

**CORONA-  
SONDERAUSGABE**

# **FRAUENMONITOR 2021**

# **ARBEITERKAMMER OÖ**

Die Lage der Frauen  
in Oberösterreich



**Elfriede Schober**  
AK-VIZEPRÄSIDENTIN



**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

## **CORONA-SONDERAUSGABE DES FRAUENMONITORS: DIE LAGE HAT SICH WEITER ZUGESPITZT**

Frauen sind von der Corona-Krise besonders stark betroffen: Die Lage der Frauen hat sich in den letzten Monaten noch einmal zugespitzt und in vielen Lebensbereichen zum Teil dramatisch verschlechtert. Warum dies so ist und was dagegen getan werden kann, können Sie in dieser Corona-Sonderausgabe des Frauenmonitors der Arbeiterkammer Oberösterreich lesen.

Am 8. März jährte sich der Weltfrauentag zum 110. Mal. Am 19. März 1911 gingen in Europa und in den USA eine Million Frauen gleichzeitig auf die Straße, um für ihre Rechte und Gleichstellung zu demonstrieren. In Österreich wurden unter Federführung der Arbeiterinnen-Bewegung unter anderem das Frauen-Wahlrecht und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen gefordert. Einige Ziele wurden erreicht, andere scheinen unverändert in weiter Ferne. Heute mehr denn je!

**Wo bleibt die Gleichstellung?** Seit über einem Jahr fordert uns die Covid-19-Pandemie nun schon. Global ist kein Stein auf dem anderen geblieben. Dramatisch ist, dass die Gleichstellung der Geschlechter angesichts der Pandemie weltweit hintangestellt wird. Ein harter Verdrängungsprozess am Arbeitsmarkt zu Lasten der Frauen zeichnet sich ab. Das merken wir zum einen im direkten Kontakt mit unseren Mitgliedern, zum anderen aber auch an der Verteilung der Corona-Unterstützungen. In Beratungsgesprächen berichten uns immer mehr Frauen, dass sie alleine aufgrund der Tatsache, dass sie ein Kind bekommen könnten oder sie Mutter geworden sind, diskriminiert werden. Nach wie vor wird Frauen für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit deutlich weniger bezahlt als ihren männlichen Kollegen. Die Ungleichbehandlung wird aber auch augenscheinlich, wenn man die Verwendung der staatlichen Corona-Hilfen mit der Gender-Brille analysiert. Rund drei Viertel der eingesetzten Mittel gehen an Unternehmen. Arbeitnehmer/-innen – und hier im Besonderen die Frauen – kommen viel zu kurz!

Die Krise betrifft die Menschen recht unterschiedlich und soziale Schwachstellen brechen – je länger die Krise andauert – auf. Wenn einerseits die Lebenserhaltungskosten gleich hoch bleiben oder gar noch steigen und andererseits das Einkommen aufgrund von Arbeitslosigkeit dramatisch absinkt, können in letzter Konsequenz die kleinsten Rechnungen für die Lebenshaltung nicht mehr bezahlt werden. Je länger die Pandemie andauert, umso mehr und umso stärker kristallisiert sich auch die stärkere Betroffenheit – im negativen Sinn – der Frauen heraus. Im Unterschied zu den Vorjahren geht es derzeit für die Frauen nicht schmerzhaft langsam nach oben, sondern teilweise dramatisch nach unten.

**Her mit dem Corona-Tausender!** Vier von fünf Oberösterreicherinnen arbeiten in Dienstleistungsbranchen. Die Mehrheit ist dabei in den systemrelevanten Berufen, allen voran in der Pflege und Betreuung, im Gesundheitswesen und im Lebensmittelhandel tätig. Es waren und sind Frauen, die unser Land während der zahlreichen Lockdowns am Laufen gehalten haben und an vorderster Front zum Teil unter widrigsten Umständen und unter großer Ansteckungsgefahr ihre Arbeit verrichtet haben. Zum Teil sind sie dabei auch über sich hinausgewachsen.

Die Corona-Krise hat die Schwachstellen in den Arbeitsbedingungen in vielen Dienstleistungsberufen ans Tageslicht gespült. Hier gibt es aus unserer Sicht dringenden Handlungsbedarf, wenn es beispielsweise um den Personalschlüssel in den Alten- und Pflegeheimen, in der institutionellen Kinderbetreuung, aber auch im Gesundheitswesen geht. Schwierige Arbeitsbedingungen, gepaart mit schlechter Entlohnung, sind auch Merkmale, die den Lebensmittelhandel kennzeichnen. Auf jeden Fall sind hier die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Einkommen zu erhöhen. Die überwiegend weiblichen Beschäftigten in diesen Branchen haben sich den von der Arbeiterkammer und Gewerkschaft geforderten Corona-Tausender mehr als verdient.

**Ohne Frauen geht nichts!** Zeitgleich mussten im Zuge der vielen Lockdowns viele Oberösterreicherinnen über Nacht ihren Arbeitsplatz zu Hause einrichten und parallel dazu die Kinder im Home-Schooling beim Lernen unterstützen und anleiten. Nachdem aber auch die Kindergärten, Krabbelstuben und Horte nur eingeschränkt besucht werden sollten, musste häufig auch zeitgleich die Kinderbetreuung sichergestellt werden – und das ohne tatkräftige Unterstützung von Großeltern, Verwandten und Freunden/-innen. Soziale Kontakte waren und sind ja unverändert auf ein Mindestmaß zu beschränken. Frauen leisten laut dem aktuellen Arbeitsklima Index in Österreich das Gros der unbezahlten Care-Arbeit in den Familien. Vor diesem Hintergrund wird die Arbeitszeit von Frauen im Home-Office in Zeiten der Krise vielfach auf Randzeiten – Zeiten, in denen die Kinder noch oder schon schlafen – in der Früh, am Abend oder in die Nacht verlegt.

**Dramatischer Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit.** Die Oberösterreicherinnen arbeiten aber auch in einer großen Zahl in Dienstleistungsbranchen, die von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in einer anderen Art und Weise besonders hart betroffen waren und sind. Etwa in Kunst und Kultur, im Tourismus, im Gaststätten- und Beherbergungswesen. Viele dieser Frauen befinden sich unverändert in Kurzarbeit oder haben ihren Arbeitsplatz aufgrund der Länge der Krise und der zahlreichen Lockdowns in diesen Branchen längst verloren. Der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit muss im Vorjahresvergleich als dramatisch bezeichnet werden. Hier gibt es dringenden politischen Handlungsbedarf, konkrete Lösungsvorschläge von Seite der Arbeiterkammer liegen auf dem Tisch.

**AK ist starke Partnerin in der Krise.** Vor diesem Hintergrund haben die AK-Mitglieder ihre gesetzliche Interessenvertretung noch häufiger gebraucht. 2020 wurden rund 375.000 Anfragen von Beschäftigten bearbeitet. Die Bandbreite der Beratungsinhalte war und ist sehr groß. Sie reicht von Kurzarbeit, Existenzsicherung und Härtefällen bis zu Problemen bei der Kinderbetreuung und Anfragen besorgter Konsumentinnen und Konsumenten (etwa zu Reiseanfragen). Immer mehr Frauen kommen aber auch in unsere Gleichbehandlungsberatung, weil sie diskriminiert werden. Im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kommt auch Gewalt ins Spiel und hier muss in jedem Fall schnell gehandelt werden. Im Jahr 2020 konnte diskriminierten Frauen in Summe zu Nachzahlungen in der Höhe von fast 220.000 Euro verholfen werden.

Der hohe Zuspruch und die hohen Vertrauenswerte der Arbeiterkammer Oberösterreich sind für uns kein Ruhepolster, sondern großer Ansporn zu noch mehr Einsatz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Als gesetzliche Interessenvertretung werden wir auch weiterhin im ständigen Dialog mit unseren Mitgliedern sein und deren Interessen vertreten. Konsequenter werden wir uns auch in Zeiten der Krise für eine gleichberechtigte, selbstbestimmte und unabhängige Teilhabe der Frauen in unserer Gesellschaft einsetzen.

Elfriede Schober  
AK-Vizepräsidentin

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident

**Anmerkung:**

Ergänzend dürfen wir an dieser Stelle auf den wesentlich umfassenderen Frauenmonitor der Arbeiterkammer Oberösterreich aus dem Jahr 2020 verweisen, den Sie unter [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at) anfordern können.



**BESCHÄFTIGUNG 6**

**EINKOMMEN 11**

**ARBEITSBEDINGUNGEN 14**

**GLEICHBEHANDLUNG 18**

**ARBEITSLOSIGKEIT 21**

**KINDERBETREUUNG 24**

**CARE 28**

**ARMUT 31**

## ENORMER RÜCKGANG DER BESCHÄFTIGUNG IN DER KRISE

Kein Ereignis zuvor hatte derart massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wie die Corona-Krise. Frauen waren davon besonders betroffen, denn mit den Lockdowns ging vor allem in den frauendominierten Branchen die Beschäftigung zurück. Um dem Beschäftigungsrückgang entgegenzuwirken sind dringend Investitionen und Kaufkraftstärkung notwendig.

Die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im ersten Corona-Jahr stellt sich so dar: Im März 2020 brach die Beschäftigung österreichweit sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern massiv ein. Bei den Männern fiel der Einbruch aufgrund der größeren Bedeutung der Baubranche und der Arbeitskräfteüberlassung etwas stärker aus. Bis zum Sommer 2020 fielen aber dann die relativen Beschäftigungsrückgänge bei den Frauen im gesamten Bundesgebiet stärker aus als bei den Männern. Die schrittweisen Lockerungen und damit zusammenhängend

der vergleichsweise erfolgreiche Sommertourismus wirkten sich positiv auf die Entwicklung der Frauenbeschäftigung aus. Seit dem Spätherbst 2020 allerdings sind die negativen Beschäftigungseffekte österreichweit bei den Frauen wieder stärker als bei Männern ausgeprägt (zweiter Lockdown und kein Wintertourismus). Im Februar 2021 lag die Beschäftigung bei den Frauen in Oberösterreich um absolut 2077 bzw. minus 0,7 Prozent unter dem Vergleichswert des Vorjahres (Männer: minus 1375 Beschäftigte bzw. minus 0,4 Prozent). Bundesweit betrug das Minus bei den Frauen rund 60.000 bzw. minus 3,4 Prozent (Männer: rund minus 52.000 bzw. minus 2,6 Prozent).

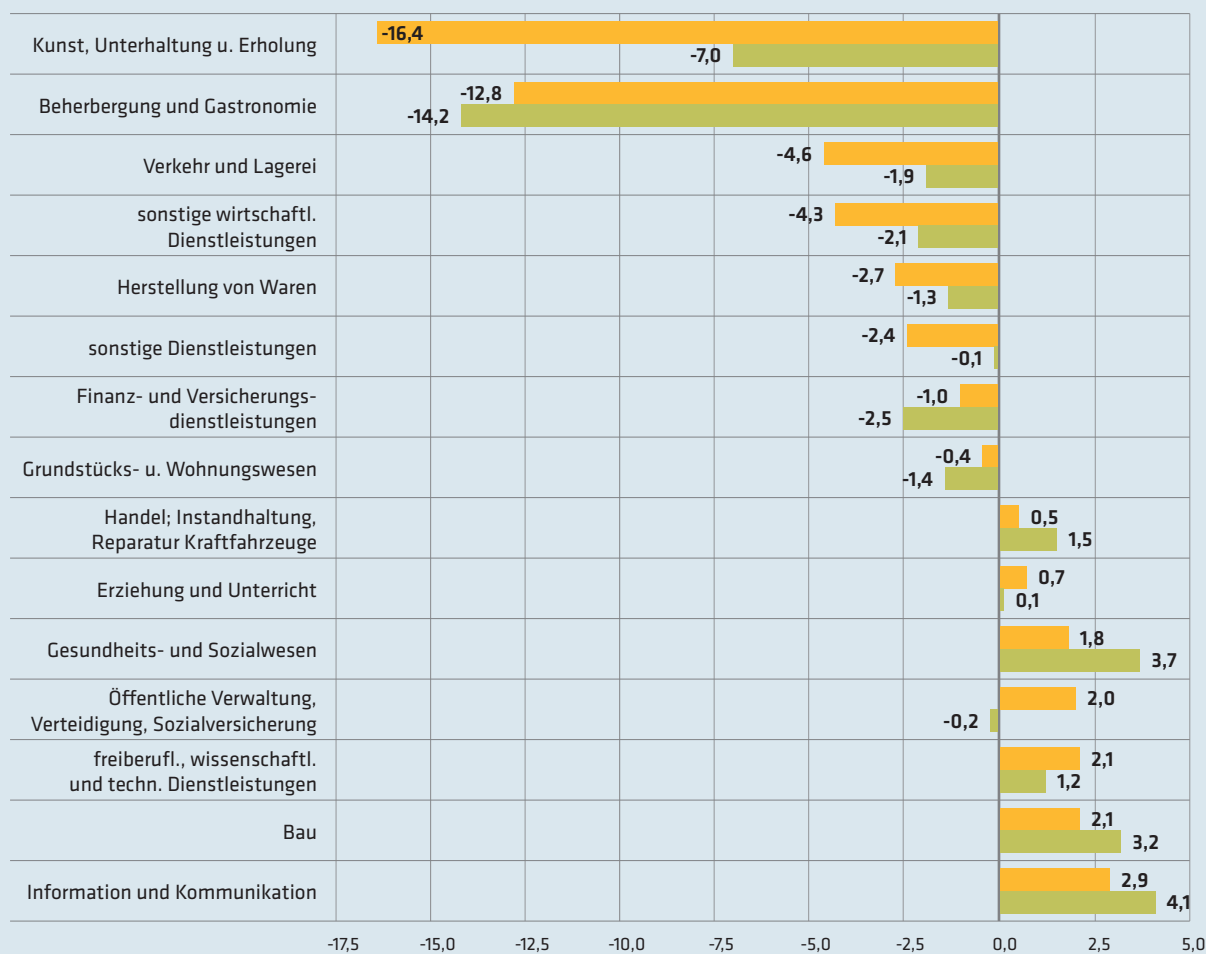
### Beschäftigte Frauen durch Corona mehrfach betroffen

