

# 1. BESCHÄFTIGUNG – ZUGANG, ARBEITSLOSIGKEIT, JOB-QUALITÄT

Gerlinde Hauer, Josef Wallner

## 1.1. Einleitung

„Wir sind Arbeitsmarkteuropameister!“ – so heißt es oft, wenn die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zur Sprache kommen. Und tatsächlich hat Österreich einen der leistungsfähigsten Arbeitsmärkte der europäischen Union. Das zeigt sich schon daran, dass die Arbeitslosenquote seit Jahren eine der niedrigsten und seit einiger Zeit mit zuletzt 4,0% sogar die allerniedrigste unter allen EU-Staaten ist<sup>1</sup>. Auch die Beschäftigungsquote liegt mit 71,7%<sup>2</sup> im Spitzenfeld, wenngleich sie nicht ganz das Niveau jener Dänemarks (73,4%) oder gar der Niederlande (74,7%) erreicht<sup>3</sup>. Ganz wesentlich für die Beurteilung der Stärke eines Arbeitsmarktes sind die zugrundeliegenden ökonomischen Eckdaten, wie das BIP pro Kopf und das BIP-Wachstum. Diese Kennzahlen erweisen sich ebenfalls als Stärken im europäischen Vergleich und lassen erwarten, dass der österreichische Arbeitsmarkt auch in den kommenden Jahren wirtschaftliche Rückschläge auf europäischer oder globaler Ebene relativ besser als viele andere Länder bewältigen kann<sup>4</sup>.

Doch Grund zum Jubel besteht leider nicht. Schon ein genauerer Blick auf die Arbeitslosenzahlen zeigt, dass die relativ niedrige Arbeitslosenquote Österreich nur als „Einäugigen unter Blinden“ ausweist. Tatsächlich ist die Arbeitslosigkeit hier seit dem Jahr 2000 von rund 223.000 Arbeitsuchenden um 87.000 Personen auf 310.000 im Jahresdurchschnitt angestiegen<sup>5</sup>. Selbst nach der im europäischen Vergleich hervorragenden Erholung nach dem großen Krisenjahr 2009 ist die Arbeitslosigkeit nicht auf das Vorkrisenniveau gesunken, sondern die Zahl der Arbeitsuchenden liegt im Jahresdurchschnitt 2011 immer noch um rund 47.000 über dem Jahresdurchschnittsbestand des Vorkrisenjahres 2008<sup>6</sup>.

Damit nicht genug: Eine nähere Betrachtung bringt eine Reihe struktureller Probleme zutage, die es zu beheben gilt, wenn verhindert werden soll, dass auch der österreichische Arbeitsmarkt auf das eher traurige europäische Durchschnittsniveau abrutscht. Und vor allem: Die angesprochenen strukturellen Ungleichgewichte stellen auch ein gewaltiges Gerechtigkeitsproblem dar: Viele Gruppen haben nicht nur nicht die gleiche Chance auf einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt, ihnen ist auch der Aufstieg in gut bezahlte Positionen vielfach verwehrt und ihr Verbleib auf dem Arbeitsmarkt ist ebenfalls durch eine Reihe von Benachteiligungen höchst unsicher. Hinzu kommt, dass dieses höhere Arbeitsloskeitsrisiko auch zu höherer Armutsgefährdung führt. Vor allem die großen Gruppen der Älteren, der Jüngeren, der Frauen und der MigrantInnen sind es, die auf unterschiedliche aber systematische Weise Ausgrenzungserfahrungen erleben. Das soll nachstehend und in den nachfolgenden Kapiteln näher ausgeführt werden.

