

### Einleitung

Arbeit ist das höchste Gut, vor allem deshalb, weil sie das Leben und die Existenz von Menschen sichert. Gerade für Frauen ist es wichtig, eine Arbeit zu haben, von der sie selbstbestimmt leben können und die sie wirtschaftlich unabhängig macht. Dafür absolvieren Viele eine gute und langfristige Ausbildung. Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass der Arbeitsmarkt besonders für Frauen nach wie vor Defizite aufweist. Fehlende Rahmenbedingungen zwingen Frauen zu Beschäftigungsformen, die nicht existenzsichernd sind und ihre soziale Absicherung in der Gegenwart und damit auch in der Zukunft massiv gefährdet. Wurden oder werden sie erwerbslos, so bedeutet(e) dieser Zeitraum für sie eine sehr hohe Armutsgefährdung, Alleinerzieherinnen sind davon besonders stark betroffen.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass sich die Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen verschlechtert haben und sie – trotz guter Ausbildung – nicht nur arbeitslos wurden, sondern, was sehr besorgniserregend ist, ganz vom Arbeitsmarkt und damit aus der Erwerbstätigkeit verschwunden sind. Die jüngere Geschichte hat gezeigt, dass Frauen sehr oft als „Reservearmee“ für den Arbeitsmarkt herangezogen wurden, also dann, wenn sie gebraucht werden. Im Jahr 2021 darf das jedoch keine Option mehr sein.

Die angekündigte Arbeitsmarktreform wird im Vorfeld breit diskutiert, was wir sehr begrüßen. Jedoch wurden bis jetzt noch keine Frauenorganisationen zu Gesprächen eingeladen, was wir schade finden. Wir nehmen dieses Papier und die Diskussionsveranstaltung am 16. Dezember 2021 mit Frau Generalsekretärin Mag.<sup>a</sup> Eva Landrichtinger daher zum Anlass, unsere Forderungen an Arbeitsminister Mag. Dr. Martin Kocher zu platzieren und um darauf aufmerksam zu machen, dass besonderes Augenmerk auf die spezielle Situation von Frauen und Mädchen am Arbeitsmarkt gelegt werden muss. Sie basieren auf der Expertise und Kompetenz der in den beiden Dachverbänden vertretenen Expertinnen.

Die nachstehend angeführten Forderungen wurden von zahlreichen Mitgliedsorganisationen des Österreichischen Frauenringes und dem Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen erstellt. Sie sind in großer Zahl im arbeitsmarktpolitischen Bereich und in der Beratung, besonders für Frauen bzw. Mädchen, tätig. Damit erreichen wir gemeinsam eine große Anzahl von Frauen und Mädchen österreichweit. Ihnen und ihrer Zukunft sind unsere gemeinsamen Forderungen gewidmet.

Wir sehen diese Diskussionsveranstaltung als Auftakt für weitere Gespräche an. Es sind und waren gerade Frauen, die in der Krise die Gesellschaft, aber auch die arbeitsmarktpolitischen Beratungen und Einrichtungen am Laufen gehalten haben.

Österreichischer Frauenring, [www.frauenring.at](http://www.frauenring.at)

Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen  
[www.netzwerk-frauenberatung.at](http://www.netzwerk-frauenberatung.at)

- **Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung:** Wie im Papier der Sozialpartner\_innen bereits ausgeführt, stellt ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung den zentralen Hebel zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Wiedereinsteiger\_innen und arbeitslosen Menschen mit Betreuungspflichten dar. Dringend notwendig ist ein Ausbau der Kinderbetreuung (flächendeckend, qualitativ und leistbar), wobei sich das Angebot bereits jetzt je nach Bundesland stark unterscheidet. Insbesondere im ländlichen Raum fehlt es an Angeboten bei den unter Dreijährigen.