Beschäftigte Frauen waren und sind von den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Corona-Pandemie massiv betroffen. So waren unmittelbar vor Beginn der Pandemie beinahe die Hälfte der Frauen in sogenannten „systemrelevanten“ Branchen tätig (bei den Männern war es ein Drittel). Während des letzten Jahres hat sich die Arbeitsbelastung für die Mitarbeiterinnen in den „systemrelevanten“ Branchen deutlich erhöht – egal ob im Lebensmittelhandel oder im Gesundheitswesen, in der Betreuung und Pflege. Einerseits ist in Summe mehr Arbeit angefallen, andererseits sind immer wieder Kollegen/-innen covidbedingt ausgefallen. Dazu kommt seit Beginn der Corona-Pandemie die Gefahr, sich durch die unvermeidlichen Kontakte mit Kunden/-innen oder Patienten/-innen mit dem Virus anstecken zu



**ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG IN OBERÖSTERREICH**

Februar 2021, ausgewählte Branchen, in Prozent zum Vorjahresmonat



Quelle: BaliWeb, AK OÖ

➔ Frauen ➔ Männer

können. Während in vielen Betrieben auf Kurzarbeit umgestellt werden konnte, mussten diese Beschäftigten sogar Überstunden machen, um unsere Gesellschaft am Laufen zu halten (siehe Kapitel Arbeitsbedingungen, Seite 14).

Auf der anderen Seite arbeiten aber auch überdurchschnittlich viele Frauen in Dienstleistungsbranchen, die von den Lockdowns besonders hart betroffen waren und sind. Das sind etwa weite Bereiche des Handels (mit Ausnahme des Lebensmittelhandels und der Drogeriemärkte), der Tourismus und persönliche Dienstleistungen (Friseur- und Kosmetiksalons oder Fitnessstudios). Durch Kurzarbeit konnten hier im Jahresverlauf 2020 Jobs gerettet werden, vielfach haben aber diese Arbeitnehmerinnen sowie Frauen, die in anderen Dienstleistungsberufen (etwa Kunst und Kultur) arbeiten, ihren Arbeitsplatz verloren.



### Einbruch bei geringfügiger Beschäftigung

Auch viele geringfügig Beschäftigte haben aufgrund der Covid-19-Pandemie ihren Job verloren. In diesem Arbeitsmarktsegment beträgt der Frauenanteil fast zwei Drittel. Insbesondere aufgrund von unzureichenden

Kinderbetreuungsangeboten und schlechter Verkehrsanbindung sind das für Frauen oft die einzigen realistischen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Wie die folgende Tabelle zeigt, gab es im Februar 2021 bundesweit um knapp 29.000 weniger geringfügig beschäftigte Frauen (minus 13,5 Prozent im Vorjahresvergleich).

<b>GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE NACH BUNDESLÄNDERN</b>						
Februar 2021 (Veränderung zum Vorjahresmonat)						
	Frauen			Männer		
	Bestand	+/- absolut	+/- in %	Bestand	+/- absolut	+/- in %
Burgenland	5.787	-136	-2,3	3.751	+33	+0,9
Kärnten	12.122	-1.894	-13,5	7.968	-205	-2,5
Niederösterreich	29.487	-3.815	-11,5	21.701	-971	-4,3
<b>Oberösterreich</b>	<b>29.523</b>	<b>-3.707</b>	<b>-11,2</b>	<b>16.351</b>	<b>-1.668</b>	<b>-9,3</b>
Salzburg	13.986	-4.099	-22,7	8.496	-1.730	-16,9
Steiermark	26.554	-3.979	-13,0	17.793	-1.473	-7,6
Tirol	16.540	-4.954	-23,0	9.266	-2.263	-19,6
Vorarlberg	9.446	-1.451	-13,3	4.784	-521	-9,8
Wien	40.898	-4.785	-10,5	35.840	-1.961	-5,2
<b>Österreich</b>	<b>184.343</b>	<b>-28.820</b>	<b>-13,5</b>	<b>125.950</b>	<b>-10.759</b>	<b>-7,9</b>

Quelle: BaliWeb

In Oberösterreich gab es im Februar 2021 um 3707 weniger weibliche geringfügig Beschäftigte als noch im Februar 2020. Somit hat rund jede neunte geringfügig Beschäftigte (minus 11,2 Prozent) in unserem Bundesland ihren Job verloren. Noch dramatischer ist die Entwicklung in Tirol und Salzburg. Hier hat fast jede Vierte ihre geringfügige Beschäftigung verloren.

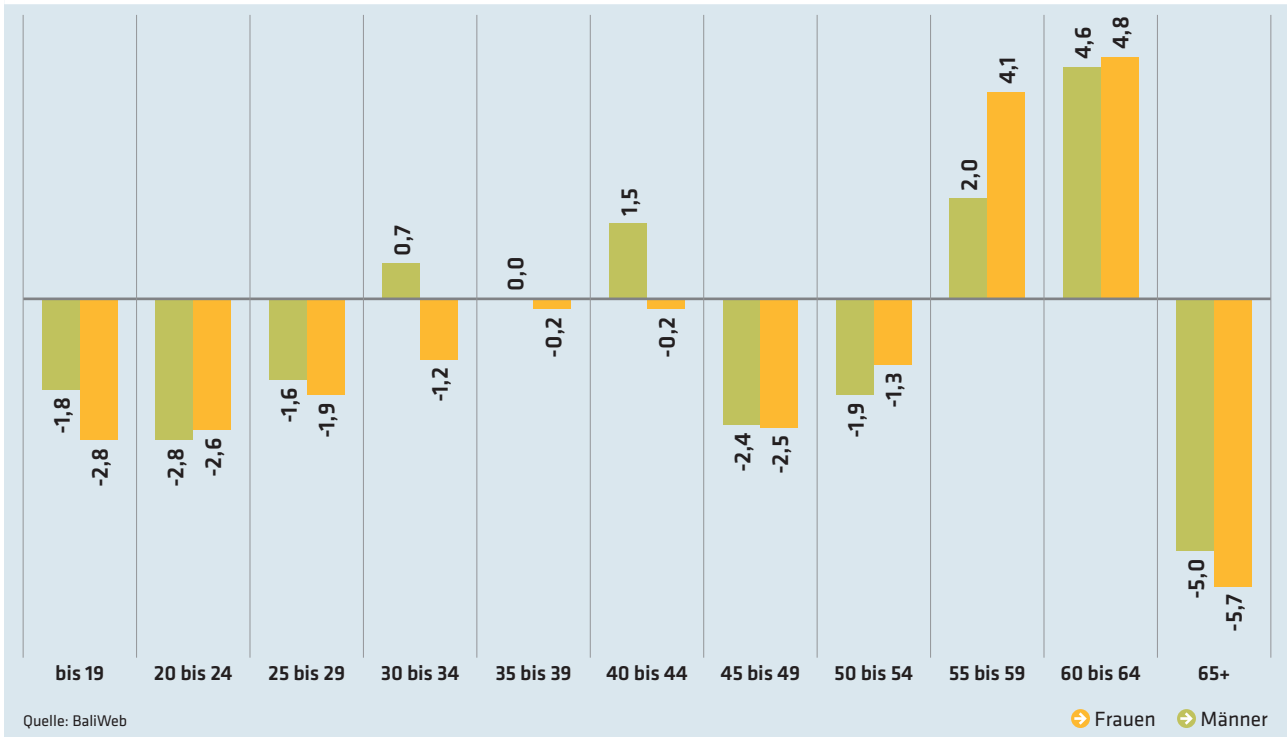
### Beschäftigungsverluste bei jungen Frauen besonders hoch

Besonders bei den unter 29-jährigen ist die Beschäftigung stark eingebrochen, was großteils auch an den negativen Entwicklungen im Tourismus liegt. Die prozentuellen Beschäftigungsrückgänge sind dabei bei den

Frauen im Februar 2021 im Vergleich zum Vorjahresmonat teilweise stärker als bei Männern. Probleme von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Eintritt ins Berufsleben in Zeiten der Corona-Krise bergen die Gefahr, dass die Erwerbskarriere der Betroffenen über lange Zeit brüchig und instabil verlaufen wird. Bei den 55- bis 64-Jährigen gibt es demographisch und branchenbedingt Zuwächse. Der Rückgang bei den über 65-jährigen Beschäftigten bedeutet einen verstärkten Übertritt in die Pension. In Oberösterreich sind die Beschäftigungsverluste insgesamt geringer als in anderen Bundesländern. Auffällig ist, dass es im Haupterwerbalters (30 bis 45 Jahre) bei der Männerbeschäftigung sogar leichte Zuwächse gab, während die Beschäftigung bei den Frauen in dieser Altersgruppe zurück gegangen ist.

**BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH DEM ALTER IN OBERÖSTERREICH**

Februar 2021, im Vergleich zum Vorjahresmonat, in Prozent



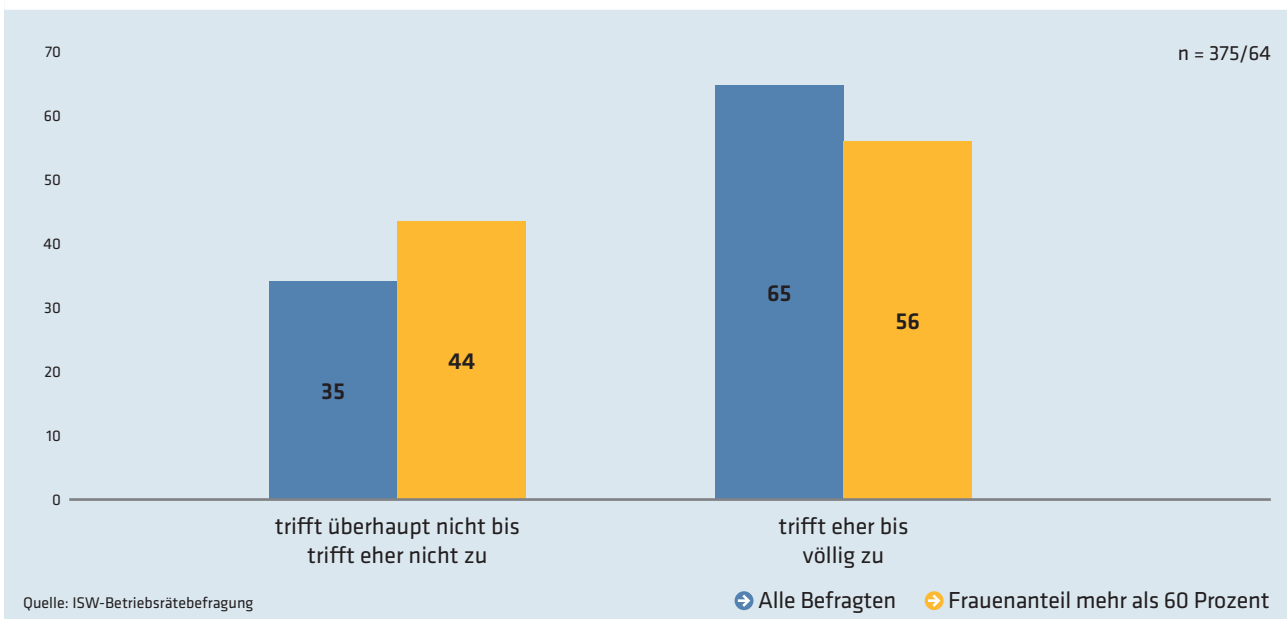
**Home-Office nicht für alle eine Erleichterung**

Frauen, wenn betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben.

Das WIFO schätzt das Home-Office-Potenzial bei Frauen auf 47 Prozent und bei Männern auf 43 Prozent ein. Die überfallsartige Verlegung des Arbeitsplatzes vom Betrieb in die eigene Wohnung erforderte auf allen Ebenen vielfach beträchtliches Improvisationstalent. Dies gilt umso mehr und vor allem für

Im Rahmen der ISW-Betriebsrätebefragung (unter 492 Betriebsratsvorsitzenden aus oberösterreichischen Betrieben im Zeitraum 24. November 2020 bis 13. Jänner 2021) erhielt die Aussage, dass Home-Office für die Beschäftigten zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf beiträgt, eine Zustimmung

**HOME-OFFICE TRÄGT FÜR BESCHÄFTIGTE ZUR VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF BEI, in Prozent**



von 65 Prozent der Beschäftigten („eher“ bis „völlig“; wobei mit 37 Prozent die Gruppe, die eher zustimmt, relativ groß ist). Bei Betriebsräten/-innen aus Betrieben mit hohem Frauenanteil unter den Beschäftigten (mehr als 60 Prozent) sinkt die Zustimmung deutlich ab: nur mehr etwa die Hälfte (56 Prozent) bewertet dies so. Diese verhaltene Zustimmung könnte dahingehend interpretiert werden, dass im Home-Office nur unter der Bedingung einer gut ausgebauten (Klein-) Kinderbetreuung Vereinbarkeitsvorteile wirksam werden können.