---

1) EUROSTAT, Jänner 2012

2) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 74

3) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 74

4) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 74

5) BMASK, Arbeitsmarktdaten verschiedene Jahre, eigene Berechnung

6) BMASK, Arbeitsmarktdaten verschiedene Jahre, eigene Berechnung

Während sich die benachteiligte Stellung junger ArbeitnehmerInnen bis 25 Jahren vor allem darin niederschlägt, dass sie in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit und von arbeits- und sozialrechtlich prekären Vertragsverhältnissen betroffen sind, gilt dies auch für MigrantInnen, wobei hier aber noch Formen der Diskriminierung aus ethnisch-kulturellen Gründen, des verstärkten Einsatzes unterhalb des erreichten Ausbildungsniveaus und der Unterentlohnung hervorstechen (siehe „4. Jugendliche auf segmentierten Arbeitsmärkten in der EU: erhöhter Anpassungsdruck, gebrochene Versprechen“ auf Seite 35ff und „3. MigrantInnen – Arbeitsmarkt & Job-Qualität“ auf Seite 27ff). Frauen wiederum sind gegenüber Männern nach wie vor in Bezug auf Einstieg in den Arbeitsmarkt, Aufstieg in gut bezahlte Funktionen und durch die anhaltende gesellschaftliche Rollenteilung, die es primär den Frauen überlässt, Kindes- und Altenbetreuung zu übernehmen, benachteiligt. Defizite beim Angebot an Betreuungsinfrastruktur wirken sich auf dem Arbeitsmarkt daher auch in erster Linie zum Nachteil der Frauen aus (siehe „2. Einkommenschere Frauen – Männer“ auf Seite 19ff).

## 1.2. Chancen(un)gleichheit für Frauen – Bildungsgewinnerinnen bleiben Arbeitsmarktverliererinnen?

Von der Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte haben Frauen überproportional profitiert. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsniveau haben sich deutlich verringert, bei den höchsten Ausbildungen, den tertiären Abschlüssen, haben Frauen die Männer bereits überholt. Betrachtet man nur die Jüngeren (25-34-Jährige) ist der Anteil der Frauen mittlerweile bei den über dem Pflichtschulabschluss liegenden Abschlüssen – mit Ausnahme der Lehrabschlüsse – höher.<sup>7</sup> Diese deutlich bessere Ausbildung von Frauen war und ist wesentlicher Motor für eine kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Trotz dieses eindeutig positiven Trends gibt es nach wie vor deutlich mehr Frauen als Männer im erwerbsfähigen Alter, die nicht erwerbstätig sind. Und: Erwerbstätige Frauen sind deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert. So arbeiten heute ebenso viele Frauen in Teilzeit und anderen Formen atypischer Beschäftigung wie in einem Normalarbeitsverhältnis (=unbefristetes Vollzeitverhältnis)<sup>8</sup>. Die sich hartnäckig haltende geschlechtsspezifische Segmentierung, die während der Bildungslaufbahn durch die Konzentration auf traditionell weibliche Ausbildungsbereiche beginnt, schließt immer noch Frauen von einer Vielzahl von Berufen aus, die sich durch gute Einkommens- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auszeichnen. Zusätzlich sind Frauen – egal ob sie in traditionellen Berufen oder in Männerdomänen beschäftigt sind – beim Berufseinstieg und bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt. Und vor allem: Die Ungleichheit in der Verteilung von unbezahlter Arbeit in Kombination mit fehlender Infrastruktur in Kinderbetreuung und Pflege ist ein weiterer wichtiger Grund, der Frauen stark in ihren Erwerbsarbeitsmöglichkeiten einschränkt.

### **Gender-Gap in der Erwerbsbeteiligung und im Einkommen**

Das starke Wachstum von Teilzeitbeschäftigung (inklusive geringfügiger Beschäftigung) bei den Frauen ist eines der bedeutendsten Elemente des Strukturwandels in der Erwerbsarbeit. Mittlerweile arbeiten bereits 44% (2011) aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit, 1995 waren es nur ein Viertel (27%).

---

7) Statistik Austria, Bildungsstandregister 2009

8) Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010; unter atypischer Beschäftigung sind hier all jene unselbständig Beschäftigten inkludiert auf die zumindest eine der folgenden Beschäftigungsformen zutrifft: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung, freier Dienstvertrag, Leih- und Zeitarbeitsverhältnis.

