihre Gesprächspartner/-innen:

Mag.^a Doris Hummer

Präsidentin der Wirtschaftskammer OÖ

Elfriede Schober

stellvertretende ÖGB-Landesvorsitzende

Dr. Johann Kalliauer

Präsident der Arbeiterkammer OÖ

Dr. Joachim Haindl-Grutsch

Geschäftsführer der Industriellenvereinigung OÖ

**Die Frauenbeschäftigung in Oberösterreich
muss erhöht werden**

Pressekonferenz

Montag, 4. Oktober 2021, 11.15 Uhr

OÖ. Presseclub, Saal A

Bestens qualifiziertes Personal und erfolgreiche Unternehmen sind das Fundament des Wohlstandes in unserem Land. Um dem zunehmenden Mangel an Arbeitskräften entgegenzutreten, wird es wichtig sein, das große Potenzial an gut qualifizierten Frauen in Oberösterreich zu aktivieren. Die Erwerbstätigkeit zu erhöhen, würde sowohl die persönliche Situation der Frauen verbessern, als auch gesellschaftliche und unternehmerische Vorteile mit sich bringen. In einer gemeinsamen Initiative präsentieren Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ, Industriellenvereinigung OÖ und Wirtschaftskammer OÖ Vorschläge zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung in unserem Bundesland.

I. Analyse der IST-Situation

- In Oberösterreich ist die Verfügbarkeit von Arbeitskräften der wichtigste Hebel, um Wachstum und Wohlstand zu ermöglichen. Aufgrund der demographischen Entwicklung sind vielfältige Maßnahmen zu ergreifen, um das verfügbare Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen.
- Die Lebenserwerbsverläufe der Frauen am Arbeitsmarkt sind von kinderbedingten Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung geprägt. Das führt dazu, dass die Einkommens- und Pensionshöhe unterdurchschnittlich ausgeprägt ist, Weiterbildung und Höherqualifizierung vernachlässigt werden und wertvolle Arbeitskräfte verloren gehen.
- Frauen haben überdurchschnittliche Qualifikationen, die von den Unternehmen stark nachgefragt werden. So haben etwa mehr Frauen Matura als Männer und es schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium ab. Die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen sind aufgrund der längeren Absenz vom Arbeitsmarkt oder sehr geringer Beschäftigung in einer Zeit des rasanten technologischen Fortschritts oftmals veraltet.
- Arbeiten ist mehr als Broterwerb. Soziale Anbindung und Vernetzung infolge der Teilhabe in der Arbeitswelt haben wesentliche Vorteile. Frauen bringen Fähigkeiten ein, die für das soziale und kreative Gefüge im Unternehmen einen hohen Mehrwert bieten.
- Die langfristigen negativen Folgewirkungen einer zu geringen Erwerbstätigkeit werden oftmals nicht oder zu spät berücksichtigt. Vor allem die geringere Pensionshöhe führt dazu, dass Frauen häufiger von Altersarmut betroffen sind. Wichtig sind Arbeitsbedingungen, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsalter möglich machen.
- Nach wie vor ist der gesellschaftliche Druck auf Frauen und deren Familien hoch, die Kinder lange zuhause zu betreuen. Manche Familien wollen auch individuell entscheiden können. Oft lassen jedoch die Rahmenbedingungen keine Entscheidungsfreiheit zu. Zusätzlich wirkt erschwerend, dass den Frauen auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen zugeschrieben wird.

- Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist eine multifaktorielle Problemstellung, die Maßnahmen unterschiedlichster Art benötigt. Einer der wichtigsten Aspekte dabei ist ein verbindliches, qualitativ hochwertiges Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, welches die regionale Nachfrage deckt.
- Die Arbeitswelt verändert sich durch die Digitalisierung rasant. Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice eröffnen neue Gestaltungsspielräume zur Organisation der Kinderbetreuung sowie zur Teilhabe am Erwerbsleben. Aber eines ist spätestens seit Corona klar: Auch wer im Homeoffice arbeitet, muss sein Kind in Betreuung geben können.
- Neben öffentlichen Einrichtungen gibt es auch immer mehr betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Die bürokratischen Hürden für die Einrichtung betrieblicher Krabbelstuben und Kindergärten sind allerdings zu hoch.
- Rollenverteilung und Geschlechterklischees sind in Bezug auf Familie und Beruf oftmals noch zu stark traditionell geprägt.
- Der Migrationsanteil an der oö. Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen. Das Potenzial von Frauen mit Migrationshintergrund wird jedoch nicht ausreichend (qualitativ und quantitativ) genutzt. Eine Herausforderung besteht in der Anerkennung von Berufsabschlüssen und Kompetenzen. Enorm wichtig ist auch die Integration und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Migrantinnen haben es nach wie vor schwer, eine bildungsadäquate Anstellung zu finden.

II. ZIEL: Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen am OÖ. Arbeitsmarkt

- Verringerung der Unterbrechungszeiten (Karenzzeiten) und Fortsetzung des begonnenen Berufs- und Karriereweges nach Unterbrechungen (nutzen der bereits erworbenen Qualifikationen)
- Ausbau der Vollzeitbeschäftigung
- Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung
- Bildungsadäquate Anstellung von Frauen
- Wiedereingliederung von arbeitslosen und erwerbslosen Frauen

III. Maßnahmen

- Initiative von Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ, Industriellenvereinigung OÖ und Wirtschaftskammer OÖ gemeinsam mit Politik und Medien über den Wert der Beteiligung von Frauen in der Arbeitswelt.
 - Weitere Sensibilisierung bei Arbeitgebern zur verstärkten Anwendung von zeitlich flexiblen Arbeitsmodellen für Eltern zur Organisation der Kinderbetreuungsaufgaben.
 - Transparentmachen der finanziellen Nachteile von Frauen durch zu geringe Teilnahme am Erwerbsleben. Weiteres Aufbrechen von Rollenverteilung und Geschlechterklischees.
 - Bildungs- und Berufsorientierung hinsichtlich Karrieremöglichkeiten und Beschäftigungschancen auf dem oö. Arbeitsmarkt.
 - Kommunikation des sozialen und bildungspolitischen Mehrwertes der Teilhabe von Kindern in institutioneller Kinderbetreuung und im Schulsystem. Gleiches gilt für die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und dem Erhalt von Knowhow durch kürzere Unterbrechungszeiten.
 - Initiative zur verstärkten Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund an Qualifizierungsmaßnahmen.
- Eltern müssen sich auf ein verbindliches, qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot verlassen können. Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes in wachstumsstarken Gemeinden gemäß Bedarf hat höchste Priorität. Das zukünftige Kinderbetreuungsangebot ist aufgrund zielgerichteter, professioneller Bedarfserhebungen zu planen. Ein bundeseinheitlicher Qualitätsrahmenplan und gute Rahmenbedingungen für die Beschäftigten sind erforderlich. Die Öffnungszeiten müssen sich an den Bedürfnissen erwerbstätiger Eltern orientieren.
- Die Einrichtung von betrieblichen Kinderbetreuungsstätten muss gefördert und entbürokratisiert werden. Auch Kooperationsprojekte zwischen mehreren Betrieben müssen forciert werden.
- Auf steuerlicher Seite muss die Zuverdienstgrenze während der Karenz um das Doppelte erhöht und die kalte Progression ausgeglichen werden. Untere Einkommensgruppen müssen steuerlich entlastet werden.

