

AK OBERÖSTERREICH

WISO

Nr. 1/25
Juli 2025
48. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: 70 Jahre ASVG

Emmerich Tálos: Geschichtliche Entwicklung des ASVG
• **Dagmar Andree:** ASVG – ein feministisch-kritischer Blick • **Thomas Pilgerstorfer, Nina Plank, Iris Woltran:** Lebensstandardsicherung in der Pension – wie steht es darum? • **Angela Wegscheider:** Menschen mit Behinderungen im ASVG • **Dennis Tamesberger:** Der Sozialstaat für alle • **Bettina Csoka:** Lohn-„Neben“-Kosten? Eine Debatte ohne Ende • **Roland Atzmüller:** Sozialpolitik der radikalen Rechten

WISO Praxisforum

Roland Nöstlinger: AUVA: Erfolgsmodell in Bedrängnis

Außerhalb des Schwerpunkts

Iris Woltran: Herausforderung Kinderarmut in Österreich

ASVG – ein feministisch-kritischer Blick

1. Konservatives Frauenbild dominiert	34
2. Erwerbstätigkeit von Frauen verändert sich	35
3. Debatten von gestern sind die Diskussionen von heute	35
4. Die Frauenbewegung verändert die Perspektiven	36
5. Kindererziehung und Pensionsversicherung	37
6. Teilzeit heute	38
7. Gender Pay Gap	39
8. Erwerbszentrierte Absicherungssysteme spiegeln Benachteiligung	39
9. Hochleistung statt Minderleisterin!	40
10. Auf dem Weg zum 100. Geburtstag	41

Dagmar Andree

Mag.^a Dagmar Andree, MBA, ist Leiterin der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik in der Arbeiterkammer OÖ. Schwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Sozialstaat und soziale Sicherungssysteme.

Das ASVG, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, ist ein umfassendes und zentrales Gesetzeswerk für die soziale Absicherung von Arbeitnehmer:innen und deren Angehörigen. Die Beschlussfassung 1955 war ein historisch wichtiger Schritt im Ausbau des Sozialstaats in Österreich. Für eine Einschätzung aus feministischer Perspektive zu Konstruktion und Aufbau eines Gesetzes und dessen Inhalte braucht es oft eine Einordnung in die damalige Zeit, um die Ziele und erwünschte wie auch unerwünschte Folgen eines Gesetzes zu verstehen.

1. Konservatives Frauenbild dominiert

Der Krieg war vorbei, Österreich wieder ein eigenständiger Staat auf dem Weg in die Neutralität, Wiederaufbau, neue demokratische Ordnung und gesellschaftspolitische Nachwirkungen des Nationalsozialismus mussten gesellschaftlich verarbeitet und neu definiert und bewertet werden. Viele Männer kehrten zurück auf den österreichischen Arbeitsmarkt, Frauen wurden teilweise wieder verdrängt. Die Rolle als Hausfrau und Mutter wurde als Idealbild weiter verherrlicht. Das Parlament und andere demokratische Strukturen, so auch die der Sozialversicherung und deren Selbstverwaltung, waren männlich dominiert, Frauen mussten jede Form von Mitsprache hart erkämpfen.

In der Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“ aus dem Jahr 1954, also in der Phase der Vorbereitung und der vielen Diskussionen zum neuen ASVG, ist unter dem Titel „Öffentliche Meinung und Sozialversicherung“ daher Folgendes zu lesen: „Es gibt keine anderen öffentlichen Einrichtungen, denen die Bevölkerung größeres Interesse entgegenbrächte als jene, die die soziale Sicherheit gewährleisten sollen. Ein vitales Interesse verbindet den Sozialversicherten mit seiner Krankenkasse oder seiner Rentenversicherungsanstalt: die Sorge um seine Gesundheit, seine Rente, die Sicherheit für seine Frau und seine Kinder“ (Strenitz 1954: 44ff.). Historisch betrachtet fokussiert das ASVG also auf das männliche Normalarbeitsverhältnis – Vollzeitbeschäftigung, durchgehende, bezahlte Erwerbstätigkeit und Hauptverdienerrolle. Viele Frauen werden über ihre Männer mitversichert, Care-Arbeit vom Haushalt bis zur Pflege der Kinder oder der Älteren oder Kranken ist – „natürlich“ – unbezahlt klar ihre Aufgabe.