Bei der Suche nach einem Betreuungsplatz werden arbeitslose Väter und Mütter von den Kinderbetreuungseinrichtungen derzeit nach hinten gereiht. Gleichzeitig müssen diese Personen für den Arbeitslosengeld-Bezug beim AMS nachweisen, dass sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ihre Kinderbetreuung geregelt haben. Somit besteht die Gefahr, dass sich vor allem Frauen mit noch sehr kleinen Kindern ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, weil ihre Ansprüche aus dem AIVG mit einem aufrechten Kinderbetreuungsplatz verbunden sind, von denen es jedoch zu wenig gibt.

Beim AMS müssen Frauen nachweisen, dass sie vermittelbar sind – sprich, dass die Kinderbetreuung geregelt ist, sonst sind gibt es keine Ansprüche aus dem AIVG. Darüber hinaus sehen wir **eine große Notwendigkeit, Kinderbetreuungseinrichtungen auch für untypische Arbeitszeiten am Abend und in der Nacht zu garantieren.** Arbeitnehmer\*innen in zahlreichen Berufsgruppen, wie Schichtarbeiter\*innen oder Angestellte mit Nachtdiensten würde dadurch eine große Sorge der Betreuung ihrer Kinder abgenommen werden. Besonders für Alleinerzieher\*innen eine unabdingbare Forderung, um einer existenzsichernden Berufstätigkeit nachgehen zu können.

Die Forderung nach mehr Personal beinhaltet auch die Forderung nach einem höheren Personalschlüssel. Eine höhere Durchlässigkeit bei der Ausbildung der Elementarpädagog\*innen sowie mehr Ebenen in der Aus- und Weiterbildung einziehen. Qualifizierte Ausbildung für Elementarpädagogik auch ohne Matura, (Auf)Qualifizierungen auch für Elementarpädagog\*innen im Beruf (zB BA für Leitung).

Es muss auch überlegt werden, wie **Rahmenbedingungen für dauerhafte Angebote geschaffen werden können, wenn für erkrankte Kinder** bereits die Pflegefreistellung ausgeschöpft wurde, Betreuungsangebote anzubieten, um sich auch weiterhin der Ausbildung bzw. der Berufstätigkeit widmen zu können und die Kinder gut versorgt zu wissen.

Genderkompetenz muss bereits ab dem Kindergartenalter vermittelt werden, um die Sensibilisierung für den Abbau für geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen/Stereotype zu erhöhen.

- **Familienarbeitszeitsmodell von AK und ÖGB umsetzen.** Dieses würde eine gerechtere Aufteilung der Elternarbeit bewirken und damit die Aufstiegschancen von Frauen verbessern sowie die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen verringern. Wir unterstützen dieses Modell.
- **Existenzsicherung ab einer Ausbildungsdauer länger als ein Jahr:** Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist zu beobachten, dass Frauen sich eine längere Ausbildung oftmals nicht leisten können. Denn je länger eine Ausbildung dauert, desto schwieriger wird es für Schulungsteilnehmer\_innen, von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe bzw. der Deckelung des Lebensunterhalts (DLU) existenzsichernd zu leben. Die Folge sind Abbrüche von (mitunter teuren) Qualifizierungen und der Abgang in den Arbeitsmarkt.

**Aktive Arbeitsmarktpolitik braucht auf die Situation von arbeitslosen Menschen abgestimmte Abläufe.** Mit der Corona Job Offensive (CJO) sollten Corona-bedingte Zeiten von Arbeitslosigkeit für Qualifizierungen genutzt werden. Viele Frauen haben dieses Qualifizierungsangebot auch genutzt und sich sogar auf längere Ausbildungen eingelassen. Wenn jedoch im selben Jahr die Aktion Sprungbrett beginnt, mit dem Ziel, so viele Personen wie möglich in die wieder anlaufende Wirtschaft zu vermitteln, dann sind dies **widersprüchliche Botschaften**. Der existentielle Druck führt dazu, dass vor allem Frauen wenig nachhaltige Jobs annehmen (müssen). Werden sie dann, kurz- oder auch mittelfristig erneut arbeitslos, hat sich ihre Lage mangels Ausbildung nicht verbessert.