Eine Analyse des Arbeitsmarktes, die allein auf die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen basiert, ist daher für die Darstellung der tatsächlichen Erwerbseinbindung von Frauen ungenügend. Es ist unerlässlich auch das Arbeitsvolumen mit zu berücksichtigen. So sind mit einer aktiven Erwerbstätigenquote<sup>9</sup> von 64% in Österreich rund zwei Drittel aller Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten – diese gibt an, wie hoch die Erwerbstätigenquote auf Basis der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden wäre, wenn alle Erwerbstätigen Vollzeit arbeiten würden – ist mit nur 48,5% deutlich geringer. Bei Männern bleibt die Erwerbstätigenquote nach beiden Berechnungsarten dagegen nahezu unverändert (nur 0,5 Prozentpunkte Differenz). Auch das Beschäftigungswachstum in den letzten Jahren fällt damit deutlich geringer aus: Statt 4,4 Prozentpunkte ist die Erwerbstätigenquote bei den Frauen nur um 2,5 Prozentpunkte gestiegen.<sup>10</sup>

**Tabelle 1: Erwerbstätigenquote und Teilzeitquote von Frauen**

	Aktive Erwerbstätigenquote (1) in %	Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten in %	Teilzeitquote in %
2005	59,5	46	39,3
2010	63,9	48,5	43,8

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010; (1) bei der aktiven Erwerbstätigenquote gelten im Unterschied zur Berechnung der „normalen“ Erwerbstätigenquote (für 2010: Frauen 66,4%, Männer: 77,1%) Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis nicht als Erwerbstätige; Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre);

Bei Berücksichtigung des Arbeitszeitausmaßes ist damit auch der Gender-Gap in der Erwerbsbeteiligung deutlich höher: Nach der üblichen Berechnung der Erwerbstätigenquote sind es 13,2 Prozentpunkte, gemessen in Vollzeitäquivalenten erhöht sich diese Differenz mit 28% auf über das Doppelte!<sup>11</sup>

Da vollzeitnahe Teilzeit in guten beruflichen Tätigkeitsbereichen in Österreich noch immer deutlich unterdurchschnittlich verbreitet ist und Teilzeit mit geringem Stundenausmaß überwiegt, ist Teilzeit oft gleichbedeutend mit geringen Einkommens- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Das zeigt sich auch in den Daten: Je niedriger die berufliche Position ist, desto höher sind die Teilzeitquoten, mit Spitzenwerten bei den Hilfstätigkeiten von 58% (Arbeiterinnen) und 75% (weiblichen Angestellten).<sup>12</sup> Ein wesentlicher Grund für das starke Wachstum der Teilzeit bei Frauen sind die fehlenden Rahmenbedingungen für eine Vollzeit(nahe)-Erwerbstätigkeit für Frauen mit Kindern: So ist Teilzeit mangels fehlender Kinderbetreuungsinfrastruktur und fehlender partnerschaftlicher Teilung die dominante „Ver einbarkeitsstrategie“ von Frauen: Sieben von zehn (69,1%) aller erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre) sind teilzeitbeschäftigt. Bei Männern mit Kindern spielen Betreuungspflichten als Grund für Teilzeit kaum eine Rolle. Im Gegenteil: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Männern mit Kindern im Haupterwerbsalter ist mit 5% sogar deutlich geringer als bei jenen ohne Kinder mit 8% in Teilzeit.<sup>13</sup>

Der Vergleich mit den nordischen Staaten zeigt, dass dies nicht so sein muss: So sind in Dänemark und in Schweden die Teilzeitquoten niedriger – trotz einer deutlich höheren Erwerbstätigenquote von

9) Bei der aktiven Erwerbstätigenquote gelten im Unterschied zur Berechnung der „normalen“ Erwerbstätigenquote, die üblicherweise herangezogen wird (für 2010: Frauen 66,4%, Männer: 77,1%) Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis nicht als Erwerbstätige

