Sehr geehrte Damen und Herren,

seitens des Landes Wien darf ich Ihnen den Fragebogen zu im Betreff genannter Konsultation übermitteln.

Zu **Punkt 7** möchten wir gerne zusätzlich Folgendes anführen (leider im Fragebogen nicht möglich, da nur 1500 Zeichen erlaubt):

Die Europäische Kommission hat die systematische Überprüfung rechtlicher Vorhaben auf ihre potentiellen Auswirkungen für die Gleichstellung von Frauen und Männer als strategische Priorität für die Jahre 2016-2019 definiert.^[1] Dennoch ist im vorliegenden Fragebogen und dem beiliegenden Hintergrundpapier zum Thema Verbesserung des Zugangs von Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Selbständigen zum Sozialschutz nicht ersichtlich, dass die Gender-Perspektive systematisch berücksichtigt wurde. Auch wenn rechtliche Instrumente auf Frauen und Männer gleichermaßen anwendbar sind, sind Frauen von bestimmten Maßnahmen oftmals aufgrund historisch gewachsener struktureller Faktoren nachteilig betroffen. Daher ist eine systematische Gender-Analyse unabdingbar, um in weiterer Folge geplante Regelungen, die zwar geschlechtsneutral erscheinen, aber Frauen de facto diskriminieren, zu korrigieren. Diesbezüglich ist auch auf das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß der UN Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (Artikel 10, Artikel 13, Artikel 15, iVm Artikel 1-3) zu verweisen.

Das Hintergrundpapier analysiert Ursachen und Auswirkungen des unzureichenden Zugangs von Menschen in der EU zum Sozialschutz und zu Leistungen der Arbeitsverwaltung und präsentiert ergänzend Statistiken, einschließlich einer Schätzung der von der vorliegenden Initiative betroffenen Menschen^[2] – jedoch ohne darauf Bezug nehmen, inwieweit Männer und Frauen davon in qualitativer oder quantitativer Hinsicht unterschiedlich betroffen sind.

Tatsächlich zeigen aktuelle Studien deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf und unterstreichen, dass politische und rechtliche Maßnahmen, um wirksam zu sein, diese Unterschiede auch angemessen berücksichtigen müssen. So weist ein Bericht des European Institute for Gender Equality (EIGE) darauf hin, dass sich Sozialschutzsysteme nach dem Modell der kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung orientieren, wodurch Frauen aufgrund unterbrochener Karriereverläufe, Teilzeitarbeit und prekärer Beschäftigungsverhältnisse beim Zugang zu Sozialleistungen tendenziell benachteiligt werden. Ein weit verbreitetes Beispiel atypischer Beschäftigung stellt Teilzeitarbeit dar, in der Frauen EU-weit aufgrund familiärer Betreuungspflichten und der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, die Frauen tendenziell schlechter bezahlte Teilzeitarbeit zuweist, im Vergleich zu Männern überrepräsentiert sind (EIGE 2016). In diese Richtung weisen auch aktuelle Statistiken mit Wien-Bezug: laut Wiener Gleichstellungsmonitor 2016 sind 47% der Frauen in Wien atypisch, d.h. teilzeit- oder geringfügig, in befristeten Dienstverhältnissen, Leiharbeit oder als freie Dienstnehmerinnen beschäftigt (im Vergleich zu 26% der Männer).^[3] Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass nur 53% der Frauen eine Normalbeschäftigung mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung und sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichem Schutz aufweisen (MA 57 2017).

Die Kombination aus diesen Faktoren bedeutet für Frauen nicht zuletzt niedrigere Löhne, niedrigere Pensionen und ein höheres Armutsrisiko, insbesondere im Alter (EIGE 2016). In diesem Sinne empfiehlt das European Institute for Gender Equality, die ökonomische Absicherung auch für

^[1] European Commission, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019.

^[2] Vgl. insb. S. 2-4.

^[3] Diese Diskrepanz ist vor allem auf den hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen unter den unselbständig Erwerbstätigen zurückzuführen: die Teilzeitquote beträgt für Frauen 43% und für Männer 18%.