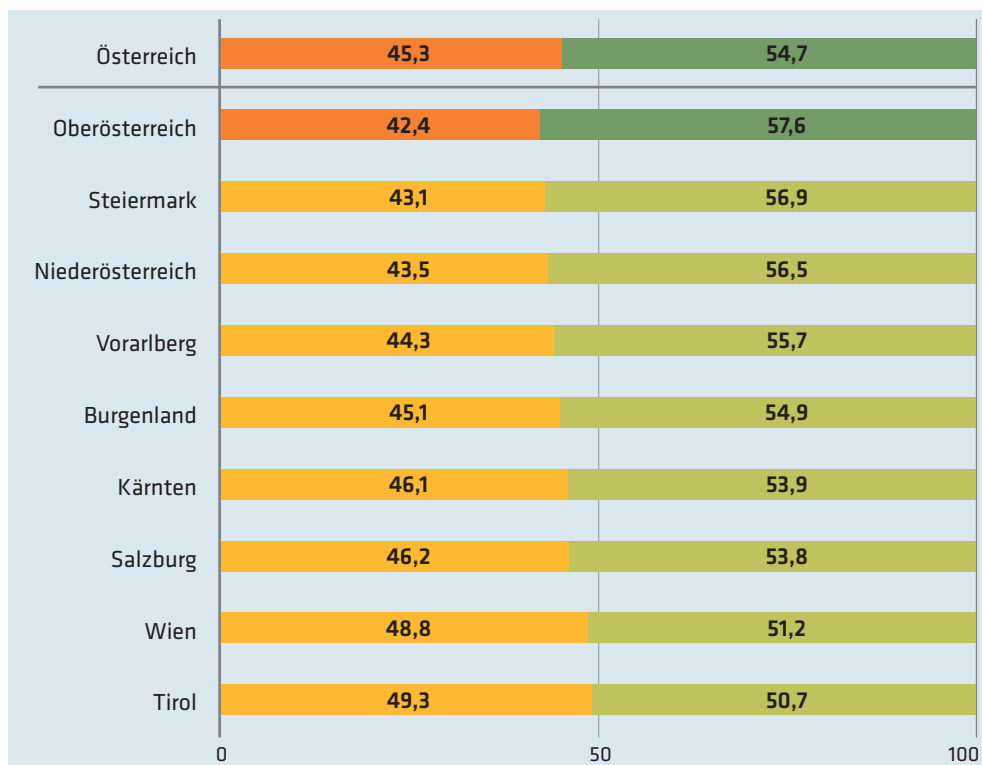
**Kurzarbeit: 45 Prozent Frauen**

Im Vergleich zu früheren Jahren ist der Frauenanteil bei der Corona-Kurzarbeit wesentlich höher (2019 betrug er bundesweit 13,2 Prozent und in OÖ 15,6 Prozent). Es gibt aber nach wie vor merkliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. In Oberösterreich ist der Frauenanteil bei den im Jahr 2020 erledigten Förderfällen mit 42,4 Prozent am niedrigsten. In der Steiermark und Niederösterreich ist er geringfügig höher. Das Tourismusbundesland Tirol weist mit 49,3 Prozent den höchsten Frauenanteil auf, knapp gefolgt von Wien (48,8 Prozent).

**FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH**

- ▶ **Ein echtes und wirksames Konjunkturprogramm auf allen Gebietskörperschaftsebenen:** Allein auf Ebene des Landes OÖ braucht es endlich ein Beschäftigungs- und Konjunkturpaket in Höhe von 650 Millionen Euro bis 2022. Damit können wichtige soziale Bedarfe in Kinderbetreuung, Pflege sowie beim Wohnen gedeckt, die Massenarbeitslosigkeit gesenkt und ein darüber hinausgehender Konjunkturimpuls in Gang gesetzt werden.
- ▶ **Kurzarbeitererfahrungen für kürzere Vollzeit für alle** in Zukunft nutzen.
- ▶ **Home-Office:** Maßnahmen zur Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben (z.B. durch fixe Verbindungs- und Trennungszeiten zum Server); gesundes Verhältnis zwischen Home-Office und Büroarbeitsplatz, das gute soziale Kontakte mit Kollegen/-innen ermöglicht.

**GESCHLECHTER-ANTEILE KURZARBEIT 2020, in Prozent**



Quelle: AMS-Datenbank, AK OÖ-Berechnungen; Datenbasis: KUA-Förderfälle des Jahres 2020 (einzelne Personen können mehrere Förderfälle haben)

↔ Frauen ↔ Männer

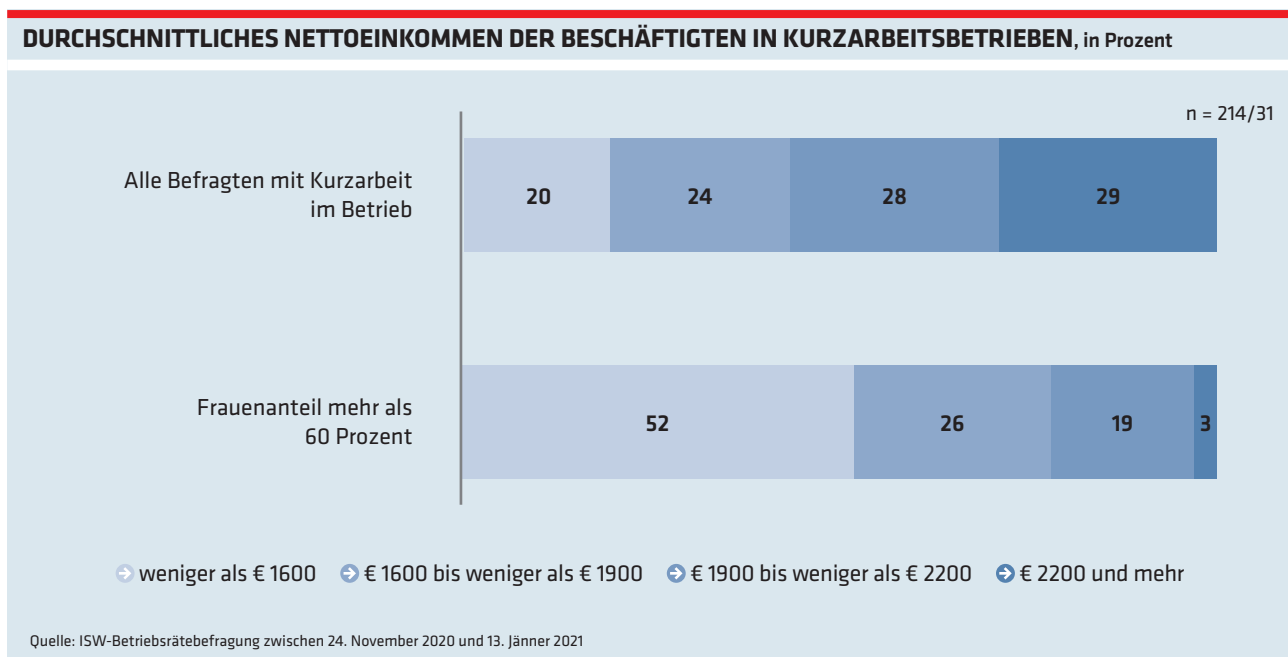
## EINKOMMEN: NOCH IMMER HOHER LOHNUNTERSCHIED

Wie können Benachteiligungen von Frauen in der Arbeitswelt und Gesellschaft ausgeglichen werden? Drei Viertel der Frauen sehen den dringendsten Handlungsbedarf bei dieser Frage laut Arbeitsklima-Index Frauen 2020 bei den Einkommen. Frauen verdienen in Oberösterreich nach wie vor um mehr als ein Drittel weniger als Männer.

### Je höher der Frauenanteil, umso geringer das Kurzarbeitseinkommen

Die aktuelle Krise verursacht für viele Arbeitnehmer/-innen schmerzliche Einkommenseinbußen. Das gilt insbesondere auch für Kurzarbeit. Während insgesamt drei Viertel der Betriebsratsvorsitzenden im Rahmen der aktuellen Betriebsrätebefragung des Institutes für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) der Aussage eher bis völlig zustimmten, dass Kurzarbeit für die Beschäftigten ein finanzielles Problem darstellt, steigt dieser Anteil in Betrieben mit einem Durchschnittseinkommen von weniger als 1600 Euro (darunter viele mit hohem Frauenanteil) auf 88 Prozent. Und: Je höher der Frauenanteil unter den Beschäftigten eines Betriebes, umso niedriger das Kurzarbeitseinkommen:

ten (ISW) der Aussage eher bis völlig zustimmten, dass Kurzarbeit für die Beschäftigten ein finanzielles Problem darstellt, steigt dieser Anteil in Betrieben mit einem Durchschnittseinkommen von weniger als 1600 Euro (darunter viele mit hohem Frauenanteil) auf 88 Prozent. Und: Je höher der Frauenanteil unter den Beschäftigten eines Betriebes, umso niedriger das Kurzarbeitseinkommen:



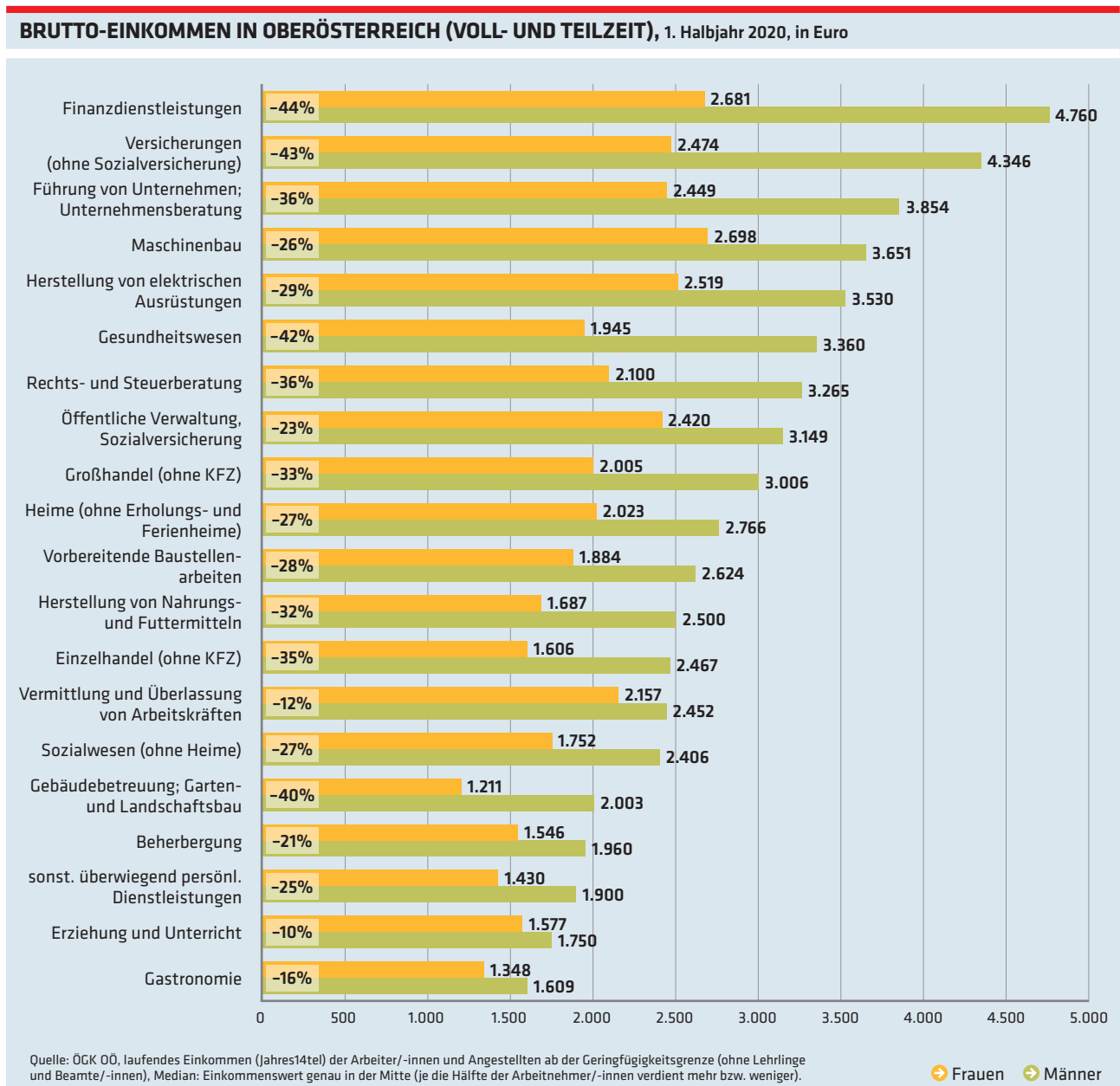
Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und dem Einkommen in Kurzarbeit kann anhand der Daten der ISW-Betriebsrätebefragung gut nachvollzogen werden. Das Durchschnittsnettoeinkommen der Beschäftigten kurzarbeitsbetroffener Betriebe wird im Mittel (Median) von den oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden auf 1900 Euro geschätzt. Von einem Durchschnittseinkommen

von unter 1600 Euro netto sprechen insgesamt 20 Prozent der Befragten. Aus Kurzarbeitsbetrieben mit über 60 Prozent Frauenanteil berichten 52 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden von einem Nettoeinkommen mit weniger als 1600 Euro. Im Vergleich dazu liegt dieser Wert bezogen auf alle Kurzarbeitsbetriebe bei 20 Prozent.