*ASVG fokussiert
historisch
betrachtet auf
männliches
Normalarbeitsver-
hältnis*

2. Erwerbstätigkeit von Frauen verändert sich

Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag in dieser Zeit bei rund 35 Prozent. Interessanterweise gab es zu dieser Zeit noch eine sehr geringe Teilzeitquote, diese lag bei ca. 20 Prozent, Teilzeitarbeitsstellen gab es vielfach einfach noch gar nicht. Die Normalarbeitszeit lag bei 48 Stunden, wobei Gewerkschaften schon massiv für eine Arbeitszeitverkürzung kämpften. 1958 kam es zur Senkung auf 45 Wochenstunden in einigen Branchen. 1969 folgte auf großen Druck der Gewerkschaften, auch aufgrund eines Volksbegehrens, ein neues Arbeitszeitgesetz, in dem etappenweise die Senkung der Arbeitszeit bis 1975 auf 40 Wochenstunden beschlossen wurde (Bergmann & Sorger 2016).

Ein typischer Verlauf von Erwerbskarrieren von Frauen war damals eine Vollzeitstelle bis zur Heirat. Reichte das Einkommen des Ehemanns für das Haushaltseinkommen, so war die Heirat auch oft mit dem Austritt aus dem bezahlten Erwerbsleben verbunden. Der zweite prägende Faktor war der hohe Anteil der Landwirtschaft an der Gesamtwirtschaft und der dort tätigen Frauen. Von der weiblichen Bevölkerung in der Landwirtschaft waren 1961 66,6 Prozent berufstätig, in den übrigen Wirtschaftsbereichen waren es 30,1 Prozent (Butschek 1965). Frauen arbeiteten in dieser Zeit vor allem in der Land- und Forstwirtschaft, in Industrie und verarbeitendem Gewerbe und in verschiedenen Dienstleistungsbereichen von Verkehr bis öffentlicher Dienst.

Typische Erwerbskarriere damals: Vollzeitstelle bis zur Heirat

3. Debatten von gestern sind die Diskussionen von heute

Die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen in den folgenden Jahrzehnten war mit einem gleichzeitigen Anstieg der Teilzeitquote verbunden, die Hauptzuständigkeit für Care-Arbeit blieb den Frauen vielfach erhalten – bis heute. Ausgebaut wurden aber öffentliche Versorgungsangebote wie Kinderbetreuung oder Alten- und Pflegeheime. Damals wie heute arbeiten dort wiederum vor allem Frauen. Und worüber wurde damals diskutiert? Bezeichnend und wenig überraschend ist, dass bereits in den frühen Jahren der Zweiten Republik Diskussionen zu den Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen stattfanden. Unter dem Titel „Ein Frauenberuf braucht Nachwuchs“ wird der „Krankenpflegeberuf als Mangelberuf“ erkannt. Es geht um die Art und Weise der Ausbildung, um die Anerkennung von

Höhere Bewertung von Care-Arbeit ist bis heute Thema

Berufen und eben auch um die Arbeitsbedingungen. So können wir lesen: „Der Krankenpflegeberuf ist einer der schönsten und interessantesten Berufe, er ist aber gleichzeitig auch der schwerste Frauenberuf, wie von arbeitsmedizinischer Seite nachgewiesen ist. Wie wäre es, wenn man an das Problem heranträte, die Arbeitszeit der Krankenschwester von der heute offiziell 56stündigen Arbeitszeit, die tatsächlich 60, in einzelnen Krankenhäusern sogar 76 Stunden beträgt (wobei die Schwestern bis zu 80 Stunden anwesend sein müssen), wieder auf ein zumutbares Maß zu senken? Es gibt Länder, wo die Tagesarbeit der Krankenschwester sieben Stunden und weniger beträgt“ (Kurz-Beitel 1954: 46ff.). Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen und die Aufwertung durch bessere Bezahlung sind bis heute Debatte. Und auch wenn man sie nun nicht mehr offiziell „Frauenberufe“ nennt, Männer sind hier nur selten zu finden.