10) Knittler, Käthe (2011), Vollzeitäquivalente in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, in: Statistische Nachrichten 11/2011, 1103f, Wien

11) ebd.1104

12) Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010, 205

13) Statistik Austria (2010), Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2010, 86

Frauen (in beiden Ländern über 70%). Und: Während in Österreich Betreuungspflichten bei Frauen der dominante Grund für Teilzeit ist, ist dies in den beiden Vergleichsländern nicht der Fall<sup>14</sup> weil dort die Kinderbetreuungsinfrastruktur, insbesondere in der Kleinkindbetreuung, deutlich besser ist: Während Österreich das Barcelona-Ziel von 33% der unter 3-jährigen Kinder in Betreuung mit einer Betreuungsquote nach EU-Daten<sup>15</sup> von 9% noch lange nicht erreicht hat, sind in den beiden Vergleichsländern 63% bzw. 73% der Kinder dieser Altersgruppe in Betreuungseinrichtungen.

Teilzeit, die Konzentration von Frauen auf frauendominierte, schlechtbezahlte Branchen und Tätigkeitsbereiche und ihre Benachteiligung bei den beruflichen Aufstiegschancen sind auch wesentliche Gründe dafür, dass der Gender Pay Gap in den letzten zehn Jahren konstant hoch geblieben ist: Frauen verdienen nach wie vor um 40% weniger als Männer. Besonders problematisch ist dabei der hohe Anteil der Frauen, die im Niedriglohnbereich beschäftigt sind: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten, die 2006 einen Stundenlohn unter der Niedriglohnschwelle (= 7,65 Euro) hatten, sind Frauen. Differenziert nach Beschäftigungsformen, sind davon ein Viertel aller teilzeitbeschäftigten Frauen (ohne geringfügige Beschäftigte, die noch einmal stärker betroffen sind) aber auch fast jede fünfte Frau in einem Normalarbeitsverhältnis (18,2%) betroffen. Bei Männern ist Niedriglohnbeschäftigung im Normalarbeitsverhältnis mit 5% marginal, in Teilzeit betrifft es rund jeden fünften männlichen Beschäftigten.<sup>16</sup>

Die Analyse des weiblichen Erwerbsarbeitsmarkts zeigt zudem, dass neben dem Vorhandensein von Betreuungspflichten insbesondere Behinderung bzw gesundheitliche Einschränkungen, fortgeschrittenes Alter und va auch Migrationshintergrund zu den wichtigsten Risikofaktoren für Erwerbslosigkeit und prekäre Beschäftigung zählen.

### 1.3. Ältere ArbeitnehmerInnen – Für den Arbeitsmarkt zu ausgepowert, für die Pension zu jung?

Ältere ArbeitnehmerInnen geraten zunehmend in eine „Sandwichsituation“, aus der sie sich unter gegebenen Umständen nur schwer befreien können. Einerseits stehen sie unter „Verdacht“, durch längeres Verweilen auf dem Arbeitsmarkt den Jungen den Zutritt zu diesem zu versperren. Andererseits legt ihnen die Diskussion um die notwendige Anhebung des faktischen – und viele meinen auch des gesetzlichen – Pensionsalters einen immer späteren Pensionsantritt nahe. Eine zunehmend ungünstigere demografische Abhängigkeitsquote<sup>17</sup> lasse die Finanzierung des Sozialstaates erodieren. Durch die steigende Lebenserwartung hängen immer mehr Menschen im Pensionsalter von jenen im Erwerbsalter ab. Dabei wird vor allem eines übersehen: Es ist **nicht primär** diese **demografische** Abhängigkeitsquote, die für die Finanzierung des Sozialstaates ausschlaggebend ist. Tatsächlich kann nur eine möglichst günstige **ökonomische Abhängigkeitsquote**<sup>18</sup> sicherstellen, dass die real Erwerbstätigen die Last der Sozialstaatsfinanzierung auch tragen können. Wie der sogenannte „Abhängigkeitsquotenrechner“ der Arbeiterkammer Wien zeigt<sup>19</sup>, beträgt diese ökonomische Abhängigkeitsquote in Österreich im Jahr 2008 mit 61% fast das Zweieinhalbfache der demografischen Abhängigkeitsquote von „nur“ 26%. Nicht die Verbesserung der demografischen, sondern die der ökonomischen Abhängigkeitsquote ist daher der wichtigste Hebel zur Sicherung der Sozialstaatsfinanzierung. Eine Verbesserung dieser Quote durch Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters kann aber kaum erreicht werden, zumal Vergleichswerte zei-