**In allen Branchen deutliche Einkommensunterschiede**

Durchschnittlich rund ein Drittel beträgt der Unterschied der monatlichen Einkommen von Männern und Frauen. Während in der

eher gering entlohnten Gastro-Branche die Einkommen von Frauen und Männern in Oberösterreich relativ nahe beieinander liegen (16 Prozent Lohn-Unterschied), weitet sich der „Gap“ in der eher höher entlohnten Finanzbranche auf über 40 Prozent aus:

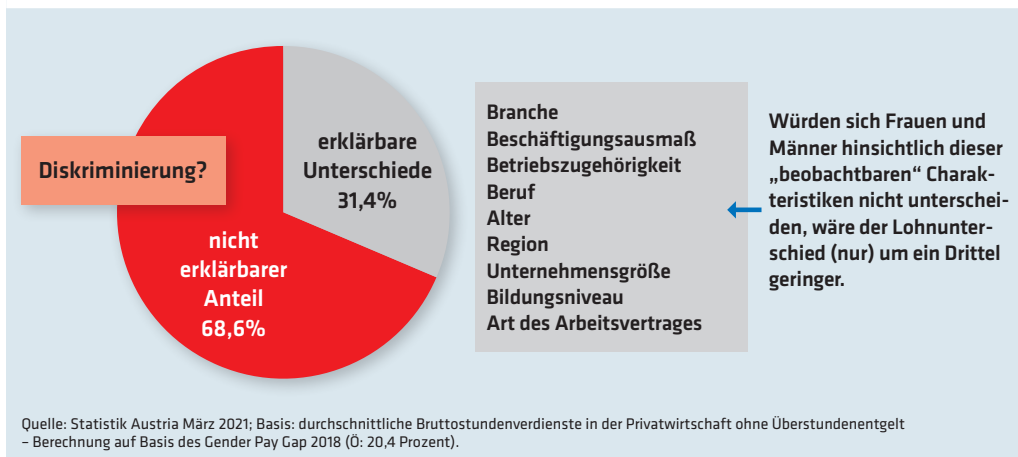


**Hoher Lohnunterschied in Österreich**

Laut dem Arbeitsklima-Index (2020) sehen über drei Viertel der Frauen den dringenden Handlungsbedarf bei den Einkommen, wenn es um Benachteiligungen in der Ar-

beitswelt und Gesellschaft geht. Kein Wunder, laut Eurostat wird eine Frau in Österreichs Privatwirtschaft auch pro Stunde um knapp ein Fünftel geringer entlohnt als Männer. Das ist deutlich schlechter als EU-weit (Österreich minus 19,4 Prozent, EU 14,1 Prozent).

## UNTERSCHIED IM STUNDENLOHN (2018) ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN



Der Lohnunterschied ist vor allem auf die deutliche geschlechterspezifische Teilung am Arbeitsmarkt zurückzuführen: während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen arbeiten, sind schlechter bezahlte Dienstleistungsberufe und Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten eher weiblich. Da Teilzeitbeschäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden, und Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, ist insbesondere auch das Beschäftigungsausmaß entscheidend. Insgesamt kann durch solche „beobachtbaren“ Ungleichheiten in der Arbeitswelt laut Statistik Austria weniger als ein Drittel des Einkommensunterschiedes erklärt werden. Der Großteil der unterschiedlichen Entlohnung dürfte also auf direkte Lohn-Diskriminierung zurückzuführen sein.



### FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Corona-Tausender sofort. Geschätzt eine Million Arbeitnehmer/-innen, mehrheitlich Frauen, haben während der Krise das Land am Laufen gehalten. Sie haben sich endlich den „Corona-Tausender“ von Seiten des Staates verdient. In weiterer Folge müssen die Arbeitsbedingungen und die Einkommen in den entsprechenden Branchen dauerhaft verbessert werden.
- ▶ Flächendeckende kollektivvertragliche Anhebung des Mindestlohnes auf 1700 Euro brutto.
- ▶ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ▶ Gerechter Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit: Erhöhung von 25 auf 50 Prozent und Bezahlung ab der ersten Stunde (Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Zeitraumes).
- ▶ Steuerstruktur-Reform, die Arbeit entlastet und Vermögen höher besteuert und rasch voller Ausgleich der kalten Progression, auch um die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zu beleben.



## ARBEITSBEDINGUNGEN: CORONA ZEHT AN DEN NERVEN

Die Corona-Pandemie verschlechterte die Arbeitsbedingungen von vielen Frauen: Mehrfachbelastungen, oft fehlender Arbeitnehmerschutz, Missstände in den Rahmenbedingungen, erhöhter Arbeitsdruck, fehlende Kinderbetreuung sowie Aggressionen und Gewalt am Arbeitsplatz bei Kundenkontakten. Von der Politik fühlen sich die weiblichen Beschäftigten weitestgehend im Stich gelassen.

### Mehrfachbelastung Home-Office und Kinderbetreuung

Mit dem ersten Lockdown im März 2020 mussten viele Arbeitnehmer/-innen von einem Tag auf den anderen ihre Arbeit aus dem Home-Office verrichten. Noch immer arbeitet ein großer Teil der Beschäftigten von zu Hause aus. Sowohl im Frühjahr als auch im Herbst 2020 waren vier von zehn Personen zumindest immer wieder mal im Home-Office – einer Form des mobilen Arbeitens – tätig. Doch nicht nur der Arbeitsplatz wurde von vielen schlagartig in den eigenen Wohnbereich verlagert, sondern auch die schulische Betreuung. Aufgrund von Schulschließungen mussten Kinder zuhause betreut und beim Unterricht unterstützt werden.

Vor der Pandemie übernahm in Doppeldienerhaushalten rund ein Drittel der Frauen die Verantwortung für die Kinderbetreuung. Während der Corona-Krise stieg dieser Anteil

auf 42 Prozent an. Bei den Vätern stieg der Anteil von zwei Prozent zwar auf 23 Prozent an, jedoch liegt dieser immer noch deutlich unter dem Wert der Frauen. Zu dieser Doppelbelastung kommt noch hinzu, dass in vielen Haushalten das Kochen und die Hausarbeit ebenfalls zu einem großen Teil von den Frauen übernommen werden (siehe Kapitel Care, Seite 28). Die Konsequenz daraus: Jede fünfte Frau arbeitete nun auch am Wochenende, jede vierte spätabends oder bis in die Nacht hinein und verzichtete auf ein gesundes Maß an Schlaf, um alle Aufgaben unter einen Hut zu bringen. Auf Dauer eine sehr belastende Situation und kein Ende ist in Sicht!

Quellen: Zeglovits, E. (2020): Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten. IFES & AK Wien; Schönherr, D. (2020): Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie. SORA; Arbeitsklima Index der AK OÖ, 2020

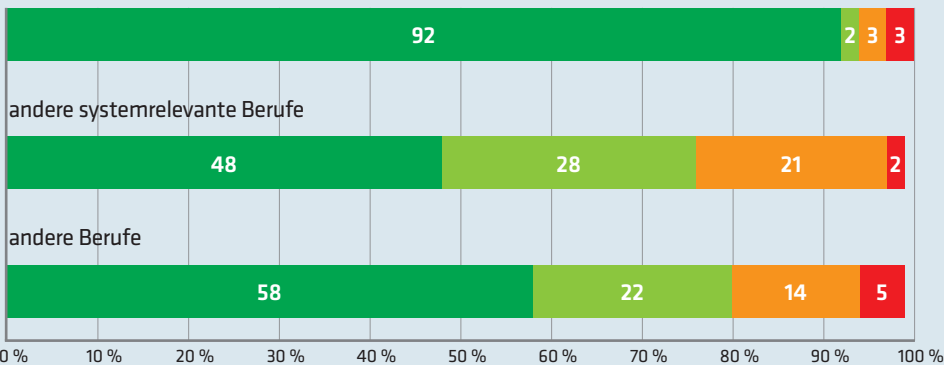
### Arbeitsbedingungen in „systemrelevanten“ Berufen

Der Begriff der „systemrelevanten“ Berufe wurde in der Covid-19-Pandemie geprägt. Gerade in Branchen wie Pflege, Handel oder Kinderbetreuung stellen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Gekennzeichnet sind diese Branchen durch eine immer noch zu geringe Bezahlung und dadurch, dass die Beschäftigten nur in Ausnahmefällen ins Home-Office wechseln können. 92 Prozent der Frauen in systemrelevanten Berufen (Branchen mit hohem Frauenanteil) müssen die Arbeit am üblichen Arbeitsort verrichten – im Vergleich dazu müssen nur 58 Prozent der Beschäftigten in anderen Berufen am Arbeitsort anwesend sein.



## ARBEITSORT WÄHREND DER CORONA-KRISE

für Frauen typische systemrelevante Berufe



➔ am üblichen Arbeitsort   ➔ von zu Hause   ➔ teils/teils   ➔ andere

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Summen der einzelnen Balken nicht immer 100%.

AK Grafik   Quelle: Arbeitsklima Index AK OÖ, 2020

### Psychische Belastungen durch fehlenden Schutz vor Ansteckung

Es ist nicht verwunderlich, dass sich Frauen in diesen systemrelevanten Berufen deutlich weniger vor Ansteckung geschützt fühlen. Jede fünfte Frau hat hier Angst vor Ansteckung. In anderen Berufen ist das „nur“ jede zehnte, dort fühlen sich 9 von 10 Beschäftigten eher oder sehr geschützt. Sich am Arbeitsplatz schlecht geschützt zu fühlen hat – neben dem Faktum, dass Frauen ohnehin vielfach in psychisch sehr fordernden Berufen arbeiten – in letzter Konsequenz auch Auswirkungen auf die Psyche der angesprochenen Frauen. 28,2 Prozent der Befragten, die sich am Arbeitsplatz nicht geschützt fühlen, berichten von Angstzuständen. Ihr Anteil ist damit mehr als doppelt so hoch wie jener der Frauen, die sich „jedenfalls“ geschützt fühlen (12,3 Prozent). Auch internationale Studien bestätigen: Je besser die Maßnahmen zum Schutz vor Ansteckung sind, desto weniger leiden Arbeitnehmer/-innen an Angst oder Depressionszuständen.

Besorgniserregend ist die Situation hinsichtlich Medikamenteneinnahme. Auch hier gibt es gravierende Unterschiede. Knapp zwei Drittel jener Frauen, die sich „jedenfalls geschützt“ fühlen, verzichten auf Mittel gegen Muskel- und Gelenkschmerzen sowie sonstige Schmerzmittel. In der schlecht-

geschützten Gruppe sind es nur 50 Prozent (Muskel- und Gelenkschmerzmittel) beziehungsweise 42 Prozent (sonstige Schmerzmittel).

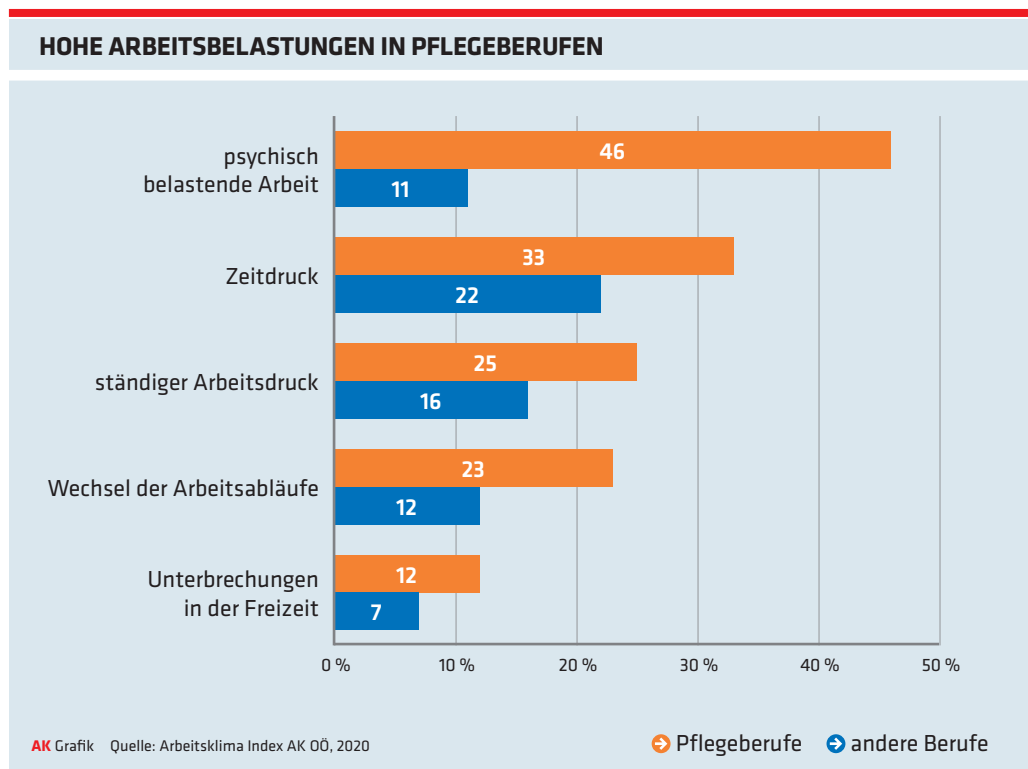
Quelle: Arbeitsklima Index AK OÖ, 2020

### Schwangere werden vernachlässigt

Schwangere waren und sind in der Covid-19-Pandemie viel zu wenig im Fokus. Viele schwangere Frauen bzw. Frauen, die eine Schwangerschaft planen, sind verunsichert, rechtliche Klarstellungen dauerten viel zu lange. Erst auf Druck der Arbeiterkammer und der Gewerkschaften wurden die Schutz- und Freistellungsbestimmungen verbessert. Eindeutig sind diese Bestimmungen aber immer noch nicht zufriedenstellend.