### Was es braucht:

- Aufzahlung durch Betriebe: Unternehmen sollten die Möglichkeit erhalten, dringend benötigtem Personal während der Ausbildungen den branchenspezifischen Mindestlohn zu bezahlen. Das AMS könnte hier flankierend unterstützen.
- Erhöhung des Bildungsbonus: Dieser könnte von anderen öffentlichen Stellen (wie in Wien) so erhöht werden, dass die Existenz während der Ausbildung gesichert ist, also auf die Höhe des branchenspezifischen Mindestlohns (sogg. Hilfsarbeiter\_innenlohns)
- Lehrabschluss vor Vermittlung: Vor dem Hintergrund eines starken Vermittlungsdrucks ist es derzeit schwierig, Frauen mit Qualifizierungswunsch bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn, oftmals im Herbst, im AMS zu halten. Zur Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktsituation von Frauen wäre es zielführend, eine hochwertige Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss einer kurzfristigen Vermittlung vorzuziehen. Die geplante Arbeitsmarktreform könnte hier die Gelegenheit sein, die erforderlichen Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) umzusetzen.
- Ausbau von Ausbildungsangeboten, die mit einer Beschäftigung im Betrieb verknüpft sind mittels „Kompetenz mit System“

- **Kompetenzerhebungsverfahren** müssen individualisiert werden und im praktischen Tun (Assessment, Workshops) stattfinden und anschließend zwecks Vergleichbarkeit in standardisierte Kompetenzraster übertragen werden.
- **Schaffung positiver Lernräume.** Ein großer Teil der AMS-Kund\*innen ist bildungsbenachteiligt. „Kompetenz mit System“ hat sehr gut gezeigt, dass gerade bildungsbenachteiligte Gruppen profitieren, wenn an den vorhandenen Kompetenzen positiv angesetzt wird, statt bei Defiziten. Für jene, die negative Lernerfahrungen (zB in der Schule) gemacht haben, gilt es, positive Lernräume zu schaffen, sodass Lernen wieder Freude macht. Es sind Settings zu wählen, die sich nicht an den herkömmlichen schulischen Konzepten orientieren, sondern an den Interessen der Mädchen und Frauen ansetzen und ermutigen. Die Erfahrung zeigt, dass Mädchen und Frauen gerne lernen, wenn es das passende Angebot dazu gibt.
  - Ausbau von reinen Mädchen- und Frauengruppen
  - Ausbau von Kursen á la Lernwerkstatt (AMS Wien) und Verlängerung der Dauer für Mädchen und junge Frauen
  - die Bereitstellung der notwendigen Mittel, um Ressourcen für positive Lernräume zu schaffen
- **Mädchen und junge Frauen:**

**Flächendeckender Ausbau der Mädchenberufszentren und ein Maßnahmenpaket, um insbesondere junge Frauen beim Berufseinstieg zu beraten und zu unterstützen.** Die Corona-Krise hat die Arbeitsmarktchancen junger Menschen deutlich verschlechtert. **Davon waren junge Frauen noch stärker betroffen als junge Männer.** Während im 1. Quartal 2020 junge Frauen mit 14,7 Prozent noch eine niedrigere Arbeitslosenquote hatten als junge Männer mit 15,4 Prozent, beträgt im 1. Quartal 2021 die Jugendarbeitslosenquote bei Frauen 19,2 Prozent (+4,5 Prozentpunkte) und bei jungen Männern 18,3 Prozent (+2,9 Prozentpunkte). (Q: [Jugendarbeitslosigkeit in der Corona-Pandemie in der EU - A&W-Blog \(awblog.at\)](#))

Bei allen Angeboten muss eine **größere Verschränkung zwischen Berufsorientierung/Unterstützung bei der Lehrstellen- bzw. Arbeitssuche und psychosozialer Beratung** gewährleistet werden.

