

Arbeit

GRUNDSÄTZLICHES

Arbeitsuche/Arbeitslosigkeit

Die Arbeitsuche gestaltet sich für Frauen schwierig, besonders wenn sie in ländlichen Regionen leben. Das Angebot an Arbeitsplätzen ist meist gering. Zusätzlich erschweren lange Anfahrtszeiten und ein für viele zu schwaches öffentliches Verkehrsnetz das Pendeln. Es gibt kaum bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen – oft ist eine Arbeitsaufnahme nur dann möglich, wenn die Kinderbetreuung durch Familienangehörige geleistet wird. Bei der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten, gerade im Bereich der Teilzeitarbeitsplätze, wirken sich diese Faktoren besonders problematisch aus.

Arbeitslose Frauen (d.h. Frauen, die Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen) werden bei ihrer Arbeitsuche bzw. beruflichen Neuorientierung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) betreut. Aber auch Frauen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, können sich beim AMS als Arbeit suchend melden. Durch eine Meldung beim AMS erhalten Frauen Zugang zu Informationen über freie Stellen, Berufsbilder, die Arbeitsmarktsituation und Bildungsangebote des AMS.

Freie Stellen finden sich in der lokalen Presse und den Internetseiten der Tageszeitungen, private Arbeitsvermittlungen können ebenfalls in Anspruch genommen werden.

Erfolgversprechend ist auch die Arbeitsuche in Eigenaktivität: durch Mundpropaganda im Familien- und Freundeskreis, Gespräche mit ehemaligen KollegInnen etc. erfahren Arbeitssuchende oft von freien Stellen, noch bevor diese als Inserate in Zeitungen erscheinen.

Die meisten Frauen mit Familienpflichten sind auf Teilzeitarbeit angewiesen. Da es in diesem Bereich wenig Angebote mit sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Dienstverträgen gibt, weichen viele auf andere Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. Werkverträge, Heimarbeit oder geringfügige Beschäftigungsformen aus. Hier ist es besonders wichtig, sich genau über die damit verbundenen Verpflichtungen zur Versteuerung und Selbstversicherung zu informieren (siehe Unterkapitel Beschäftigungsformen).

CHECKLISTE

1. Gewünschten Berufsbereich abklären
2. Qualifikationen überprüfen
3. Gewünschte Arbeitszeit, Einkommen und bevorzugte Region definieren
4. Fahrtmöglichkeiten überprüfen
5. Kinderbetreuung regeln
6. Informationen über freie Stellen einholen (persönliche Umgebung, Medien, AMS)
7. Arbeitsrechtliche Informationen einholen (z.B. bei Werkverträgen)
8. Bewerbungsgespräche vorbereiten, schriftliche Unterlagen zusammenstellen

STICHWORTE

Bildung/Existenzsicherung/Kinderbetreuung/Sozialversicherung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

**Informationen zu Arbeitsuche, Arbeitslosenmeldung, Arbeitslosengeld,
Notstandshilfe:**

AMS Regionalgeschäftsstellen

Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen:

ÖGB Frauenreferat

AK Vorarlberg

Information und Beratung sowie prozessbegleitendes Frauencoaching:

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg

INTERNET

Berechnung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld

www.ams.brz.gv.at

GRUNDSÄTZLICHES

Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach der Familienphase stellt für die meisten Frauen eine wesentliche – und oft nicht einfache – Veränderung des täglichen Lebens dar: Familie und Beruf müssen miteinander vereinbart werden, Kinderbetreuung ist zu organisieren, der Tagesablauf muss auf die Arbeitszeiten abgestimmt werden.

Oft geht dem Wiedereinstieg eine (längere) Phase der Arbeitsuche voraus. Je länger die Familienphase dauert, desto schwieriger ist es, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden. Hier stehen Frauen oft vor der Entscheidung, berufliche Qualifikationen nachzuholen bzw. zu aktualisieren (z.B. durch den Besuch eines EDV-Kurses) oder einen weniger qualifizierten (und dadurch auch schlechter bezahlten) „Job“ anzunehmen. Daher sollten sich Frauen bereits in der Karenz überlegen, ob sie für längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder schon früher an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen: Durch Inanspruchnahme von Elternteilzeit kann der Kontakt zum Unternehmen aufrechterhalten werden.