### Pflegeberufe besonders gefordert

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind auch in den frauendominierten Pflegeberufen besonders spürbar. Ständiges Arbeiten unter Anspannung, neue Anforderungen oder Zusatzaufgaben, wie zuletzt Testungen mehrmals wöchentlich, aber auch der Kampf gegen Vereinsamung von Klienten/-innen haben Spuren hinterlassen.



46 Prozent der Beschäftigten in Pflegeberufen empfinden die Arbeit psychisch belastend (andere Branchen: elf Prozent), 23 Prozent beschreiben einen Wechsel der Abläufe (andere Branchen: zwölf Prozent). Wenig verwunderlich ist daher, dass gerade in diesem Bereich die Belastung durch ständigen Arbeitsdruck und kaum Zeit zu verschnaufen, ausgehend von einem sehr hohen Niveau, durch COVID-19 stark gestiegen ist. 35,2 Prozent der Beschäftigten in der Pflege (plus 11,6 Prozentpunkte gegenüber 2019) gaben 2020 an, sehr stark oder stark belastet zu sein (andere Branchen: 18,2 Prozent), im Vergleich 2019 war es mit 23,6 Prozent bzw. 16,3 Prozent deutlich weniger.

### Schlechte Arbeitsbedingungen werden in den elementaren Bildungseinrichtungen sichtbar

Auch in den elementaren Bildungseinrichtungen hielt die größtenteils weibliche Belegschaft während der Krise den Betrieb am Laufen. Während im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 nur wenige Kinder in den elementaren Bildungseinrichtungen betreut wurden, lag die Anzahl der anwesenden Kinder im dritten Lockdown in manchen Regio-

nen zwischen 70 und 90 Prozent. Schon vor der Corona-Pandemie wurden die Rahmenbedingungen der Arbeit in der Elementarpädagogik den wichtigen Aufgaben der Beschäftigten in diesem Bereich nicht gerecht. Zu große Gruppen, fehlende Ressourcen, vor allem zu wenig Personal und zu wenig Zeit um auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder einzugehen, lassen seit Jahren den Druck auf die Beschäftigten in diesem Bereich steigen. Die Beschäftigten versuchen die Missstände der Rahmenbedingungen mit hohem persönlichem Engagement auszugleichen, wie auch eine Elternbefragung der Arbeiterkammer OÖ aus dem Jahr 2020 zeigt. Von allen abgefragten Aspekten sind die Eltern in erster Linie mit den Beschäftigten zufrieden: 96 Prozent gaben an, dass sie sehr oder eher zufrieden mit dem Bildungs- und Betreuungspersonal ihrer Kinder sind.

Während der Pandemie verschärften sich allerdings die Belastungen und Herausforderungen auf die Beschäftigten nochmals enorm. Die Zeit für die durch die Pandemie ausgelösten zusätzlichen administrativen Aufgaben und die Hygienemaßnahmen (z.B. das Desinfizieren der Spielsachen und pädagogischen Materialien) fehlte ihnen bei der

Gruppenzeit. Außerdem fehlten schon vor der Corona-Krise „Springer/-innen“, um kurzfristige Ausfälle abzudecken. Dieses personelle Defizit hat sich während der Pandemie deutlich zugespitzt, etwa wenn Beschäftigte covid- oder quarantänebedingt ausfielen. Schutzmaßnahmen – etwa das Einhalten von Sicherheitsabständen – sind bei der Arbeit mit (Klein-) Kindern ebenfalls nur schwer möglich. Die Forderung nach durchdachten Präventionskonzepten und einer einheitlichen Vorgangsweise wurde lange nicht gehört. Die Beschäftigten fühlten sich über weite Strecken von der Politik im Stich gelassen.

Quellen: Lankmayr/Bröderbauer (2021): Elternbefragung 2020: Institutionelle Kinderbetreuung während der Covid-19 Pandemie; AKOÖ, noch nicht veröffentlichte Befragung der Beschäftigten in der Elementarpädagogik mit dem Arbeitstitel „Arbeitsbedingungen in der Kinderbildung und -betreuung“

### **Pandemie förderte Konflikte, Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz**

In Bereichen mit Kundenkontakt – etwa im Handel, im Haarstudio, in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen oder auch in Krankenhäusern sowie in Alten- und Pflegeheimen – wurden und werden die Beschäftigten oftmals zur Zielscheibe von Aggressionen. Das trifft in diesen Branchen besonders häufig Frauen. Zwei Drittel bis drei Viertel der Beschäftigten sind in diesen Bereichen weiblich. Schon vor der Corona-Pandemie gaben etwa 20 Prozent der Frauen an, am Arbeitsplatz beleidigt oder beschimpft zu werden. Dazu kommen seit der Krise neue Schwierigkeiten – etwa Kunden/-innen, die kein Verständnis für längere Wartezeiten haben, die wegen eingeschränkter Leistungen unzufrieden sind oder die sich nicht an Schutzmaßnahmen wie Maskenpflicht oder Mindestabstand halten möchten. Das alles führt vermehrt zu Konflikten, Aggressionen bis hin zu Gewaltvorfällen.

Quelle: Hötzing, S./ Mandl, E. (2020): Berufsrisiko Gewalt. Ursachen / Folgen / Handlungsmöglichkeiten. Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz



### **FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH**

- ▶ Gesetzliche, kollektivvertragliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten – dazu braucht es vor allem eine Klarstellung, dass Home-Office keine Kinderbetreuung oder einen Krankenstand ersetzen kann.
- ▶ Ein guter, ganzheitlicher Arbeitnehmerschutz braucht neben der Arbeitsmedizin und der Sicherheitsfachkraft die Arbeitspsychologie als dritte fixe Präventionskraft.
- ▶ Die Evaluierung psychischer Belastungen zeitnah durchführen und so die neuen Herausforderungen und Veränderungen erkennen und rasch Maßnahmen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/-innen setzen.
- ▶ Eine gesetzliche Sonderfreistellung mit einem klar geregelten Rechtsanspruch wurde für Berufe mit direktem Körperkontakt (etwa Pflege, Kindergarten) geschaffen. Schwangere in anderen gefährdeten Bereichen mit vielen Kontakten sind von dieser Möglichkeit ausgeschlossen. Das betrifft beispielsweise Arbeitnehmerinnen im Handel, in der Produktion oder im öffentlichen Dienst. Auch für sie muss ein vorgezogener Mutterschutz unter Wahrung aller finanziellen Ansprüche gesetzlich geregelt werden.
- ▶ Rasche Entlastung des Personals im Gesundheitsbereich durch zeitgemäße Personalberechnungsmethoden.
- ▶ Personaloffensiven, um neue Pflegekräfte zu gewinnen – dazu braucht es unter anderem auch finanzielle Anreize während der Ausbildung. Kurzfristig braucht es eine echte Wertschätzung der Kollegen/-innen in Form von Prämien, aber auch Sonderurlaubs- und Erholungstagen.
- ▶ Gewaltfreie Arbeitsplätze gestalten: Arbeitgeber/-innen haben die Pflicht, Leben, Gesundheit und Würde ihrer Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz zu schützen. Jedes Risiko, im Beruf Gewalt erleben zu müssen, ist zu minimieren oder bestmöglich zu verhindern. Dies betrifft auch neue Risiken, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstanden sind.



## **DISKRIMINIERUNGEN SIND NOCH IMMER TRAUIGER ALLTAG**

Obwohl das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung sowie der ethnischen Herkunft eindeutig verbietet, sind Berichte über solche gesetzeswidrigen Vorgänge nach wie vor trauriger Alltag in den Beratungen der Arbeiterkammer Oberösterreich.

### **Dauerthema: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz**

Geschlechtsbezogene Belästigungen und auch sexuelle Belästigungen von Arbeitnehmerinnen sind in der Beratung der Arbeiterkammer unverändert ein Dauerthema. Daran änderte auch die Covid-19-Pandemie nichts. Einzig die Mittel, die für die Belästigung genutzt werden, haben sich leicht verändert – es ist ein deutlicher Anstieg von Belästigungen

über moderne Kommunikationsmittel und via Social Media zu verzeichnen. Nachrichten mit obszönem Inhalt, belästigende Mitteilungen oder unerwünschte „Aufmerksamkeiten“ werden zunehmend via Whats-App und Co versandt und haben den Pin-Up-Kalender aus früheren Zeiten nicht vollständig, aber weitgehend abgelöst. Auch Videokonferenzen werden für Belästigungshandlungen zweckentfremdet und missbraucht.

Durch „ausgedünnte“ Belegschaften im Betrieb (wegen Home-Office und Kurzarbeit) sind weniger potentielle Zeuginnen und Zeugen vor Ort anwesend. Das lässt die Täterinnen und Täter dreister werden, da anscheinend die Angst, von Kolleginnen oder Kollegen auf frischer Tat ertappt zu werden, sinkt. Dies steigert die Bedrängnis der vor Ort verbleibenden Opfer solcher Belästigungshandlungen.

### **Angst vor Arbeitsplatzverlust macht Opfer stiller**

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigt die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes, wenn man oder frau sich gegen die Belästigungen oder allgemein gegen Diskriminierungen wehrt oder eine solche aufzeigt. Auch ein Arbeitsplatzwechsel ist angesichts der hohen Zahl an Arbeitsuchenden nicht einfach und veranlasst viele Menschen mehr zu erdulden und zu ertragen als in wirtschaftlich stabilen Zeiten – oftmals mehr als sie physisch und psychisch schaffen können. Gesundheitliche Probleme und Erkrankungen dürfen als Folge dieses Verdrängungsprozesses nicht einfach nur zur Kenntnis genommen werden (siehe Kapitel Arbeitsbedingungen, Seite 14)





### **Opfer haben Anspruch auf Schadenersatz**

Wendet sich eine von sexueller Belästigung betroffene Person an die AK, wird sie arbeitsrechtlich beraten und vertreten. Rechtlich geht es meist darum, das Ende der Belästigung oder generell der Diskriminierung zu erreichen. Arbeitgeber haben schließlich eine Fürsorgepflicht. Sie sind gesetzlich dazu verpflichtet Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten gesundheitlich, physisch und psychisch geschützt sind.

Opfer von sexueller Belästigung haben (wie alle Opfer von Diskriminierungen) auch Anspruch auf Zahlung eines Schadenersatzes. Der Mindestschadenersatz bei sexueller Belästigung beträgt 1.000 Euro. Der Anspruch besteht einerseits gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin und andererseits auch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser seiner Fürsorgepflicht nicht oder nur unzureichend nachkommt und keine oder nur mangelhafte Abhilfemaßnahmen setzt. Die Verjährungsfrist für Fälle sexueller Belästigung beträgt drei Jahre.

### **Unvereinbarkeit von Beruf und Familie**

Aufgrund der Corona-Krise mussten Arbeitnehmer/-innen unter erschwerten Bedingungen ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Das als Lösung angedachte Home-Office wirkte entgegen ursprünglicher Intentionen oftmals nicht als Erleichterung, sondern führte aufgrund von Home-Schooling, Kinderbetreuung oder Betreuung von Angehörigen zu einer massiven Mehrfachbelastung von Arbeitnehmern/-innen – die Mehrheit davon waren und sind unverändert Frauen. Besonders betroffen

sind Alleinerzieherinnen (siehe Kapitel Care Seite 28). Um den Drahtseilakt im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zeiten der Corona-Krise besser leisten zu können, verlagerten viele ihre Arbeitszeit in die Tagesrandzeiten (wenn die Kinder noch oder schon schlafen), reduzierten ihre Arbeitszeiten, verbrauchten ihren Urlaub und Zeitausgleich, um ihren elterlichen, aber auch beruflichen Pflichten gleichermaßen nachkommen zu können, oder mussten aufgrund der Unvereinbarkeit zur Gänze kündigen.

### **Sonderbetreuungszeit ist unzureichend**

Die 2020 neu geschaffene und zudem zeitlich begrenzte Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit wurde an eine Vielzahl an Bedingungen geknüpft – etwa die Zustimmung des Arbeitgebers, das vorherige Aufbrauchen aller anderen arbeitsrechtlichen Ansprüche auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes und außerdem darf die Arbeitskraft des Elternteiles für die Aufrechterhaltung des Betriebes nicht erforderlich sein. Seit Herbst 2020 besteht zwar ein zeitlich bis 9. Juli 2021 begrenzter Rechtsanspruch, dieser aber nur bei einer vollständigen behördlichen Schließung von zumindest Teilen der Betreuungseinrichtungen (Schule, Hort, Kindergarten, Krabbelstube) oder wenn Kinder unter Quarantäne gestellt werden, weil sie etwa K1-Kontaktpersonen sind oder selbst an Corona erkrankt sind. Dies trifft nur in den seltensten Fällen zu und stellt deshalb für die wenigsten Eltern einen gangbaren Weg dar.