4. Die Frauenbewegung verändert die Perspektiven

*Konservatives
Familienideal
zunehmend im
Widerspruch zu
erwerbszentrierter
Absicherung*

1955 war gesellschaftspolitisch klar geprägt von einem stereotypen Frauenbild. Kindererziehung war Frauensache, die Mutterrolle betont als biologisch logische Rolle zugeschrieben und unverrückbar. Kindererziehungszeiten wurden nicht als Zeiten einer Unterbrechung von Erwerbsbiografien gesehen, sondern wurden zur Hauptaufgabe von Frauen erklärt. Bezahlte Erwerbsarbeit war daher nachrangig. Doch schon bald entwickelten sich ideologische Auseinandersetzungen entlang dieser Zuschreibung. Das – vor allem durch den starken Einfluss der katholischen Kirche und das damit verbundene Familienidealbild – konservativ geprägte Österreich stieß hier zunehmend auf den Widerspruch der Systematik eines erwerbszentrierten Pensionssystems als Absicherung. Die Frauenbewegung machte dies zunehmend zum Thema, besonders aus der autonomen und sozialdemokratischen Frauenbewegung wurden die Forderungen massiver. Die zugeschriebene Abhängigkeit vom (Ehe-)Mann wurde immer mehr in Frage gestellt. Die Frauenbewegung sah die Frauen als relevanten Teil der Erwerbsbevölkerung, sah Kindererziehung vermehrt als gemeinschaftliche Aufgabe und forderte eine stärkere Beteiligung und Verantwortung bei den Männern. Weibliche Hausfrauenehen wurden immer massiver in Frage gestellt, Berufstätigkeit von Frauen und die damit verbundenen Schwierigkeiten in den Fokus gerückt. Eine große Familienrechtsreform startete 1970, ab 1971 mussten Frauen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht mehr die

Ehemänner um Zustimmung bitten. 1976 wurde der Grundsatz festgeschrieben, dass Mann und Frau in der Ehe gleiche Rechte haben. Auch die Arbeitskräftknappheit in den 70er-Jahren führte zu immer größeren Debatten, die vermehrte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde auch aus diesem Grund immer wichtiger. Vieles kam in dieser Zeit in Bewegung.

5. Kindererziehung und Pensionsversicherung

1971 wurden erstmals im Pensionsrecht auch Kindererziehungszeiten als Ersatzzeiten anerkannt. Sigrid Leitner beschreibt in der Zeitschrift für Familienforschung diese Diskussionen sehr klar: „Die parlamentarischen Debatten zur Kindererziehungszeiten-Gesetzgebung waren gekennzeichnet durch die von allen Parteien vertretene Überzeugung, dass Kindererziehung die Aufgabe der Mutter sei, vor allem während der ersten Lebensjahre. Die Verknüpfung von biologischer und sozialer Geschlechtsebene wurde von den Parlamentsabgeordneten nicht in Frage gestellt. Es handelte sich im

Kindererziehungszeiten im Pensionsrecht bleiben in Diskussion

Gegenteil um eine allgemein akzeptierte Weltanschauung, die auf der dominanten Tradition des Katholizismus basierte und zwar diskursbestimmend war, aber selten zum Ausdruck gebracht wurde. [...] Dementsprechend wurde die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie nicht hinterfragt, wohl aber wurden Frauen von Sozialdemokraten als Erwerbstätige definiert. [...] Die Zielsetzung der Sozialdemokraten bestand nicht so sehr darin, Kindererziehungszeiten per se, sondern Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten anzuerkennen, um solche Erwerbsunterbrechungen zu ermöglichen und damit die Arbeitsbelastung erwerbstätiger Mütter im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen ohne Kinder zu verringern. [...] Die Christdemokraten beabsichtigten eine klare Trennung und Gleichbewertung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuungszeit; mit dem Ziel, Mütter zugunsten der Erziehung ihrer Kinder vom Arbeitsmarkt fern zu halten. Die Sozialdemokraten plädierten hingegen für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern, die mit einer Unterstützung für kurze Perioden der ausschließlichen Kinderbetreuung verbunden werden sollten“ (Leitner 2002: 172–193). Es folgten viele Novellen im ASVG.

Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten im Pensionsrecht ist und bleibt weiterhin Diskussion. 1973 wurde der Anspruch – nur für Frauen – auf ein Jahr ausgedehnt, sofern sie nicht erwerbstätig waren. 1990 schließlich gelang es, dass auch Väter verstärkt als Verantwortliche in den Fokus rücken und auch diese können nun dieses eine Jahr als Kindererziehungszeit geltend machen, eine Teilung zwischen den Eltern ist möglich. Es kam 1990 zu einer Erhöhung auf zwei Jahre pro Kind und 1993 auf maximal vier Jahre pro Kind, wobei die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nicht mehr notwendig ist für diese Ersatzzeitengutschrift.

6. Teilzeit heute

*Frauen müssen
unzureichende und
unpassende Be-
treuungsangebote
kompensieren*

Bis heute leisten Frauen den Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit. Die Erwerbsquote der Frauen ist zwar stetig im Steigen, vielfach aber in Form von Teilzeitarbeit, brüchigen Erwerbskarrieren und niedrigeren Einkommen. Viele dieser Frauen haben keine freie Entscheidung darüber, ob sie Teilzeit oder Vollzeit arbeiten können. Unter anderem liegt dies auch am unzureichenden Angebot an vollzeittauglichen Einrichtungen. Österreichweit gibt es nur 20,7 Prozent vollzeittaugliche Angebote für Frauen mit unter dreijährigen Kindern, in Oberösterreich sind es sogar nur 6,4 Prozent. Aber auch für Frauen mit drei- bis fünfjährigen Kindern gibt es nur 54,3 Prozent vollzeittaugliche Einrichtungen, in Oberösterreich nochmal weniger mit 37,1 Prozent (AK OÖ 2025). Und auch wenn die Kinder in die Schule kommen, sind es großteils wieder die Frauen, die unzureichende und unpassende Betreuungsangebote kompensieren müssen. Und bis heute müssen sich Frauen dafür rechtfertigen, warum sie Kinder in öffentliche Betreuungseinrichtungen geben, kämpfen mit dem Bild der Rabenmutter und dem Fehlen der väterlichen Verantwortungswahrnehmung und -zuschreibung. Aber nicht nur Kinder, auch die Betreuung Älterer und Kranker wird großteils von Frauen unbezahlt und daheim erledigt. Erwerbsarbeit zu leisten und gleichzeitig pflegender Angehöriger zu sein, ist bis heute eine große Belastung. Viele müssen die Erwerbsarbeit auch unterbrechen, weil beides nicht machbar ist. 61,2 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen (Kadi et al. 2024). Auch hier fehlt es an passenden öffentlichen Angeboten, die ausreichend flexibel, leistbar und verfügbar sind. Hinzu kommt, dass Teilzeitarbeitende im Schnitt auch beim Stundenlohn schlechter verdienen. Nach den jüngst verfügbaren Daten lag das Medianstundenentgelt bei Teilzeit um 18 Prozent niedriger als

bei Vollzeit (AK OÖ 2025). Zusätzlich wird Mehrarbeit schlechter abgegolten als Überstunden, die mehrheitlich von Männern geleistet werden. Verschiedene Erhebungen zeigen regelmäßig, dass viele Frauen gerne mehr Stunden arbeiten würden. Oft scheitert es am entsprechenden Angebot oder eben am passenden Betreuungs- und Versorgungsangebot.