Psychische Erkrankungen, Existenzängste und psychosoziale Belastungen haben durch Corona besonders bei den jungen Menschen enorm zugenommen. Gerade Frauen drohen dadurch noch rascher aus dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herauszufallen. Es braucht daher gezielte und verschränkte Angebote mittels Beratung und gegebenenfalls Therapien innerhalb der bestehenden Maßnahmen, um eine nachhaltige Einbindung in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

**Deutsch-Kenntnisse intensiv verbessern und mehr Angebote in Richtung Berufsorientierung verschränkt mit fachspezifischer Deutschförderung** – auch bei jenen, die einen Pflichtschulabschluss und dennoch nicht ausreichend Deutschkenntnisse haben, um beispielsweise Anleitungen/technische Gebrauchsanweisungen gut zu verstehen bzw. reale Chancen auf eine Lehrstelle zu haben.

**Digi-Offensive vor und während Berufsorientierungsphase und Ausbildungssuche:** Parallelangebote zu bestehenden Maßnahmen setzen, Angebote mit sehr niedrigschwelligem Ansatz, zum Beispiel über das Handy. Bereitstellen eines Laptops verknüpft mit einem Kurs, täglich 1-2 Stunden über „blended learning“: zunächst täglich vor Ort, später vermehrt digital, um auch hier die Kompetenzen zu stärken.

Die Erfahrung zeigt, dass viele junge Frauen keinen Laptop/Computer besitzen bzw. der, den es in der Familie gibt, ihnen selten zur Verfügung steht. Daher wird alles über das Handy gemacht. Hier würde eine konkrete Förderung eines Gerätes (Laptop), das ihnen zur Verfügung gestellt wird, sehr unterstützen. Allerdings nur in Verbindung mit einem verpflichtenden Angebot zur „Bedienungsunterstützung“, konkret zugeschnitten auf das, was die junge Frau benötigt und aufbauend auf ihren jeweiligen Kenntnissen. Für jene, die keine ruhige Lernumgebung zu Hause haben, müssen Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

Dieses Angebot könnte gut als Zusatzangebot bei den Mädchenberufszentren und anderen Einrichtungen, die Mädchen bei der Berufsorientierung und Lehrstellensuche unterstützen, angebunden sein.

Pilotprojekt in Kärnten (EqualiZ) bereits erprobt: bei allen Kursen Aufstockung um eine Woche Digibasistraining in der Kurseingangsphase und in der Folge 3-4 Stunden Digitraining pro Woche, Inhalte angepasst an den DigiKomp.

**Betriebsarbeit verstärken:** Begleitung von Betrieben und Unternehmen, die im MINT-Kontext tätig sind: in Form von Projekten und Betriebsberatung kulturverändernde Prozesse im Unternehmen anstoßen.

- **Frauen Technik Offensive** – Es braucht Förderungen und Maßnahmen, die garantieren, dass Frauen bei der digitalen Entwicklung sowie den Zukunftsbereichen der Ökologisierung/Dekarbonisierung von Anfang an einbezogen sind.
- **Es braucht öffentliche Beschäftigungsprogramme, um nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für die große Gruppe der langzeitbeschäftigungslosen Menschen zu schaffen.** Deren Zahl liegt noch immer deutlich über dem Vorkrisenniveau! Hier braucht es einen speziellen Fokus auf Frauen: Aktuell (Oktober 2021) sind 51.103 Frauen langzeitbeschäftigungslos, das sind 40% aller arbeitslos gemeldeten Frauen! Damit liegt die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei

Frauen um 27 % höher als im Vergleichsmonat vor der Krise (Okt. 2019: 40.356 langzeitbeschäftigungslose Frauen).