Menschen zu garantieren, die unter prekären Bedingungen arbeiten oder aufgrund familiärer Verpflichtungen unterbrochene Karriereverläufe aufweisen, also sich in atypischer Beschäftigung befinden. Weiters sollen in die Europäische Säule Sozialer Rechte genderspezifische Ziele und Indikatoren aufgenommen werden, mit dem Ziel, die geschlechtsspezifische Schere in Bezug auf Zugang zu Leistungen des Gesundheitssystems, Pensionen, Arbeitslosenversicherung und Sozialleistungen zu schließen (EIGE 2016).

Das Land Wien empfiehlt, diese Erwägungen in eine umfassende Gender-Analyse bei der Erarbeitung einer möglichen EU-Maßnahme zur Verbesserung des Zugangs zum Sozialschutz einfließen zu lassen. Folgende Leitfäden könnten dabei unterstützend herangezogen werden: „[A guide to gender impact assessment](#)“ (European Commission 1998) oder „[Gender Impact Assessment](#)“ (EIGE, ohne Datum). Eine umfassende Sammlung EU-weiter, nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken bietet die [Gender Statistics Database](#) des European Institute für Gender Equality.

Im Zusammenhang mit Versicherungen muss gewährleistet werden, dass nicht nur Ehepartner der „klassischen“ Ehe anerkannt werden, sondern auch die in den Ländern der Europäischen Union staatlich anerkannten Partnerschaftsformen.

Die im Hintergrundpapier erwähnten medizinischen Leistungen müssen auch jene Leistungen umfassen, die Transgender* Personen auf Grund verschiedener, in diesem Kontext stehenden Behandlungen machen müssen.

Das Land Wien möchte insbesondere darauf hinweisen, dass ein umfassender Diskriminierungsschutz auch in atypischen und prekären Arbeitsbereichen gewährleistet sein muss. Auf Grund der Diversitätsmerkmale LGBTIQ in der Arbeitswelt benachteiligt zu werden, ist nach wie vor hoch.

Vor allem ist darauf hinzuweisen, dass Transgender*Personen gerade während der Phase einer Geschlechtsumwandlung atypische oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse sehr viel leichter verlieren können.

Letztlich ist festzuhalten, dass das Ziel der gegenständlichen öffentlichen Konsultation, nämlich die Gewährleistung eines angemessenen Zugangs zum Sozialschutz und zu Leistungen der Arbeitsverwaltung auch bei neuen, durch die Digitalisierung entstehenden Arbeits- und Innovationsmöglichkeiten, grundsätzlich begrüßt wird. Jedoch wird angemerkt, dass die in der Konsultation genannten Ziele (Zugangsförderung zu Bereichen des Sozialschutzes, Zugangsverbesserung zu Leistungen der Arbeitsverwaltung, Lückenschluss bei der formellen und tatsächlichen Absicherung im Rahmen des Sozialschutzes) finanzierbar bleiben müssen und daher nur im Einklang mit den vorhandenen finanziellen Ressourcen bzw. nach Maßgabe der vorhandenen Mittel umgesetzt werden sollten.

^[1] European Commission, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019.

² Vgl. insb. S. 2-4.

³ Diese Diskrepanz ist vor allem auf den hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen unter den unselbständig Erwerbstätigen zurückzuführen: die Teilzeitquote beträgt für Frauen 43% und für Männer 18%.

Mit freundlichen Grüßen
Sonja Baranyai

Mag.a Sonja Baranyai

Stabstelle Recht

Magistratsabteilung 24

Gesundheits- und Sozialplanung

1200 Wien, Brigittener Länder 50-54, Stg. 2, 5. Stock, Zi 5072

Telefon: +43 1 4000 84230

Fax: +43 1 4000 99 84200

mailto: sonja.baranyai@wien.gv.at

www.wien.at

<http://www.wien.gv.at/gesundheit/einrichtungen/planung>