Um den Wiedereinstieg erfolgreich zu planen, ist es empfehlenswert, schon während der Familienphase alle nötigen Informationen einzuholen.

CHECKLISTE

1. Möglichst genaue Vorstellungen des Arbeitsplatzes definieren (Arbeitsbereich, Arbeitszeit, Einkommensuntergrenze)
2. Bildungserfordernisse klären
3. Kinderbetreuung planen
4. Fahrtmöglichkeiten organisieren
5. Strategien zur Arbeitsuche überlegen und ausführen

STICHWORTE

Bildung/Elternkarenz/Existenzsicherung/Kinderbetreuung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

Beratung zum Wiedereinstieg:

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg

Erstinformationen zum Wiedereinstieg sowie Informationen zum Motivierungs- und Orientierungskurs Spurenwechsel:

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Fraunenreferat

Informationen zu Berufen und Ausbildungen, Berufsorientierung:

BIFO Beratung für Bildung und Beruf

BIZ BerufsInfoZentrum

Informationen zu Kursen und Beihilfen:

AMS - Regionalgeschäftsstellen

Kinderbetreuungseinrichtungen (siehe Kapitel Kinderbetreuung)
Bildungsinstitutionen (siehe Kapitel Bildung)

GRUNDSÄTZLICHES

Gleichbehandlung

Frauen wurden und werden wegen ihres Geschlechts in der Berufswelt häufig benachteiligt: Auf Grund einer möglichen Schwangerschaft, Karenz und Pflegeverpflichtungen (z.B. wenn die Kinder krank sind) werden Frauen bei ihrer Stellenbewerbung oft nicht berücksichtigt. Im Berufsleben werden Männer bei gleicher Qualifikation häufiger befördert und erhalten mehr Chancen zu beruflicher Fortbildung. Auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Um diesen Diskriminierungen entgegenzuwirken, wurden 1979 für die Privatwirtschaft und 1993 für den Bundesdienst Gleichbehandlungsgesetze beschlossen. Mit 1. Juli 2004 ist das neue Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. In diesen Gesetzen ist vorgeschrieben, dass niemand auf Grund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei interner Aus- und Weiterbildung, bei Beförderungen, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses benachteiligt werden darf. Zusätzlich gibt es im Bundesdienst Frauenförderpläne, die den Anteil von Frauen im Bundesdienst erhöhen sollen.

Vorarlberg hat als einziges Bundesland kein Gleichbehandlungsgesetz für Frauen im Landesdienst. Seit 1996 besteht ein Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern für Landes- und Gemeindebedienstete und ein Gleichbehandlungsgebot im Landesbedienstetengesetz. Durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit auch in leitenden Funktionen, Berücksichtigung der Familienphase bei Einstellung, Wiedereinstieg, Beförderung und Laufbahnplanung, Information während der Karenz, Sichtbarmachung von Frauen in der Sprachregelung und Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Frauen sollen der Frauenanteil erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Im Jahr 2002 beschloss die Landesregierung den Rahmenplan für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Vorarlberger Landesverwaltung. In Anpassung an die Richtlinien der EU wurde 2005 ein Gesetz über das Verbot der Diskriminierung verabschiedet. Es verbietet Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung sowie aufgrund des Geschlechts. Die Antidiskriminierungsstelle der Landesbediensteten ist die Landesvolksanwaltschaft.

Frauen und Männer, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, können sich im Falle beruflicher Ungleichbehandlung anonym und kostenlos an die Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen wenden. Sie kann unter Wahrung der Anonymität der bzw. des Antragstellenden von der bzw. dem Arbeitgebenden eine schriftliche Stellungnahme anfordern sowie Informationen einholen. Weiters kann sie einen Antrag auf Überprüfung der Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission (Bundeskanzleramt) stellen und als Vertreterin der Betroffenen bei Gericht auftreten.