Bei Männern ist der Anteil der Langzeitbeschäftigungslosigkeit insgesamt mit 45 % zwar noch höher, der Anstieg im Vergleich zum Oktober 2019 mit 19% allerdings geringer als bei den Frauen.<sup>1</sup>

- **Arbeitsmarktpolitisches Ziel: Wiedereinsteiger\_innen (WE) in Schulung und Beschäftigung bringen.** Es braucht Ziele, die auf die Zielgruppe eingehen. Und viele WE's werden zu früh vermittelt und damit auch dequalifiziert. Hier braucht es Kontinuität und auch Klarheit darüber, wie sich arbeitsmarktpolitische Ziele auf die Arbeit mit den Personen auswirken. Bezüglich der Kompetenzen ist beobachtbar, dass eine einmalige Dequalifizierung zu einer nachhaltigen Dequalifizierung führt und somit zur Existenzbedrohung. Ohne entsprechende Kinderbetreuungs/bildungs-Einrichtungen darf die Verfügbarkeit von Wiedereinsteiger\_innen nicht erhöht werden, sonst geraten vor allem Frauen individuell noch mehr unter Druck.
- **Österreichweites Angebot einer Beratung für beschäftigte Frauen mit nichtexistenzsicherndem Einkommen:** Die prekäre Einkommenssituation vieler Frauen durch einen auch schon vor der Krise hohen Anteil an Niedriglohn (22,4% aller beschäftigten Frauen, Eurostat 2018<sup>2</sup>) und /oder Teilzeit (48% aller beschäftigten Frauen, 2020) hat sich durch die Corona-Krise verschärft. Daher braucht es ein Beratungsangebot, um Frauen gezielt existenzsichernde Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Die Angebotspalette dieses Beratungsschwerpunktes soll breit angelegt werden, von Weiterbildungsmöglichkeiten (auch für Teilzeitbeschäftigte + Ausbau Existenzsicherung während der Ausbildung), Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeit bis zur Unterstützung bei Gehaltsverhandlung und Nutzung von Aufstiegsmöglichkeiten. Dieses Angebot könnte bei den Frauenberufszentren des AMS oder den Mädchenberufszentren/Mädchenberatungseinrichtungen angesiedelt werden.
- **Spezielles Augenmerk** muss auch auf die Situation älterer Arbeitnehmerinnen geworfen werden. Es braucht vor allem ein **Arbeitsmarktpolitisches und betriebliches Maßnahmenpaket** zur Vorbereitung des steigenden Pensionsantrittsalters für Frauen ab 2024.

---

<sup>1</sup> Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2021, AMS, S.3 + Sonderauswertung AMS-DWH vom 4.11.2021

<sup>2</sup> Tamara Geisberger, Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018, Statistische Nachrichten 9/2021, S.

- Die bevorstehende **Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters** ab 1. Jänner 2024 wird zur Folge haben, dass Frauen länger am Arbeitsmarkt bleiben werden. Gerade diese Jahre werden ausschlaggebend für den Pensionsanspruch und vor allem die Höhe der Pension sein. Um Altersarmut entgegenzutreten, müssen Maßnahmen bei den Angeboten gesetzt werden, damit Frauen keine Erwerbslücken am Ende ihres Arbeitslebens haben und auch im Alter existenzsichernd leben können.

Eine **Studie von Wifo und FORBA** hat gezeigt, dass der Anteil der Frauen, die direkt aus einem regulären Arbeitsverhältnis in die Pension übertreten, sinkt. Nur mehr knapp 50% gelingt das. Andererseits wird die Beschäftigungslücke zwischen dem letzten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und dem Pensionsantritt immer größer und betrug 2019 im arithmetischen Mittel bei 71,9 Monaten<sup>3</sup>. Kinderbetreuung und Sorgearbeit muss ebenfalls besser wertgeschätzt werden. Die Erhöhung der Kindererziehungszeiten ist ein wichtiger Teil der Frauenpensionen.