All diese Hürden führten dazu, dass Sonderbetreuungszeit nur in wenigen Fällen genutzt werden konnte. Beratungen zeigen, dass be-

rufstätige Eltern, allen voran die Mütter, von Seite der Arbeitgeber unter enormem Druck standen und unverändert stehen. Die Losung dabei lautet „zu funktionieren“, was einen weiteren Grund für die Nichtinanspruchnahme der theoretisch verfügbaren Freistellungsmöglichkeiten darstellt. Warum? Eltern wollen am Arbeitsplatz nicht negativ auf fallen oder der Firma zur Last fallen. Sie versuchen angesichts der angespannten Situation am Arbeitsmarkt Konfrontationen aus dem Weg zu gehen. Die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes stieg speziell bei Frauen im letzten Jahr an. Dass dies keine unbegründete Angst ist, und Frauen überproportional oft im Zuge der Covid-19-Krise ihren Arbeitsplatz verlieren, belegen neue Arbeitsmarktzahlen (siehe Kapitel Beschäftigung Seite 6 und Arbeitslosigkeit Seite 21).

2020 konnten vom Frauenbüro der Arbeiterkammer Oberösterreich Schadenersatzzahlungen für diskriminierte Frauen in der Höhe von rund 218.000 Euro erwirkt werden.

### BERATUNG IM AK-FRAUENBÜRO

für am Arbeitsplatz diskriminierte Frauen:

Arbeiterkammer Oberösterreich  
Frauenbüro  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43(0)50/6906-2142  
E-Mail: frauen@akooe.at  
ooe.arbeiterkammer.at

### Elterndiskriminierung ist nicht erlaubt

Arbeitnehmer/-innen, die gerade Eltern geworden sind oder eine Familie planen, sind im Arbeitsalltag immer wieder mit unzulässigen Diskriminierungen konfrontiert. Bei Frauen reicht oft schon alleine die Möglichkeit ein Kind zu bekommen.

Während wirtschaftlicher Krisenzeiten sind Eltern, allen voran Rückkehrerinnen aus Elternkarenzen und Schwangere, verstärkt in Bedrängnis. Für Rückkehrerinnen ist in der Firma plötzlich kein Platz mehr, sie werden verschlechternd versetzt oder müssen Führungspositionen abgeben. Schwangere werden trotz erhöhtem Risiko für sich und ihr Ungeborenes nicht ausreichend geschützt oder verlieren ihren Arbeitsplatz. All dies widerspricht den Antidiskriminierungsbestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und anderen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Trotzdem kommt die Elterndiskriminierung in der betrieblichen Praxis häufig vor – oftmals nicht bekämpft und ungestraft.



### FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf. Zusätzlich ist ein Wahlrecht auf „volle Erfüllung“ vorzusehen, d.h. ein Anspruch auf die konkrete berufliche Stellung, die jemand auf Grund der Diskriminierung nicht bekommen hat.
- ▶ Bestellung von zumindest einer fachkundigen Laienrichterin in arbeitsgerichtlichen Prozessen.
- ▶ Verbesserung der Beweislastregelung: Der Arbeitgeber ist richtlinienkonform zu verpflichten, den vollen Beweis dafür anzutreten, dass eine Entscheidung/gewisses Vorgehen nicht auf diskriminierenden Motiven beruht.

### BROSCHÜRE ELTERNDISKRIMINIERUNG

Im Rahmen eines Themenschwerpunktes zur Bekämpfung von Elterndiskriminierung bietet die Arbeiterkammer Oberösterreich eine Informationsbroschüre mit dem Titel „Elterndiskriminierung im Betrieb – Daten und Fakten gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und Kind“ an. Die Broschüre kann unter frauen@akooe.at angefordert werden.

# ARBEITSLOSIGKEIT: FRAUEN HABEN SCHLECHTERE KARTEN

Frauen halten – neben älteren Beschäftigungssuchenden und schwer vermittelbaren Personen – seit Beginn der Corona-Krise die schlechteren Karten in Händen. In Österreich steigt die Langzeitbeschäftigungslosigkeit – seit mindestens einem Jahr arbeitslos – bei den Frauen seit Beginn der Corona-Krise prozentuell stärker als bei den Männern.

## Arbeitslosigkeit weit über den Vorjahreswerten

18.482 Oberösterreicherinnen waren im März 2021 arbeitslos (Österreich: 175.027) und 5.671 befanden sich in einer Schulungsmaßnahme des AMS (Österreich: 41.823). Die Arbeitslosigkeit nimmt bei den Frauen in absoluten Zahlen seit November bundesweit stärker zu als bei den Männern. Relativ bzw. prozentuell stieg die Frauenarbeitslosigkeit im ersten Lockdown ab März 2020 zum Teil stärker als bei den Männern. Nach einer Erholung im Sommer stieg sie ab Oktober wieder deutlich stärker an als bei den Männern. Die Zahl der arbeitssuchenden Frauen ist im März 2021 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 18,7 Prozent zurückgegangen. Trotz dieses Rückganges liegt unser Bundesland aber bei den Frauen mit rund plus

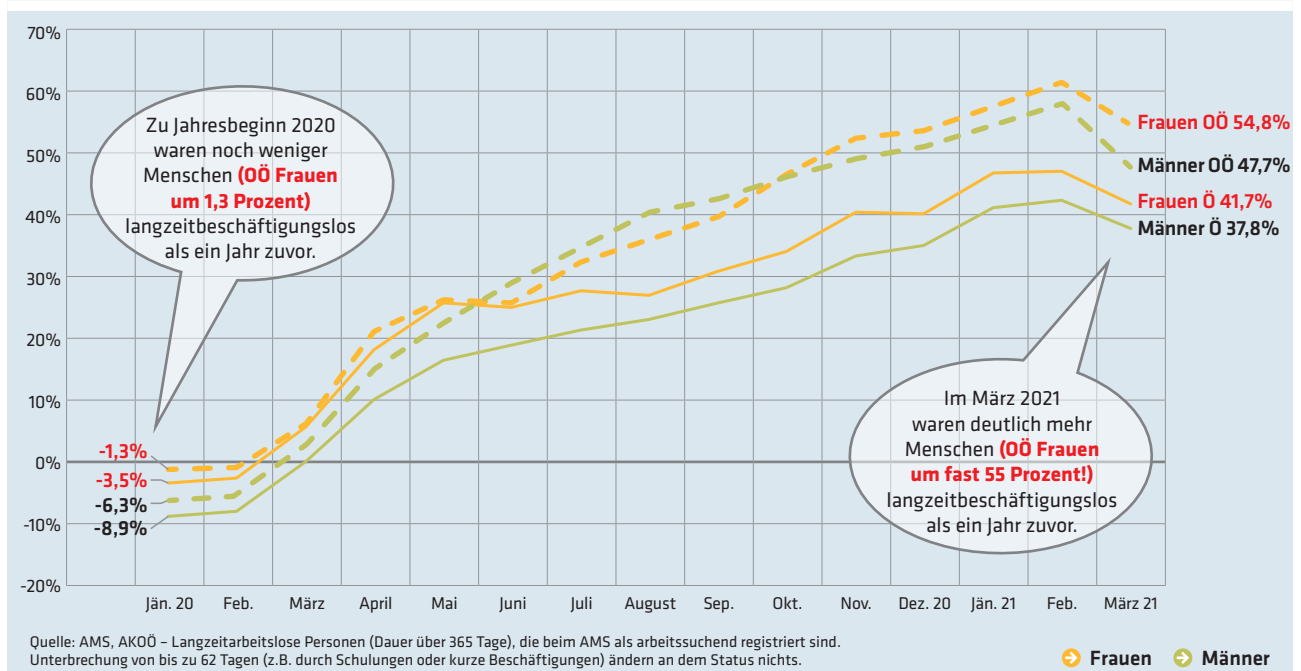
18 Prozent gegenüber dem März 2019 immer noch deutlich über dem Niveau vor der Krise (plus 12,9 Prozent bei den Männern).

## Dramatischer Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen

Frauen scheinen seit Beginn der Krise am Arbeitsmarkt und im Kampf um die freien Arbeitsplätze die schlechteren Karten in den Händen zu haben.

In Oberösterreich steigt die Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen seit Oktober prozentuell stärker an als bei Männern. Die Langzeitarbeitslosigkeit lag im März 2021 bei den Oberösterreicherinnen um 54,8 Prozent über dem Vergleichswert des Vorjahres, das Plus bei den Oberösterreichern beträgt beinahe 45 Prozent.

### LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSGLOSE, prozentuelle Veränderung, jeweils im Vergleich zum Vorjahresmonat



Insgesamt ist die Langzeitarbeitslosigkeit mittlerweile inakzeptabel hoch. Von Seite der Politik wurden bisher zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit kaum Maßnahmen in die Wege geleitet und das, obwohl die Folgen einer sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit für jeden einzelnen Betroffenen, jede einzelne Betroffene und für die gesamte Volkswirtschaft sehr negativ und weitreichend sind.

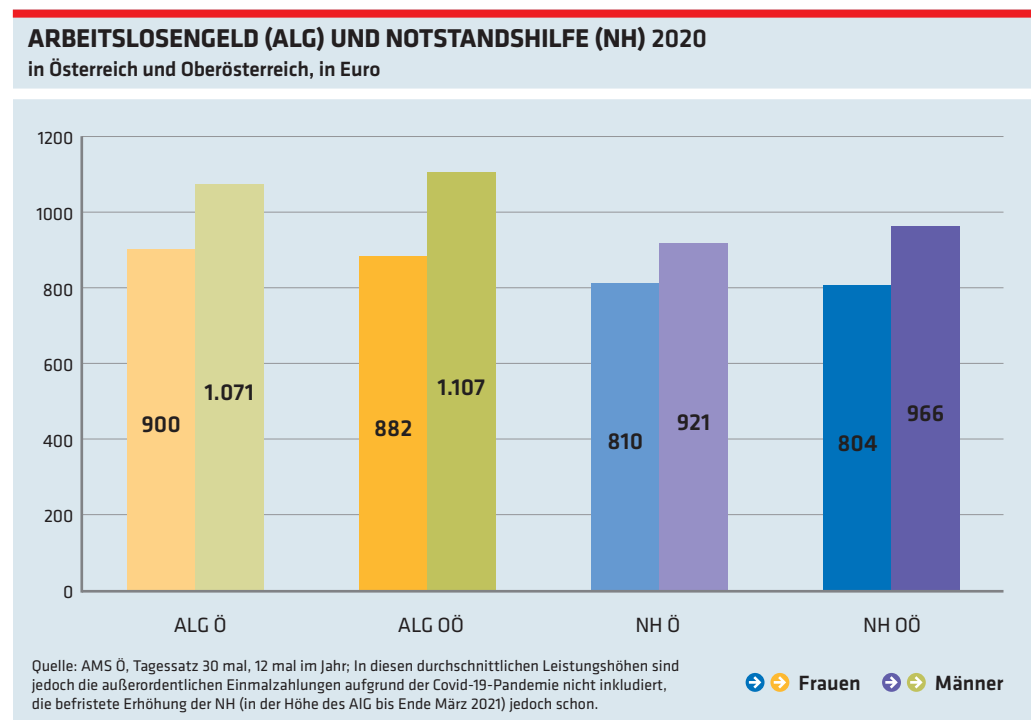
**Frauen bei Arbeitslosigkeit schlechter abgesichert**

Teilzeitarbeit, Benachteiligungen bei der Entlohnung und Tätigkeiten im Niedriglohnbereich haben für Frauen zur Folge, im Falle von Arbeitslosigkeit schlechter abgesichert zu sein. Insbesondere in Oberösterreich sind die Leistungshöhen der Männer im Vergleich zum Bundesschnitt viel höher. Der Abstand zu den Sicherungsleistungen für Frauen ist wesentlich größer (bis zu einem Fünftel) und die durchschnittlichen Leistungen für Frauen liegen sogar unter den bundesweiten Durchschnittsleistungen.

Das Arbeitslosengeld der Frauen betrug im Jahr 2020 in Oberösterreich rund 880 Euro pro Monat, jenes der Männer jedoch 1.107 Euro. Im Bereich der Notstandshilfe verfügen Frauen über noch geringere Leistungen. Hier liegt der durchschnittliche Betrag in Oberösterreich gerade einmal bei rund 800 Euro, jene der Männer liegt bei 966 Euro. Arbeitslosengeld und Notstandshilfe sind in Oberösterreich bei den Männern im Schnitt um rund 160 bzw. bis über 200 Euro höher als bei den Frauen.

Von einer Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld von 55 auf mindestens 70 Prozent würden daher vor allem Frauen immens profitieren.

Die Leistungen der Frauen, aber auch jene der Männer, liegen unterhalb der statistischen Armutsgefährdungsschwelle, die bei einem Einpersonenhaushalt derzeit 1.286 Euro (= 60 Prozent des durchschnittlich gewichtigen Medianeinkommens; 12 Mal netto) beträgt.





## FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Längerfristig braucht es eine generelle Verbesserung der Existenzsicherung von Arbeitslosen: dauerhafte Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf mindestens 70 Prozent und Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Ein kontinuierlich sinkender Bezug („degressives“ Arbeitslosengeld) ist abzulehnen.
- ▶ Aufstockung des AMS-Förderbudgets und mehr Personal für das AMS.
- ▶ Verdoppelung der Anzahl der Plätze in sozialökonomischen Betrieben (SÖB), derzeit ist die Finanzierung für rund 1.250 SÖB-Plätze in Oberösterreich geplant.
- ▶ Eine Jobgarantie, die älteren Langzeitarbeitslosen (+45) eine Arbeit im öffentlichen oder gemeinnützigen Sektor anbietet, ermöglicht ihnen eine sinnstiftende Erwerbstätigkeit, mit der sie sich Qualifikationen aneignen und Gesundheit, Würde sowie gesellschaftliches Ansehen erhalten können.