STICHWORTE

Elternkarenz/Gewalt

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

Information und Beratung für Arbeitnehmende:

Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Innsbruck
Örtlicher Wirkungsbereich: Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Informationen für Bundesbedienstete:

Gleichbehandlungsbeauftragte der einzelnen Ressorts in den jeweiligen Dienststellen

Antidiskriminierungsstelle des Landes Vorarlberg::

Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle

Zuständigkeit für den Vorarlberger Landesdienst (Verwaltung und Landeskrankenhäuser):

Anlaufstelle zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalvertretung
Amt der Vorarlberger Landesregierung

GRUNDSÄTZLICHES

Beschäftigungsformen

Mit dem Rückgang der Regelarbeitszeit gehen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und das Entstehen neuer Beschäftigungsformen einher. Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und freie Dienstverträge sind von Frauen gewünscht, die geringere Chancen am Arbeitsmarkt haben und auf Grund ihrer familiären Verpflichtungen keiner Vollzeittätigkeit nachgehen können oder wollen.

Reguläre Beschäftigungsverhältnisse**Vollzeitarbeit:**

Reguläre Dienstverhältnisse sind durch eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die volle sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung, die regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit sowie die betriebliche Einbindung gekennzeichnet.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Bei vielen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist zu berücksichtigen, dass keine arbeitsrechtliche Absicherung besteht (z.B. kein Urlaubsgeld, kein bezahlter Krankenstand, kein Kündigungsschutz) und das Einkommen versteuert werden muss, sobald die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Zusätzlich müssen die Kranken- und Pensionsversicherung selbst bezahlt werden.

Teilzeitarbeit

Fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten Vorarlbergs (46,1 Prozent)* ist in Teilzeit unselbständig erwerbstätig. Die Teilzeitquote von Frauen steigt seit den 1970er Jahren überproportional an**. Frauen sind auf diese Beschäftigungsform angewiesen, da sie Beruf und Familie vereinbaren müssen. Die Entlohnung der Teilzeitarbeit ist selten existenzsichernd und auch in Hinblick auf eine spätere Pension ungünstig.

* Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Juli 2008, herausgegeben vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat

** „Frauen in Vorarlberg“, Situationsbericht 2007 – Zahlen, Fakten und Probleme; herausgegeben vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, Frauenreferat der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg.

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen können auch von einem Betrieb ausgelagert werden. Die Tätigkeit wird dann von Zuhause aus ausgeführt, z.B. an einem Computer, der mit dem Betrieb vernetzt sein kann (Telearbeit).

Heimarbeit

Die Arbeit zuhause ist für viele Frauen auf den ersten Blick eine sehr interessante Möglichkeit, Beruf und Familie zu verbinden. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass Heimarbeit meist (gleich wie freie Dienst- oder Werkverträge) kein abgesichertes Dienstverhältnis und ein hohes Ausmaß an Eigenkosten bedeuten. Zudem ist das Arbeiten zuhause oft sehr belastend, wenn kleine Kinder da sind, berufliche Stoßzeiten oder

andere Verpflichtungen dazu kommen.

Leiharbeit

Leiharbeitende sind in einem Unternehmen (Leihfirma) angestellt, welches sie an andere Betriebe für eine begrenzte Zeit „verleiht“. Das Beschäftigungsverhältnis besteht immer zur Leihfirma.

Geringfügige Beschäftigung

Das Einkommen geringfügig Beschäftigter liegt unter einer monatlichen Grenze, die jährlich neu festgelegt wird. 2010 sind dies € 366,33 brutto monatlich.