- **Ausstattung des Arbeitmarktservice mit ausreichenden Mitteln, um Beratungsqualität zu erhöhen.** Schon längst ist nachgewiesen, dass mit mehr Personal nicht nur die Arbeitslosigkeit gesenkt, sondern auch die Wirtschaft über bestehende Möglichkeiten besser informiert werden könnte. Auch die Teilnahme an längeren Qualifizierungen ist fast nur mit persönlichen Gesprächen zu erreichen.

Zentral erachten wir aber, nicht nur die Anzahl der AMS-Berater\*innen, sondern auch mehr Zeit pro Kund\*in zu fordern. Wer individualisierte und gute Lösungen will, braucht kein strenges Raster, nachdem AMS Mitarbeiter\*innen bewertet werden, sondern Zeit und Flexibilität für kreative und gute Lösungen.

- **Erhöhung der Mobilität am Land.** Nur in Wien sind die öffentlichen Verkehrsmittel so ausgebaut, dass problemlos Menschen und Arbeit zueinanderfinden können. Derzeit ist die mangelnde Mobilität das größte Vermittlungshemmnis. Die Regierung preist gerade in hohem Umfang das Klimaticket an, um einerseits dem Klimaschutz gerecht zu werden und die Mobilität (auch mit dem Ziel, den Arbeitsplatz zu erreichen) zu fördern. **Damit dieses Ziel jedoch erreicht werden kann, braucht es aber einen massiven Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes in alle Teile Österreichs und in hohem zeitlichem Umfang.** Es sind gerade Frauen, die aufgrund fehlender Verkehrsmittel oder eines Fahrzeuges an den Wohnort gebunden sind.

---

<sup>3</sup> Christine Mayrhuber & Hedwig Lutz (WIFO), Ingrid Mairhuber (FORBA): Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe. März 2021. S 27ff.

- **Zumutbarkeit:** die aktuellen Bestimmungen sind sehr streng und sollten an die Lebensbedingungen von erwerbslosen Personen angepasst werden. Zwei Beispiele: Die regionalen Kinderbetreuungszeiten stimmen oftmals nicht mit den von den Betrieben vorgegebenen Arbeitszeiten überein. Überregionale Vermittlung an eine neue Arbeitsstelle in einer entfernten Region: angedachte Neuregelungen der elterlichen Verantwortung im Zuge der geplanten Kindschaftsrechtsreform könnten die berufliche Freizügigkeit von Elternteilen einschränken.
- **Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit:** finanzielle Sicherheit ist für eine erfolgreiche berufliche Integration absolut wichtig. Es darf weder zeitliche noch finanzielle Kürzungen (bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) bei länger dauernder Arbeitslosigkeit geben. Immerhin gelten 40% aller arbeitslos gemeldeten Frauen als langzeitbeschäftigungslos.

Darüber hinaus erachten wir eine **Erhöhung des Arbeitslosengeldes** auf zumindest 70% als notwendig, um die Existenzen besonders von Frauen abzusichern. Gerade die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen macht – aufgrund der massiven Reduzierung des Arbeitslosengeldes – ein würdiges Leben in der Arbeitslosigkeit unmöglich. Auch ist zu berücksichtigen, dass in der Zeit der Arbeitslosigkeit weder ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration noch Urlaubsgeld besteht. Alleinerzieherinnen sind in dieser Phase besonders armutsgefährdet.

- **Beibehaltung der Zuverdienstmöglichkeit bis zur Geringfügigkeitsgrenze:** Vor allem auch für Frauen im Niedriglohnsektor oder für Personen mit gesundheitlichen/psychischen Erkrankungen ist dies wichtig, sowohl für die Existenzsicherung als auch für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Lt. einer aktuellen Studie von SORA ist gerade der vorwiegend von weiblichen Arbeitskräften dominierte Dienstleistungssektor in einem hohen Ausmaß von Armut betroffen. Hier sind bereits 27% der Beschäftigten armutsgefährdet, bei den Arbeitslosen erhöht sich der Anteil auf 53%, d.h. für mehr als die Hälfte dieser Erwerbsklasse ist das Arbeitslosengeld nicht mehr existenzsichernd.