7. Gender Pay Gap

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Oberösterreich besonders ausgeprägt. Männer werden um 50 Prozent höher entlohnt als Frauen. Österreichweit beträgt das Einkommensplus der Männer knapp 39 Prozent (Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ 2024). Gründe liegen u. a. im deutlich höheren Teilzeitanteil bei Frauen, in einer Branchenverteilung, die vielfach immer noch starke Geschlechterverteilungen aufweist, und einer damit verbundenen schlechteren Bezahlung in typischen „Frauenbranchen“, aber auch in flacheren Einkommensanstiegen bei Frauen durch Unterbrechungen der Erwerbskarrieren. Allerdings lässt sich nicht alles daraus ableiten. Es bleibt ein Stück Einkommensunterschied über, der einfach auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen ist.

Dies zeigt sich dann auch am Equal Pay Day, also an dem Tag, ab dem Frauen, die ganzjährig Vollzeit beschäftigt sind, „gratis“ zu arbeiten beginnen. Also der Tag, an dem Männer bereits das Einkommen erreicht haben, wofür Frauen bis Jahresende noch arbeiten müssen. Österreichweit lag dieser Tag 2025 am 2. November, in Oberösterreich sogar noch deutlich früher, nämlich am 18. Oktober. Nur Vorarlberg lag hier noch früher mit dem 9. Oktober. Obwohl also sowohl Männer als auch Frauen in diesem Fall Vollzeit und ganzjährig arbeiten, liegt der Einkommensunterschied in Österreich 2025 bei 19,4 Prozent, in Oberösterreich sogar bei 25,3 Prozent (AK OÖ 2025).

8. Erwerbszentrierte Absicherungssysteme spiegeln Benachteiligung

Das ASVG und die damit verbundenen sozialen Absicherungssysteme sind ein wertvolles Gut. Frauen profitieren massiv davon und der hohe Wert dieser Errungenschaft soll in keinster Weise kleingeredet werden. Trotzdem bleibt bis heute sichtbar, dass ein erwerbszentriertes

Versicherungssystem auch seine Fallen hat. Am deutlichsten werden die Folgen am Gender Pension Gap sichtbar. Am 19. Juli 2025 war der Equal Pension Day in Oberösterreich wieder nur knapp „besser“ als Vorarlberg. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen in ihrem gesamten Erwerbsverlauf hat gravierende Folgen im Alter. Während Männer in Oberösterreich eine Alterspension von durchschnittlich 2.641 Euro pro Monat beziehen, erhalten Frauen mit 1.450 Euro nur etwas mehr als die Hälfte, das sind pro Jahr rund 16.000 Euro weniger. Der Gender Pension Gap beträgt damit in Oberösterreich 45,1 Prozent (AK OÖ 2025).

*Kinderbetreuungs-
zeiten mit
dem mittleren
Einkommen von
ganzjährig Voll-
zeitbeschäftigten
bewerten*

In einer Studie des WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich wurden verschiedene Szenarien simuliert, wie dieser große Gap reduziert werden könnte. So wurde beispielsweise die Gutschrift auf dem Pensionskonto für die Kindererziehungszeiten statt den 2024 gebührenden 2.163,78 Euro pro Monat auf das mittlere Bruttomonatsentgelt von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten angehoben. Dies würde die geschlechtsspezifische Pensionslücke um vier Prozentpunkte verringern. Weitere Szenarien waren die Höherbewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit oder die Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors (gespeicherte Pensionskontogutschriften wurden mit dem Faktor der Einkommensbenachteiligung aufgewertet, Lücken und Teilzeitphasen bleiben dabei aber unbeachtet). Dieser würde beispielsweise die Pensionslücke um sechs Prozentpunkte senken (Eppel et al. 2024). Dies zeigt, dass es auch möglich ist, das bestehende System zu verändern und Benachteiligungen auszugleichen, ohne dabei das gute Pensionsversicherungssystem in Österreich in Frage zu stellen.