Dieses Beschäftigungsverhältnis beinhaltet lediglich eine Unfallversicherung. Es ist allerdings möglich gemäß § 19a ASVG, freiwillig zu einem monatlichen Satz von € 51,69 (Stand 2010) eine Kranken- und Pensionsversicherung abzuschließen.

Bei geringfügigen Beschäftigungen gilt auch das Arbeitsrecht (Anspruch auf Urlaub, laut Kollektivvertrag auf Sonderzahlungen, Pflegeurlaub etc.). Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten (z.B. bei der gleichzeitigen Annahme mehrerer geringfügiger Beschäftigungen), so ist das Einkommen zu versteuern (Finanzamt) und die Versicherung nachzuzahlen. Da die Versteuerung und die Vorschreibung der Sozialversicherung erst im nächsten Kalenderjahr erfolgen, sind die Beträge laufend zu berücksichtigen.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis kann auch neben dem Bezug des Kinderbetreuungs- sowie Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe ausgeübt werden, ohne dass es zur Kürzung der Bezüge kommt.

Dienstleistungsscheck

Ausschließlich für einfache und haushaltstypische Arbeiten im Privathaushalt kann eine Entlohnung bis zur Geringfügigkeitsgrenze mit Dienstleistungsschecks vereinbart werden. Arbeitsberechtigt ist, wer zur Aufnahme einer Beschäftigung berechtigt ist, ohne dass eine zusätzliche Beschäftigungsbewilligung erteilt werden muss.

Selbständige Tätigkeit

Freie Dienstverträge, Werkverträge:

Darunter fallen alle Tätigkeiten, die befristet oder unbefristet auf selbständiger Basis ausgeübt werden und deren Entlohnung über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt. Hier besteht neben der Verpflichtung zur Versteuerung auch die Verpflichtung zur Selbstversicherung (Kranken- und Pensionsversicherung).

Alle unselbständigen Erwerbstätigen und freien Dienstnehmenden, deren Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (2010: monatlich brutto € 366,33), haben seit dem 1. Jänner 2008 bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Insolvenz-Ausfallgeld sowie Kranken- und Wochengeld. Freie Dienstnehmende sind in die betriebliche Mitarbeitervorsorge einbezogen.

Seit 1.1.2009 haben auch selbständig Erwerbstätige die Möglichkeit, sich im Rahmen eines "Opting-In-Modells" gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichern zu lassen.

CHECKLISTE

Betriebsgründung oder -übernahme:

Die Gründung oder Übernahme eines eigenen Unternehmens bedarf einer gründlichen und umfassenden Planung und Kalkulation. Seitens der Wirtschaftskammer, der Landwirtschaftskammer und des AMS gibt es dazu Unterstützung und Beratungsangebote.

1. Welche Leistungen sind mit dem betreffenden Beschäftigungsverhältnis verbunden (arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Absicherungen, zusätzliche Leistungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers wie z.B. Fahrtgeld, Weiterbildung)?
2. Welche Leistungen müssen selbst erbracht werden (Einkommenssteuer, Sozialversicherung)?
3. Wie ist die Höhe des verbleibenden Honorars bei Abzug von Versicherungskosten und Steuern?
4. Wie hoch sind die mit der Tätigkeit verbundenen Spesen (Fahrtkosten und Kosten für Arbeitsmaterial)?

STICHWORTE

Existenzsicherung/Kinderbetreuung/Sozialversicherung

INSTITUTIONEN

Die detaillierten Adressen befinden sich alphabetisch geordnet im Adressenteil.

Informationen zu Beschäftigungsformen:

ÖGB Frauenreferat

AK Vorarlberg

Informationen bei Betriebsübernahme im landwirtschaftlichen Bereich:

Landwirtschaftskammer für Vorarlberg

Informationen zu Betriebsgründung und -übernahme:

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Gründer-Service

Frau in der Wirtschaft

Programme und Workshops für Betriebsgründende:

AMS Regionalgeschäftsstellen

Beratung bei Mobbing am Arbeitsplatz:

ÖGB Vorarlberg

Mobbing-Hotline