---

14) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011

15) nach nationalen Daten, der Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria, sind die Betreuungsquoten höher: 17% der unter 3-jährigen sind in einer Betreuungseinrichtung (inkl. Tageseltern rund 20%)

16) *Gaisberger, Tamara/Knittler, Käthe* (2010), 453 ff

17) Personen im Alter von 65+ relativ zu 15-64-Jährigen.

18) EigenpensionistInnen und Arbeitsuchende relativ zu Erwerbstätigen.

19) *Wöss, Josef* (2011), 313-319

gen, dass in Österreich deutlich weniger gesunde Jahre nach dem 65. Lebensjahr liegen als in anderen europäischen Ländern<sup>20</sup>. Auch die Zahl der Erwerbsfähigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen weist Österreich im EU-Vergleich als Nachzügler aus.<sup>21</sup> Ein bloßes Anheben des gesetzlichen Pensionsalters würde also nicht zu mehr BeitragszahlerInnen führen, sondern nur die Zahl jener Menschen, die zu krank für die Arbeit aber zu jung für die Pension sind, erhöhen.

Anzusetzen ist dagegen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen um sicherzustellen, dass ein möglichst großer Teil der Menschen im Erwerbsalter auch tatsächlich erwerbsfähig ist und dadurch die ökonomische Abhängigkeitsquote verbessert wird.

Und außerdem braucht es eine neue Arbeitsmarktpolitik, die verstärkt auf den Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit abstellt und ältere ArbeitnehmerInnen bei ihren sich oft schwierig gestaltenden Wiedereinstiegsversuchen in den Arbeitsmarkt qualitativ begleitet.

## 1.4. Arbeitslosigkeit und sozialstaatliche Absicherung

Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist in Österreich alles andere als gleichmäßig verteilt. Knapp 20% der unselbständig Erwerbstätigen (rund 680.000 Menschen) tragen fast die gesamte Last der Arbeitslosigkeit. Sie befinden sich in einer „Drehtür“ zwischen Kurzzeit-Jobs, Arbeitslosigkeit, AMS-Maßnahmen und Krankenstand.<sup>22</sup> Beschäftigte in bestimmten Branchen wie etwa in den Saisonberufen Gastgewerbe oder im Baubereich müssen mit ein bis zwei Arbeitslosigkeitsperioden pro Jahr rechnen. Im Überlassungsgewerbe ist es üblich, dass in der „Stehzeit“, also in der Auftragslücke zwischen zwei Einsätzen bei einem Beschäftigterbetrieb, Arbeitslosengeld bezogen werden muss. Zwar besteht arbeitsrechtlich ein Anspruch auf Entgelt in dieser „Stehzeit“, diese Rechtslage jedoch wird von den Überlassungsunternehmen in der Regel mit verschiedenen Tricks umgangen (siehe „5. Insider und Outsider: Von der Aufspaltung des Arbeitsmarktes in GewinnerInnen und VerliererInnen“ auf Seite 47ff). Trotz dieser ganz eindeutig durch die Arbeitgeberseite induzierte erhöhte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bestimmter Gruppen gibt es Stimmen, die gerade für die Benachteiligten dieser strukturellen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt als Konsequenz ein niedrigeres Arbeitslosengeld fordern.<sup>23</sup> Sachlich lässt sich das nicht argumentieren, weil damit nicht die Verursacher, die Arbeitgeberseite, sondern die Benachteiligten dieser Praxis, die ArbeitnehmerInnen, getroffen würden. Eine solche Lösung stellte daher auch ein gravierendes Gerechtigkeitsproblem dar. Soll solchen Praktiken Einhalt geboten werden, so sind Formen des Experience Rating anzudenken. Das heißt vereinfacht dargestellt, dass ArbeitgeberInnen, die ihre Personalbedarfsschwankungen wie etwa in der Leiharbeitsbranche üblich, einfach auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen und die Allgemeinheit (Arbeitslosenversicherung) abwälzen, einen höheren Beitrag an die Arbeitslosenversicherung leisten sollten.