9. Hochleistung statt Minderleisterin!

*Auch nach
70 Jahren sind
„Kinderkrank-
heiten“ des ASVG
noch nicht kuriert*

Wie nun aufgezeigt, ist das ASVG eine wichtige Errungenschaft, die Frauen einerseits gut absichert, wenn auch vor allem im Pensionsystem die Benachteiligung zu vielfach viel zu geringen Pensionen führt. Gleichzeitig wird aber auch sichtbar, dass 70 Jahre nicht gereicht haben, die „Kinderkrankheiten“ dieses Systems zu kurieren. Die gesamte Care-Arbeit ist nach wie vor in Frauenhand, vielfach unbezahlt oder in Branchen, die schlechter bezahlt werden als jene, in denen viele Männer arbeiten. Gleichzeitig gewinnen diese Branchen zunehmend an Bedeutung, aufgrund der demografischen Entwicklung und auch des Wunsches vieler Frauen, verstärkt und

umfassender am Erwerbsarbeitsmarkt teilnehmen zu können. Gerade die aktuellen Debatten zeigen wieder, dass Frauen diesen Kreislauf nur schwer durchbrechen können. Arbeiten sie Teilzeit, um die unbezahlte Care-Arbeit auch stemmen zu können, werden sie als „Minderleisterinnen“ dargestellt, die doch endlich mehr Stunden (bezahlt!) arbeiten sollen. Stellen Frauen den Anspruch auf mehr öffentliche Angebote für vollzeittaugliche Kinderbetreuung oder flexiblere Angebote im Bereich der Altenbetreuung, dann folgt sofort das Argument der Unbezahlbarkeit. Fordern Frauen in diesen Einrichtungen eine höhere Bezahlung, um besser abgesichert zu sein, folgt eine ähnliche Antwort. Fordern Frauen gesetzliche Regelungen zur besseren Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Mann und Frau, wird ihnen erklärt, dass dies doch Privatsache sein. Ist es aber nicht, weil unser Sozialversicherungssystem und andere Daseinsvorsorgesysteme eben genau mit dieser unbezahlten Arbeit kalkulieren. Die Reproduktionsarbeit ist relevanter Faktor für die Gesamtwirtschaft, ohne diese nicht machbar. Dieser Widerspruch muss weiter Thema bleiben.

Johanna Dohnal, Frauenministerin und Kämpferin für Frauenrechte und Gleichberechtigung, stimmte der Anhebung des Frauenpensionsalters, die bereits läuft und 2033 abgeschlossen ist, zu, unter der Prämisse, dass bis dahin die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau und die faire Aufteilung der Care-Arbeit vorangetrieben wird. Leider muss man feststellen, dass dies wohl zu optimistisch war. Zwar gelangen in ihrer Zeit viele großartige Errungenschaften und prägte sie die Diskussion massiv zugunsten der Frauen. Aber die Widerstandskräfte gegen eine rasche Verbesserung sind heute noch groß.

10. Auf dem Weg zum 100. Geburtstag

Wie lauten nun die feministischen Geburtstagswünsche, was wünscht man zum Jubiläum? „Wie schön, dass du geboren bist, wir hätten dich sonst sehr vermisst“ (Geburtstagslied von Rolf Zuckowski) gilt trotz aller Kritik auf alle Fälle. Das erwerbszentrierte System hat sich in seinen Grundzügen bewährt und steht damit auf stabilen Füßen. Eine stabile und steigende Entwicklung der Erwerbstätigkeit in vollversicherten, zuverlässigen Arbeitsverhältnissen, stabile und steigende Einkommen, geringe Arbeitslosigkeit und Gesundheit bis zur Pensionierung und nur kurze Unterbrechungen für Care-Verantwortlichkeiten sichern und finanzieren das System der Absicherung. Und

Erwerbszentriertes System hat sich in seinen Grundzügen bewährt und steht auf stabilen Füßen

darin liegt auch gleichzeitig der Auftrag für die Zukunft. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, das muss endlich auch im gesamten Care-Bereich gelten. Kinderbildung und -betreuung, Pflege und Betreuung von Älteren und Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Daseinsvorsorge, Dienstleistungen – da muss das Einkommen deutlich angehoben werden. Dann wird es einerseits vielleicht auch leichter möglich, eine bessere Geschlechterverteilung hinzubekommen, außerdem sind es diese Berufe einfach wert und haben sich diesen Respekt und diese Wertschätzung im wahrsten Sinne des Wortes verdient. Auch müssen (vielfach nicht freiwillige) Teilzeitarbeit gleich bezahlt werden, Mehrarbeitszuschläge genauso wie Überstunden mit mindestens 50 Prozent Zuschlag bezahlt werden und ein Recht auf Vollzeit endlich wirksam umgesetzt werden.