## PANDEMIE ZEIGTE DEUTLICH: ANGEBOT AN KINDERBETREUUNG IST UNZUREICHEND

Das Um und Auf, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, ist ein gutes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen – das sich an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern orientiert. Die Corona-Pandemie legte ein weiteres Mal die Schwächen in unserem Bundesland offen: Oberösterreich hinkt bei Kinderbetreuungsplätzen, die beiden Elternteilen eine Vollzeitarbeit ermöglichen, den anderen Ländern weit hinterher. Das Resümee der AK: Hier gibt es großen Aufholbedarf, die Landesregierung soll endlich handeln.

Mit seinen starren Öffnungszeiten entspricht das institutionelle Kinderbetreuungsangebot in Oberösterreich nicht den Anforderungen einer modernen und flexiblen Arbeitswelt. 51 Prozent der Einrichtungen in Oberösterreich haben weniger als acht Stunden geöffnet. Zudem hatten die oberösterreichischen Krabbelstuben, Kindergärten und Horte im Betreuungsjahr 2019/20 in Summe 26,7 Tage geschlossen. Das war um mehr als fünf Tage länger als der Durchschnitt aller Bundesländer.

Gerade einmal 4,4 Prozent der Unter-Dreijährigen und 23,9 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen werden in unserem Bundesland laut

Kindertagesheimstatistik in einer vollzeit-tauglichen Kinderbetreuungseinrichtung betreut. Bei den Unter-Dreijährigen rangiert Oberösterreich mit diesem Anteil im Bundesländervergleich auf dem letzten und bei den Drei- bis Sechsjährigen auf dem vorletzten Platz.

### Pandemie verschärfte die Situation berufstätiger Eltern

Eine Befragung von Eltern mit Kindern im Alter zwischen zwei und fünf Jahren der Arbeiterkammer Oberösterreich zur Situation



der Kinderbetreuung in Zeiten der Pandemie (86 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen waren Frauen) zeigt, dass sich die Lage für jene Eltern, die beispielsweise in der Zeit des ersten Lockdowns am Arbeitsplatz berufstätig sein mussten (64 Prozent) und jene, die teilweise im Home-Office arbeiteten (71 Prozent) als „besonders erschwert“ erwiesen hat.

Als zusätzlich erschwerend kam hinzu, dass rund 61 Prozent aller Personen, die bei der Kinderbetreuung von Familienmitgliedern unterstützt werden, in der Zeit des Lockdowns ohne Unterstützung auskommen mussten. Bei rund der Hälfte der Befragten halfen der Partner/die Partnerin mit und bei immerhin 36 Prozent die Großeltern – trotz des Aufrufes, Kinder aufgrund der Ansteckungsgefahr nicht zu den Großeltern zu bringen.

Die Corona-Krise hat für viele berufstätige Eltern ihre ohnehin schon schwierige Situation noch einmal verschärft. Besonders betroffen waren die Alleinerziehenden. Geschlossene Schulen, Kindergärten und Krabbelstuben, Home-Schooling, kein Kontakt zu Großeltern, Verwandten und Freunden/-innen, fehlendes Einkommen durch Kurzarbeit

oder den Verlust des Arbeitsplatzes, gepaart mit Zukunftsängsten, zehrte und zehrt an den Nerven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die plötzliche Vervielfachung der ohnehin schon vorhandenen Mehrfachbelastungen (siehe auch Kapitel Care Seite 28) brachte die Eltern – mehrheitlich die Frauen – an die Grenze des Machbaren. Die bei der Elternbefragung meistgenannten Problemfelder waren:

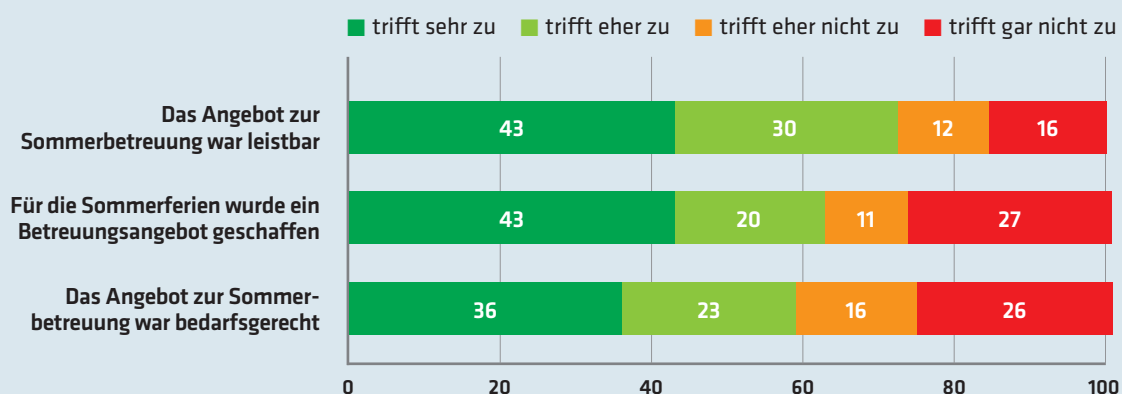
- ▶ Betreuung der Kinder,
- ▶ Unterstützung beim Home-Schooling,
- ▶ keine Unterstützung und fehlendes Verständnis durch Arbeitgeber,
- ▶ keine ausreichende Infrastruktur im Home-Office (Telefon, Bildschirme, Internetverbindung, ergonomische Arbeitsplätze),
- ▶ ständiges „Aufeinanderkleben“ und
- ▶ fehlende Distanzmöglichkeiten (nicht ausreichend Raum).

### Sommerangebot passte nicht

38 Prozent der Umfrageteilnehmer/-innen gaben an, dass für die Sommerferien 2020 von Seite der Gemeinde kein Betreuungsangebot geschaffen worden sei.

#### BERURTEILUNG DES SOMMER-ANGEBOTS

Angaben in Prozent



Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Summen der einzelnen Balken nicht immer 100%.

AK Grafik Quelle: AK OÖ, IBE

Für 42 Prozent war das Angebot nicht bedarfsgerecht. Zusätzlich zeigte sich auch, dass es hinsichtlich bedarfsgerechter Sommerbetreuung in Oberösterreich große regionale Unterschiede und ganz besonders in den kleineren Gemeinden (< 3.000 Einwohner/-innen) gab. Hier sagten 52 Prozent, dass die institutionelle Sommerbetreuung nicht ausreichend war. Für immerhin 28 Prozent der Befragten war sie zu teuer, das Angebot war eher nicht oder nicht leistbar.

**Kaum Erleichterungen im Herbst – aus Fehlern nichts gelernt**

Nach dem ersten Lockdown und den Sommerferien hofften die Eltern auf ein zuverlässiges Betreuungsangebot, bedarfsgerechte Öffnungszeiten und eine klare Kommunikation seitens der Politik. Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings, dass Eltern, die sich zur Situation und zum Krisenmanagement im Lockdown durchaus positiv geäußert hatten, in Summe häufig mit der Kinderbetreuungssituation allgemein und im Einzelnen nicht zufrieden waren.

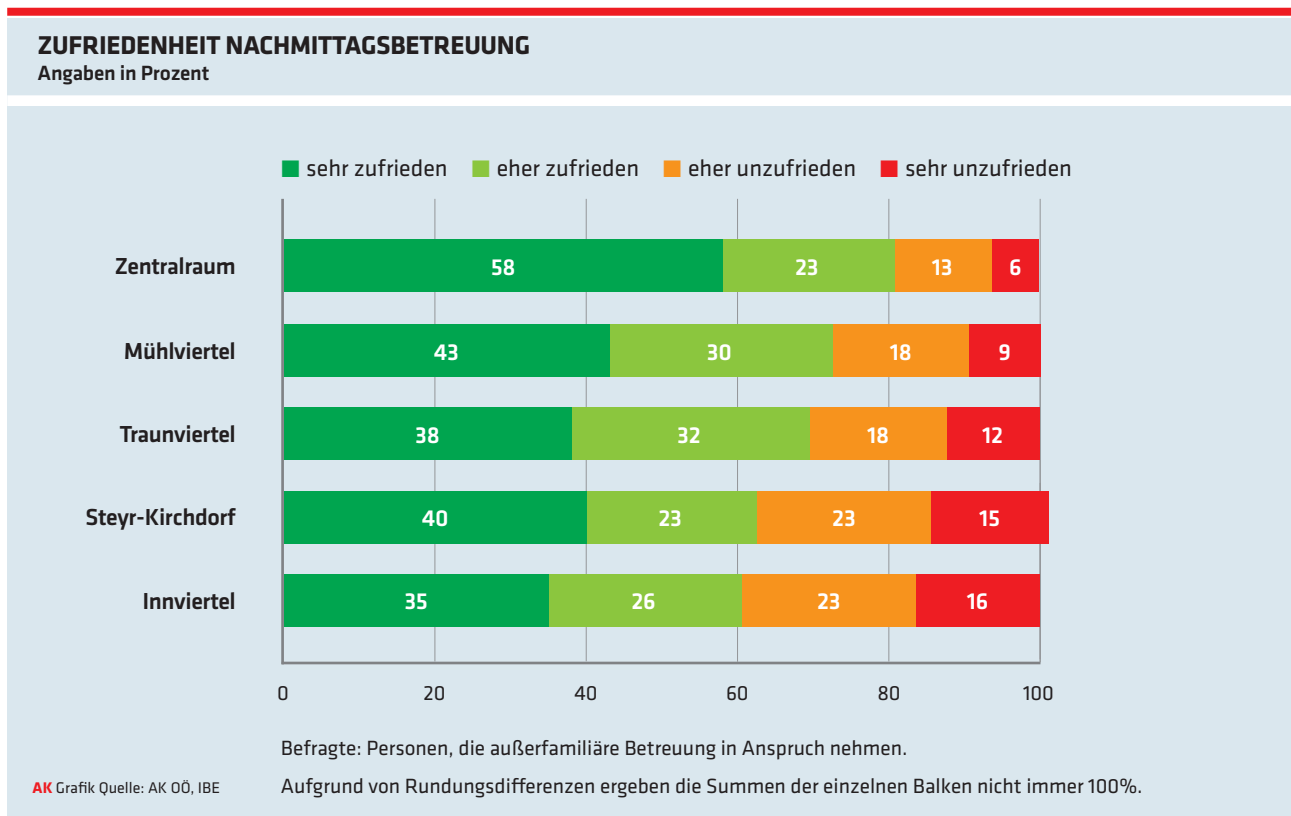
86 Prozent der Befragten nützten im Herbst 2020 ein Betreuungsangebot außerhalb der

Familie, mehrheitlich einen Kindergarten. Unverändert waren auch im Herbst große regionale Unterschiede feststellbar: Besuchten beispielsweise im Zentralraum 40 Prozent an fünf Nachmittagen eine außerfamiliäre Betreuung, so war dieser Anteil in den ländlichen Regionen deutlich geringer, in Gemeinden unter 3.000 Einwohner/-innen gerade einmal vier Prozent. 42 Prozent (!) der Eltern, die ihr Kind außerfamiliär betreuen ließen, brauchten zumindest einmal in der Woche zusätzliche Unterstützung. Diese übernahmen in über zwei Dritteln der Fälle die Großeltern.

**Öffnungszeiten – Angebot schafft Nachfrage und Zufriedenheit**

Die Nutzung der Betreuungsangebote hängt stark von der Verfügbarkeit ab. 98 Prozent der Einrichtungen haben am Vormittag geöffnet, allerdings bietet nur jede zweite eine Betreuung am Nachmittag an. Je kleiner die Gemeinde, umso seltener ist am Nachmittag die Betreuungseinrichtung geöffnet. Im Innviertel bietet fast jede vierte Gemeinde überhaupt keine Nachmittagsbetreuung an.

Aus der Befragung geht zudem eindeutig hervor: Je weniger offene Nachmittage angebo-



ten werden, desto häufiger wird das gesamte Angebot gar nicht genutzt. Dagegen nehmen 33 Prozent jener Eltern, die an fünf Nachmittagen ein Angebot haben, dieses auch in Anspruch. 30 Prozent nützen es teilweise. Zum Vergleich: Falls es nur an zwei bis drei Tagen ein Betreuungsangebot gibt, nützen es 61 Prozent gar nicht.

Je mehr Nachmittagsangebot, desto zufriedener die Befragten. Wenn dieses fünf Mal pro Woche zur Verfügung steht, sind 87 Prozent der Befragten sehr oder eher zufrieden. Fehlt das Nachmittagsangebot, sind es hingegen nur 19 Prozent. Die größte Unzufriedenheit mit der Nachmittagsbetreuung gibt es nach NUTS III – Regionen im Innviertel (39 Prozent) und in der Region Steyr-Kirchdorf (38 Prozent).

### **Problemfaktor Kosten: Ein Drittel klagt über Belastung**

Laut der AK-Elternbefragung ist die Finanzierung der Kinderbetreuung für immerhin 28 Prozent der Eltern eine Belastung. Besonders für jene, die die Nachmittagsbetreuung in Anspruch nehmen (müssen) und jene, die ihr Kind sonst außerfamiliär betreuen ließen (z. B. Tagesmutter/-vater) sowie Alleinerzieher/innen, Pflichtschulabsolventen/-innen, junge Eltern und Personen mit nicht-deutscher Alltagssprache. Die kostenpflichtige Vormittagsbetreuung für Kinder bis zum

30. Lebensmonat ist für 43 Prozent der Betroffenen auf jeden Fall bzw. eher schon eine finanzielle Belastung. Bemängelt wird von den Eltern immer wieder, dass man zum Beispiel in der Nachmittagsbetreuung einen 5-Tages-Tarif bezahlen muss, obwohl ein Angebot nur an vier Tagen zur Verfügung steht. Ein anderes Beispiel: In den Krabbelstuben dürfen die Eltern ihr Kind nicht vor 13 Uhr abholen, weil das in die Ruhezeit fällt. Die Abholung ist erst danach ab 13.30 Uhr möglich. Somit wird den Eltern wegen einer halben Stunde die volle Nachmittagsgebühr verrechnet.