Statement WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer:

„Wir benötigen ein flexibles Kinderbetreuungsangebot, das auf die Arbeitsrealitäten eingeht. Dazu gehört der Ausbau der Betreuungseinrichtungen insbesondere in Gemeinden mit wachsender Bevölkerung, eine Ausweitung der Öffnungszeiten als auch eine wahlweise Kinderbetreuung am Unternehmensstandort oder im Wohnort. Auf steuerlicher Seite muss die Zuverdienstgrenze während der Karenz weiter erhöht werden. Eine steuerliche Entlastung der unteren Einkommen wurde durch die Bundesregierung bereits aufgegriffen.“

Statement stellvertr. ÖGB-Landesvorsitzende Elfriede Schober:

„Was wir in Oberösterreich dringend brauchen, ist ein qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Für berufstätige Eltern ist es ganz wichtig, Planungssicherheit zu haben. Das ist momentan in unserem Bundesland leider oftmals nicht der Fall. Ich halte es auch für wichtig, Arbeitgeber weiter zu sensibilisieren, damit verstärkt zeitlich flexible Arbeitsmodellen für Eltern zur Anwendung kommen. So können Kinderbetreuungsaufgaben besser organisiert werden.“

Statement AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer:

„Die frühkindliche Betreuung ist alles andere als ein Randthema. Sie ist ganz entscheidend für die Entwicklung unserer Kinder. Wir brauchen deshalb dringend Personal für die verschiedenen Einrichtungen. Das lässt sich aber nur ermöglichen, wenn die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Elementarpädagogik passen. Das Land Oberösterreich muss auch dringend in die Ausbildung von Personal investieren, um fehlende Ressourcen langfristig abzudecken. Das würde auch Arbeitsplätzen in einem sinnstiftenden, sicheren Bereich schaffen.“

Statement IV-Geschäftsführer Dr. Joachim Haindl-Grutsch:

„Der Mangel an Arbeitskräften ist das mit Abstand größte Problem für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich. Ein weiteres Wachstum wird in den nächsten Jahren nur möglich sein, wenn es uns gelingt, die vorhandenen Potenziale am oberösterreichischen Arbeitsmarkt besser auszunutzen. Frauen spielen dabei eine entscheidende Rolle, weil in ihrer Bildungs- und Berufskarriere mehrere Hindernisse vorhanden sind, die zu erheblichen Nachteilen führen können. Dies beginnt bei der Bildungs- und Berufsorientierung im Schulalter, wenn Frauen traditionelle Ausbildungswege einschlagen, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt verringern. Später bedeutet Teilzeitarbeit häufig, dass Frauen nicht entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt werden und Aufstiegschancen eingeschränkt sind. Teilzeit äußert sich dann auch in niedrigen Pensionsansprüchen, was durch einen oft vorzeitigen Pensionsantritt noch weiter verstärkt wird.“

Aus diesem Grund hat die IV OÖ proaktiv dazu beigetragen, dass ein gemeinsames Sozialpartner-Papier zu diesem Thema erstellt wurde, welches auf Basis einer umfassenden Analyse der Ist-Situation entsprechende Ziele und Maßnahmen ableitet.

Um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen, bedarf es vielfältiger Maßnahmen. Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes ist dabei nur ein Teil einer Gesamtstrategie, die notwendig ist, um die Situation für Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Eine wichtige Maßnahme dabei wäre eine gemeinsame Kampagne von Politik und Sozialpartnern zur Bewusstseinsbildung über alle Facetten der Beteiligung der Frauen in der Arbeitswelt. Neben dem Ausbau sowohl des öffentlichen wie auch des betrieblichen Kinderbetreuungsangebotes liegt ein wesentlicher Hebel auch in steuerlichen Anreizen, damit eine Ausweitung der Teilzeitarbeit bzw. eine Vollzeitbeschäftigung einen Mehrwert bietet. Es muss sich auszahlen, wenn Frauen sich für eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit entscheiden.

Es muss daher jetzt, am Beginn der neuen Legislaturperiode, einen kräftigen Impuls von Politik und Sozialpartnern geben, um Verbesserungen im Erwerbsleben für Frauen zu erzielen!“