Arbeitsunterbrechungen, z. B. für Kinderbetreuung oder Pflegefälle, müssen verpflichtend partnerschaftlich aufgeteilt werden. Hier braucht es auch dringend neue Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise das ÖGB-Familienarbeitszeitmodell, mit Rechtsanspruch natürlich. Der Markt und unser Wirtschaftssystem schaffen es offensichtlich nicht, dies selbständig hinzubekommen. Wir brauchen daher dringend deutlich mehr faire Beiträge vor allem von denen, die in diesem Wirtschaftssystem überdurchschnittlich von dieser vielfach unbezahlten Reproduktionsarbeit profitieren – daher braucht es dringend Erbschafts- und Vermögenssteuern. Damit die Finanzierung und damit die bessere Bezahlung garantiert werden können und der Ausbau von Einrichtungen der Daseinsvorsorge endlich vorangeht. Damit Teilzeit und Unterbrechung tatsächlich eine freiwillige Entscheidung werden. Höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten im jetzigen Modell des Pensionskontos, Einführung eines Gender-Pay-Gap-Faktors auf diesem Konto – all dies kann Frauenpensionen nach oben und damit mehr Gerechtigkeit bringen. Also ein würdiges Geburtstagskind, das noch viel vor sich hat! Alles Gute!

Neue Arbeitszeitmodelle und Erbschafts- bzw. Vermögenssteuern dringend erforderlich

Literaturverzeichnis

- » Arbeiterkammer Oberösterreich (2025): *interne Berechnungen*.
- » Bergmann, N./Sorger, C. (Hrsg.) (2016): *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt?, Sozialpolitik in Diskussion 18*, ÖGB-Verlag, [online] SPiD 18.
- » Butschek, F. (1965): *Frauenbeschäftigung in Österreich. WIFO-Monatsberichte 1*, S. 21–27, [online] MB_1965_01_04_-1.pdf.
- » Eppel, R./Fink, M./Horvath, T./Mayrhuber, C./Rocha-Akis, S. (2024): *Simulation von Änderungen des Pensionssystems auf die Höhe der Alterseinkommen*

und den Gender Pension Gap in Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, [online] *Simulation von Änderungen des Pensionssystems auf die Höhe der Alterseinkommen und den Gender Pension Gap in Österreich.*

- » Kadi, S./ Pot, M./ Simmons, C./ Leichsenring, K./ Staflinger, H. (2024): *Angehörigenpflege und Berufstätigkeit in Oberösterreich: Ausgangssituation und Handlungsbedarf.* Linz, Wien: Arbeiterkammer Oberösterreich & Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, [online] KOM_2024_Angehörigenpflege-und-Berufstaetigkeit-in-OOE.pdf.
- » Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ (2024, November): *Frauenmonitor 2024.* [online] AK Broschüre Frauenmonitor 2024_RZ.indd.
- » Kurz-Beitel, L. (1954): *Ein Frauenberuf braucht Nachwuchs,* in: *Arbeit und Wirtschaft* 2, S. 46–47
- » [online] *Arbeit & Wirtschaft - 1954 Heft 02 (02) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.*
- » Leitner, S. (2002): *Die Anerkennung von Kindererziehung im Rentensystem: parteiideologische Konfliktlinien am Beispiel Österreichs,* in: *Zeitschrift für Familienforschung* 14/2, S. 172–193, [online] Leitner (2002) - *Zeitschrift für Familienforschung.*
- » Strenitz, S. (1954). *Öffentliche Meinung und Sozialversicherung,* in: *Arbeit und Wirtschaft* 2, S. 44–45, [online] *Arbeit & Wirtschaft - 1954 Heft 02 (02) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.*