Und während in Österreich auf der einen Seite über 300 Mio Überstunden jährlich geleistet werden<sup>24</sup>, kann jeder Fünfte der eine Vollzeit-Dauerbeschäftigung braucht, nur eine Teilzeit- oder eine befristete Stelle finden<sup>25</sup> (siehe „1.3. Ältere ArbeitnehmerInnen – Für den Arbeitsmarkt zu ausgepowert, für die Pension zu jung?“ auf Seite 14ff und „6. Arbeitszeit – Fairness durch Umverteilung“ auf Seite 57ff).

Verschärft werden die erwähnten strukturellen Unausgewogenheiten des österreichischen Arbeitsmarktes durch eine unzureichende finanzielle Absicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit. So

---

20) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 82

21) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 82

22) *Buchinger*, Herbert (2011)

23) *Kopf*, Johannes (2012)

24) Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010

25) WIFO (2011), Arbeitsmarktmonitor 2011, 76

beträgt die Ersatzrate des Arbeitslosengeldes in Österreich nur 55% des Nettoerwerbseinkommens<sup>26</sup>, die Mindestbezugsdauer des Arbeitslosengeldes beträgt nur 20 Wochen<sup>27</sup> und nach Ausschöpfen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfolgt das Abrutschen in die Notstandshilfe, was zu einer Anrechnung des Einkommens des Ehe-/Lebenspartners des Arbeitslosen führt<sup>28</sup>. Aufgrund des sozialpolitisch höchst fragwürdig gestalteten Konstruktionsprinzips der Anrechnung werden dadurch vor allem Frauen benachteiligt. So erhielten 2010 als Folge dieser Einkommensanrechnung rund 18.400 Menschen keine Notstandshilfe, mehr als 80% davon waren Frauen. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld betrug monatlich 2010 831 Euro (Männer 915 Euro, Frauen 708 Euro) und die durchschnittliche Notstandshilfe nur 639 Euro (Männer 705 Euro, Frauen 531 Euro)<sup>29</sup>. Kein Wunder, dass das Armutsrisiko bei Arbeitslosen besonders hoch ist.

Handlungsbedarf besteht daher für die Arbeitsmarktpolitik auch dahingehend, auf die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen vor allem für die systematisch benachteiligten Gruppen Frauen, Ältere, Junge und MigrantInnen hinzuwirken und die existenzielle Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit zu verbessern.

## Wussten Sie, dass ...

- Österreich zwar die niedrigste Arbeitslosenquote in der EU hat, sich die Arbeitslosigkeit aber dennoch zwischen den Jahren 2000 und 2011 um 87.000 auf 310.000 Arbeitsuchende im Jahresdurchschnitt erhöht hat?
- knapp ein Fünftel der unselbstständigen Erwerbstätigen (680.000) fast die gesamte Last der Arbeitslosigkeit tragen müssen, weil sie in einer „Drehtür“ zwischen Kurzzeitjobs im Saisonbereich, in der Leiharbeitsbranche, als befristet Beschäftigte oder in anderen prekären Arbeitsmarktlagen und Arbeitslosigkeit gefangen sind?
- das durchschnittliche Arbeitslosengeld (2010) nur 831 Euro monatlich betrug und die durchschnittliche Notstandshilfe nur 639 Euro?
- dass 80% jener Arbeitsuchenden, die wegen des Einkommens des/der LebenspartnerIn keine Notstandshilfe erhalten, Frauen sind?
- geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsniveau sich deutlich reduziert haben und jüngere Frauen bereits bei fast allen über der Pflichtschule liegenden Abschlüssen die Männer überholt haben?
- nur mehr rund die Hälfte der beschäftigten Frauen ein unbefristetes Vollzeitverhältnis hat?
- sieben von zehn erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren Teilzeit arbeitet?
- zwei Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten Frauen sind?

