

**TOP 3.6.1
Arbeitsmarktdaten Jänner 2021**

**TOP 3.6.2
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Dezember 2020**

**TOP 3.6.3
COVID-19-Impfungen – arbeitsrechtliche Aspekte**

**TOP 3.6.4
Impf- und Teststrategie
→ Tischvorlage**

**TOP 3.6.5
Arbeitsmarktentwicklung 2020 und arbeitsmarktpolitische
Reaktionen der Bundesregierung**

**TOP 3.6.6
Eröffnung des Servicezentrum U25 – ein neues Haus des
AMS und der Stadt Wien für Jugendliche**

**TOP 3.6.7
Veranstaltungen**

**TOP 3.6.8
Aktueller Bericht**

Arbeitslose nach Bundesländern
 Datum: 01/2021 Region: Österreich
 Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	5.716	1.227	27,3%	7.685	835	12,2%	13.401	2.062	18,2%
Ktn	13.998	3.598	34,6%	20.051	2.900	16,9%	34.049	6.498	23,6%
NÖ	30.835	5.757	23,0%	42.786	5.009	13,3%	73.621	10.766	17,1%
OÖ	21.199	4.597	27,7%	32.353	5.166	19,0%	53.552	9.763	22,3%
Sbg	10.791	6.193	134,7%	15.353	5.399	54,2%	26.144	11.592	79,7%
Stmk	22.011	5.769	35,5%	33.619	4.888	17,0%	55.630	10.657	23,7%
Tirol	18.228	13.025	250,3%	23.011	10.454	83,3%	41.239	23.479	132,2%
Vbg	7.241	2.908	67,1%	8.765	2.935	50,3%	16.006	5.843	57,5%
Wien	64.288	14.803	29,9%	90.400	17.532	24,1%	154.688	32.335	26,4%
Österreich	194.307	57.877	42,4%	274.023	55.118	25,2%	468.330	112.995	31,8%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 01/2021 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	911	-53	-5,5%	875	-25	-2,8%	1.786	-78	-4,2%
Ktn	1.368	-62	-4,3%	1.148	-123	-9,7%	2.516	-185	-6,8%
NÖ	4.380	-456	-9,4%	3.815	-174	-4,4%	8.195	-630	-7,1%
OÖ	5.061	72	1,4%	3.968	-33	-0,8%	9.029	39	0,4%
Sbg	1.354	197	17,0%	1.164	122	11,7%	2.518	319	14,5%
Stmk	3.924	-207	-5,0%	3.601	171	5,0%	7.525	-36	-0,5%
Tirol	1.231	47	4,0%	963	27	2,9%	2.194	74	3,5%
Vbg	1.102	11	1,0%	968	-27	-2,7%	2.070	-16	-0,8%
Wien	16.494	1.549	10,4%	14.813	738	5,2%	31.307	2.287	7,9%
Österreich	35.825	1.098	3,2%	31.315	676	2,2%	67.140	1.774	2,7%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Dezember 2019 mit Dezember 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.12.2019	112	0	264	376	127	167	294	70
Burgenland 30.12.2020	116	0	246	362	157	122	279	70
Veränderung	4	0	-18	-14	30	-45	-15	0
Veränderung %	3,6%		-6,8%	-3,7%	23,6%	-26,9%	-5,1%	0,0%
Kärnten 31.12.2019	25	0	200	225	352	481	833	277
Kärnten 31.12.2020	19	0	187	206	351	526	877	266
Veränderung	-6	0	-13	-19	-1	45	44	-11
Veränderung %	0,0%		-6,5%	-8,4%	-0,3%	9,4%	5,3%	-4,0%
Niederösterreich 31.12.2019	262	0	781	1.043	1.232	1.216	2.448	613
Niederösterreich 30.12.2020	261	0	803	1.064	1.150	1.146	2.296	606
Veränderung	-1	0	22	21	-82	-70	-152	-7
Veränderung %	-0,4%	0,0%	2,8%	2,0%	-6,7%	-5,8%	-6,2%	-1,1%
Oberösterreich 31.12.2019	523	0	375	898	1.035	707	1.742	1.598
Oberösterreich 30.12.2020	553	0	322	875	992	663	1.655	1.336
Veränderung	30	0	-53	-23	-43	-44	-87	-262
Veränderung %	5,7%	0,0%	-14,1%	-2,6%	-4,2%	-6,2%	-5,0%	-16,4%
Salzburg 31.12.2019	31	0	45	76	339	324	663	670
Salzburg 30.12.2020	25	0	53	78	321	319	640	600
Veränderung	-6	0	8	2	-18	-5	-23	-70
Veränderung %	100,0%	0,0%	17,8%	2,6%	-5,3%	-1,5%	-3,5%	-10,4%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 Jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 31.12.2019	228	0	518	746	814	792	1.606	664
Steiermark 30.12.2020	226	0	461	687	659	802	1.461	617
Veränderung	-2	0	-57	-59	-155	10	-145	-47
Veränderung %	-0,9%	0,0%	-11,0%	-7,9%	-19,0%	1,3%	-9,0%	-7,1%
Tirol 31.12.2019	67	0	38	105	472	312	784	592
Tirol 30.12.2020	67	0	38	105	433	420	853	547
Veränderung	0	0	0	0	-39	108	69	-45
Veränderung %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-8,3%	34,6%	8,8%	-7,6%
Vorarlberg 31.12.2019	0	0	165	165	284	235	519	152
Vorarlberg 30.12.2020	0	0	154	154	279	311	590	290
Veränderung	0	0	-11	-11	-5	76	71	138
Veränderung %	0,0%	0,0%	-6,7%	-6,7%	-1,8%	32,3%	13,7%	90,8%
Wien 31.12.2019	914	0	2.235	3.149	1.957	3.167	5.124	273
Wien 30.12.2020	924	0	2.282	3.206	1.956	3.504	5.460	201
Veränderung	10	0	47	57	-1	337	336	-72
Veränderung %	1,1%	0,0%	2,1%	1,8%	-0,1%	10,6%	6,6%	-26,4%
Österreich 31.12.2019	2.162	0	4.621	6.783	6.612	7.401	14.013	4.909
Österreich 30.11.2020	2.191	0	4.546	6.737	6.298	7.813	14.111	4.533
Veränderung	29	0	-75	-46	-314	412	98	-376
Veränderung %	1,3%	0,0%	-1,6%	-0,7%	-4,7%	5,6%	0,7%	-7,7%