### **FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH**

- ▶ Nachhaltige, finanzielle Sicherstellung für Kinderbetreuungseinrichtungen.
- ▶ Eine zeitgerechte, professionelle und verpflichtende Bedarfserhebung in allen oberösterreichischen Gemeinden und Bezirken.
- ▶ Schaffung eines bundeseinheitlichen Qualitätsrahmenplanes für Krabbelstuben, Kindergärten und eine Qualitätsoffensive in Form von umfassender Sprachförderung bereits für die Kleinen.
- ▶ Rücknahme der Elternbeiträge für Nachmittagsbetreuung zur finanziellen Entlastung.
- ▶ Einführung eines zweiten verpflichtenden und kostenlosen Kindergartenjahres für alle Kinder.
- ▶ Rechtsanspruch auf einen qualitativvollen Betreuungsplatz ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der Sekundarstufe I.



# UNBEZAHLTE CARE-ARBEIT IST NOCH IMMER FRAUENSACHE

Unbezahlte Care-Arbeit ist gesellschaftlich notwendig und unverändert hauptsächlich Frauensache. Die Corona-Krise hat keinen wirklichen Ausgleich zwischen den Geschlechtern gebracht. In den Familien wird das Putzen, das Waschen, das Kochen, die Kinderbetreuung sowie die Pflege und Betreuung von Angehörigen zum überwiegenden Teil – zu drei Vierteln – von Frauen erledigt. Je älter Frauen sind, umso häufiger sind sie auch alleine für die Haushaltsführung zuständig.

## Frauen arbeiten länger unbezahlt als Männer

Global verbringen laut Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus dem Jahr 2018 Frauen jeden Tag länger mit

unbezahlter Arbeit als Männer. Und zwar unabhängig davon, ob die Frauen erwerbstätig sind oder nicht. Weltweit werden 16,4 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit pro Tag geleistet. Drei Viertel davon von Frauen.

### BEZAHLTE/UNBEZAHLTE ARBEIT IN MINUTEN PRO TAG

FRAUEN	Europa u. Zentralasien	Österreich	Deutschland	Schweden	Norwegen	Frankreich
unbezahlte Arbeit	272	269	269	240	230	234
bezahlte Arbeit	126	160	134	201	181	126

MÄNNER	Europa u. Zentralasien	Österreich	Deutschland	Schweden	Norwegen	Frankreich
unbezahlte Arbeit	132	146	164	194	180	148
bezahlte Arbeit	227	264	222	245	250	199

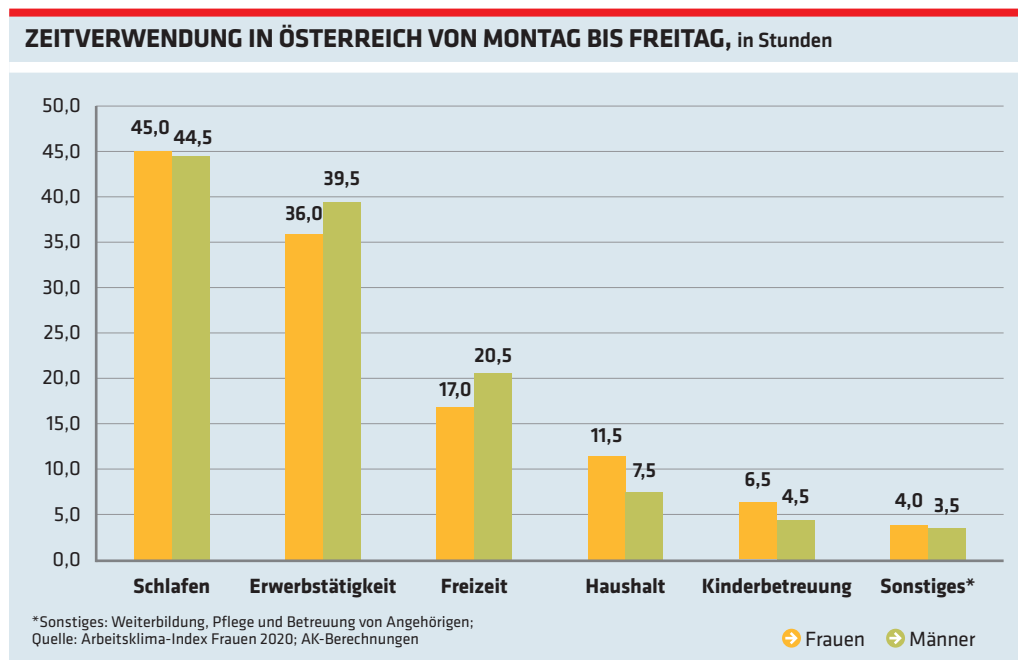
Quelle: ILO – Internationale Arbeitsorganisation (2018)



## 18 Stunden unbezahlte Care-Arbeit pro Woche

Frauen leisten in Österreich laut dem aktuellen Frauen-Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich von Montag bis Frei-

tag durchschnittlich 36 Stunden bezahlte Erwerbsarbeit und 18 Stunden unbezahlte Care-Arbeit, haben 17 Stunden Freizeit und schlafen 45 Stunden. Vier Stunden werden für die Pflege und Betreuung von Angehörigen und/oder die Weiterbildung aufgewendet.



Die Österreicher verbringen im Vergleich dazu von Montag bis Freitag 39,5 Stunden mit bezahlter Erwerbsarbeit und 12 Stunden mit unbezahlter Care-Arbeit. 20,5 Stunden

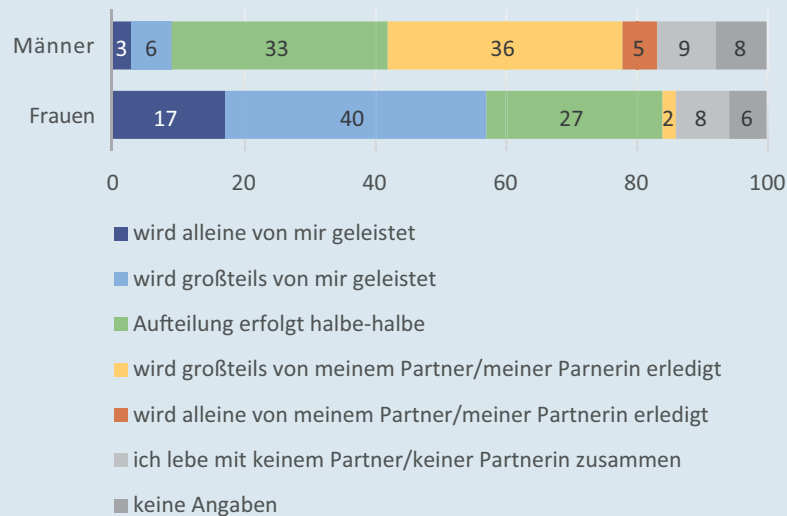
sind für das Freizeitvergnügen reserviert, 44,5 Stunden für den Schlaf und 3,5 Stunden für Sonstiges.



## Haushaltsführung selten in Männerhänden

Während 57 Prozent der beim Frauen-Arbeitsklimaindex befragten Frauen alleine bzw. größtenteils alleine für die Haushaltsführung (Mehrpersonenhaushalt) zuständig sind, sind es bei den befragten Männern lediglich neun Prozent.

### AUFTEILUNG DER HAUSHALTSFÜHRUNG IN ÖSTERREICH Mehrpersonen-Haushalte



Quelle: AKI-Frauen (2020)

Der Arbeitsklima Index Frauen zeigt weiters: Je älter die Frauen sind, desto häufiger waren bzw. sind sie in der Corona-Krise alleine für Haushaltsführung und Co zuständig. Während bei den Unter-40-jährigen Frauen 43 Prozent alleine die Haushaltsführung managen, sind es bei den Über-40-jährigen 63 Prozent. Im Vergleich dazu sagen das bei den Unter-40-jährigen Männern 17 Prozent und bei den Über-40-jährigen 19 Prozent. Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, arbeiten viele Frauen vor diesem Hintergrund in Teilzeit. Laut ILO wird jede dritte Teilzeitanstellung in Österreich durch Betreuungspflichten (Pflege und Betreuung von Kindern und/oder nahen Angehörigen) verursacht. 54,1 Prozent der unselbständig beschäftigten Frauen waren 2019 in Oberösterreich in Teilzeit beschäftigt (Österreich: 48,5 Prozent). Bei den Männern waren es im Vergleich dazu nur 6,6 Prozent (Österreich: 9,8 Prozent).



### FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Forcierter Ausbau der sozialen Dienste für Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung von alten Menschen sowie Menschen mit Beeinträchtigung.
- ▶ Aufwertung und Neubewertung professioneller Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Altenpflege und -betreuung).

# FRAUEN MEHR VON ARMUT BETROFFEN ALS MÄNNER

Frauen bekommen die finanziellen Auswirkungen der Pandemie besonders hart zu spüren – aufgrund von Einkommensverlusten durch Kurzarbeit in Niedriglohnbranchen, Arbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit und Verlust der geringfügigen Beschäftigung. Die Folge ist eine stark zunehmende Armutsgefährdung von Frauen. Besonders negativ betroffen sind allein-erziehende, alleinlebende Frauen mit oder ohne Pension sowie weibliche Hauptverdiener.

Die statistische Armutsgefährdungsschwelle liegt derzeit in einem Einpersonenhaushalt bei 1.286 Euro (= 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens, 12 Mal netto).

## 55 Prozent der Sozialhilfebezieher/-innen in Oberösterreich sind weiblich

In Oberösterreich erhielten im Corona-Jahr 2020 rund 17.600 Personen (Männer, Frauen und Kinder) eine Leistung im Rahmen der Sozialhilfe des Landes. Davon waren rund 9.700 Menschen oder 55 Prozent weiblich. Gegenüber der Mindestsicherung – jene Leistung, die vor der Einführung der Sozialhilfe in Oberösterreich am 1. Jänner 2020 in Kraft war – ist eine Erhöhung des Frauenanteiles um rund einen Prozentpunkt festzustellen.

## Leistungsverschlechterungen mit Auswirkung

In absoluten Zahlen erfolgte eine Reduktion der Bezieher/-innen (von der Mindestsicherung zur Sozialhilfe) um rund 500 Personen oder rund drei Prozent. Dies ist sehr befremdlich und die Treffsicherheit der Sozialhilfe NEU muss in Frage gestellt werden. Wie kann es sein, dass kein Anstieg bei der Sozialhilfe zu messen ist, obwohl es aufgrund der Corona-Pandemie Einkommenseinbußen durch Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit im Niedriglohnbereich gab? Ein Grund dafür liegt vor allem in den Leistungsverschlechterungen der Sozialhilfe: Weniger Geld für Kinder oder die volle Anrechnung der Wohnbeihilfe führen grundsätzlich zu Verschlechterungen beim Zugang zur Sozialhilfe.



## FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

- ▶ Die „Sozialhilfe“ ist gänzlich zu reformieren. Wichtig ist dabei, ein stabiles, armutsfestes Sicherungsnetz bundesweit einzuführen.
- ▶ Armutsfeste Leistungen für Kinder sind in der Sozialhilfe zu verankern.
- ▶ Keine Anrechnung des Pflegegeldes bei der Sozialhilfe. Generell sind Wohnbedarf und Lebensunterhalt für Familien im Rahmen der Sozialhilfe ausreichend zu sichern.



# BROSCHÜREN

## SPEZIELL FÜR FRAUEN

- ▶ **ELTERNDISKRIMINIERUNG IM BETRIEB**  
Daten und Fakten gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und Kind
- ▶ **GLEICHBEHANDLUNG IM BERUF**  
Rechte für Frauen
- ▶ **GLEICHBEHANDLUNGS-CHECK** unter:  
[gleichbehandlungcheck.arbeiterkammer.at](http://gleichbehandlungcheck.arbeiterkammer.at)
- ▶ **KIND UND BERUF**  
Rund um Karenz, Elternteilzeit und beruflichen Wiedereinstieg
- ▶ **KINDERBETREUUNGSATLAS**  
Zur Kinderbetreuungs-Situation in den oberösterreichischen Gemeinden
- ▶ **KINDERBETREUUNGSATLAS 2.0** unter:  
[kba.arbeiterkammer.at](http://kba.arbeiterkammer.at)
- ▶ **SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**  
Rat und Orientierung für Betroffene
- ▶ **FRAUEN UND PENSION**  
Tipps und Informationen für Arbeitnehmerinnen
- ▶ **PENSIONS-CHECK** für Frauen unter:  
[pensions-check.arbeiterkammer.at/](http://pensions-check.arbeiterkammer.at/)

Sämtliche Broschüren stehen als Download unter [ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at) zur Verfügung oder können auch als Druckversion unter [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at) angefordert werden.

### KONTAKT:

AK-Frauenbüro  
Arbeiterkammer Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz  
Tel.: +43(0)50 6906-2142, E-Mail: [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at)

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

### IMPRESSUM:

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel. +43 (0)50 6906-0  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe [ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html](http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html)  
Stand: April 2021  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)