---

26) Krapf, G./ Keul, J.(2011), Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, § 21 Absatz 3

27) Krapf, G./ Keul, J.(2011), Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, § 18 Absatz 1

28) Krapf, G./ Keul, J.(2011), Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, §§ 33 ff

29) AK OÖ, Linz 2011

## Die AK fordert:

- Klare Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Erhalt und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit.
- Ausbau jener Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, die ein individuelles Eingehen auf die Lebenslage der Arbeitssuchenden zulassen und den Weg in gute Beschäftigungsmöglichkeiten erleichtern; insbesondere auch für Frauen.
- Strategische Partnerschaften zwischen AMS und Unternehmen mit nachhaltiger Personal(entwicklungs)politik.
- Maßnahmen zulasten jener Unternehmen, die Auslastungsschwankungen durch „hire and fire“- Methoden auf die Allgemeinheit auslagern (Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung).
- Ausreichend Ressourcen für aktive Arbeitsmarktpolitik.
- Förderung existenzsichernder Beschäftigung für Frauen.
- Rahmenbedingungen für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; va Ausbau des Kinderbetreuungsangebots.
- Beratungs- und Unterstützungsangebote insbesondere für Frauen, die den Weg aus der Sackgasse von atypischen Arbeitsverhältnissen und aus Niedriglohnbeschäftigung erleichtern.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten bei der Besetzung betriebsintern ausgeschriebener Vollzeit(nahen)stellen.

## Literatur

**AK Oberösterreich (2011)**, Quartalsanalyse der AK OÖ/Juli 2011, Schwerpunkt: Soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und Armut, Linz 2011

**BMASK (2000-2011)**, Arbeitsmarktdaten verschiedene Jahre, Wien

**Buchinger, Herbert (2011)**, Vortrag bei Veranstaltung der AK Wien „Kurswechsel in der Arbeitsmarktpolitik“ am 12.12.2011, Wien, <http://www.wien.arbeiterkammer.at/online/kurswechsel-in-der-arbeitsmarktpolitik-65214.html>

**EUROSTAT (2012)**, zitiert nach BMASK, Arbeitsmarktdaten Ende Februar, Wien

**Gaisberger, Tamara/ Knittler, Käthe (2010)**, Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, in: Statistische Nachrichten 6/2010, Statistik Austria, Wien

**Haas, Silvia/ Lutz, Hedwig/ Mahringer, Helmut/ Rückert, Eva (2011)**, Arbeitsmarktmonitor 2011, Ein jährliches, EU-weites Arbeitsmarktbeobachtungssystem, Wien

**Knittler, Käthe (2011)**, Vollzeitäquivalente in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, in: Statistische Nachrichten 11/2011, Statistik Austria, Wien

**Kopf, Johannes (2012)**, Interview in „Der Standard“ vom 1.3.2012, „Zwang ist nicht nur etwas Böses“, Wien

**Krapf, Günter/ Keul, Jutta (2011)**, Arbeitslosenversicherungsgesetz Praxiskommentar, Wien

**Statistik Austria (2009)**, Bildungsstandregister, Wien

**Statistik Austria (2011)**, Arbeitskräfteerhebung 2010, Ergebnisse des Mikrozensus, Wien

**Wöss, Josef (2011)**, Der demografische Wandel und seine Interpretationen in: Zukunft gestalten-Visionen denken. Festschrift „90 Jahre AK“, Wien