TOP 3.6.3 COVID-19-Impfungen – arbeitsrechtliche Aspekte

COVID-19-Impfung als Thema im Ausschuss Arbeit und Arbeitsmarkt

Der Ausschuss Arbeit und Arbeitsmarkt (Vorsitzender Wolfgang Birbamer) hat zu diesem Spezialthema am 13.1.2021 eine außerordentliche Sitzung virtuell abgehalten und sich über mögliche Problemstellungen, aktuelle Sachverhalte und die Rechtslage iZm COVID-19-Impfungen ausgetauscht (dazu eingeladen waren auch die Mitglieder des Ausschusses Soziale Sicherheit und gesellschaftlicher Zusammenhalt).

COVID-19-Impfung – keine gesetzliche Verpflichtung!

Das rasche Durchimpfen der Bevölkerung ist essentiell für die Bekämpfung der Pandemie, das kann nur funktionieren, wenn die Menschen freiwillig mitmachen. Eine Impfung ist ein medizinischer Eingriff und bedarf immer der Zustimmung der einzelnen Personen. Eine Impfpflicht ist für SARS-CoV-2 weder von der Bundesregierung angedacht noch von den Landesgesundheitsbehörden. Auch das geltende COVID-19-Maßnahmengesetz sieht für keine Berufsgruppe eine Impfpflicht vor.

Grundsätzlich gilt für Schutzimpfungen: Gemäß § 17 Abs 3 (sowie allenfalls Abs 4) Epidemiegesetz 1950 oder durch Landesgesetze können alle im österreichischen Impfplan genannten Schutzimpfungen für einzelne Personen oder -gruppen angeordnet werden (so bspw in steirischen Landeskrankenanstalten für Masern).

Es gibt aber **keine arbeitsrechtliche Verpflichtung** für Beschäftigte, die mit Weisung von ArbeitgeberInnen einseitig angeordnet und durchgesetzt werden könnte. Die Ablehnung einer Impfung kann auf dieser Grundlage daher auch **keine entlassungsrelevante Pflichtenverletzung** darstellen (dies va auch **solange nicht feststeht, dass die Impfung auch andere Personen schützt** und nicht nur die geimpfte Person).

In der laufenden Diskussion um die Verfassungskonformität einer hypothetischen Impfpflicht ist jedenfalls auf die Judikatur des EGMR zu Artikel 8 EMRK zu verweisen, wonach eine verpflichtende Impfung (hier: Diphtherie) zwar in das Recht auf Privatleben eingreife, aus Gründen des öffentlichen Gesundheitsschutzes aber gerechtfertigt sein könne (*vgl EGMR 24.9.2012, 24429/03, Solomakhin/Ukraine*).

Kündigung wegen Ablehnung einer Impfung?

Im Falle einer allfälligen Kündigung ist auf das allgemeine (in Österreich überaus mager ausgestattete) Kündigungsschutzrecht zu verweisen. Eine Kündigung muss grundsätzlich nicht begründet werden; die Verweigerung einer Impfung stellt auch **keine offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs** dar, die eine allfällige Kündigungsanfechtung aus verpönten Motiv aussichtsreich erscheinen ließe. Ebenso wenig ist eine Sittenwidrigkeit argumentierbar – der Nachweis von Schutzimpfungen wird in anderen Bereichen des öffentlichen Lebens oftmals als Voraussetzung gefordert und akzeptiert, wie bspw vor dem Antritt von Fachhochschulausbildungen.

Sollte eine **Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit** möglich sein, hat hierbei – wie gewohnt – die Prüfung allfälliger **persönlicher und betrieblicher Kündigungsgründe** zu erfolgen. Dabei stellt

die Impfverweigerung zwar nicht automatisch einen solchen Kündigungsgrund dar, die einzelfallbezogene Beurteilung unter Zugrundelegung der konkreten (gefarengeneigten) Tätigkeit, der Arbeitsabläufe, der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten und die Einordnung in Teams kann aber im Ergebnis einen solchen Grund ergeben.

Je nach Ergebnis aktueller Studien, die den Umfang des Schutzes vor Weitergabe des Virus an Dritte untersuchen, kann der Schutz der Belegschaft bzw von KundInnen vor Ansteckung in Zukunft uU einen weiteren Grund darstellen, der eine sozialwidrige Kündigung im Einzelfall rechtfertigen könnte. Diesbezüglich muss die medizinische Evidenz abgewartet werden.

Impfung als Einstellungsvoraussetzung?

Zur Frage, ob die Impfung von ArbeitgeberInnen als Einstellungsvoraussetzung verlangt werden darf (und somit einer „**Impfpflicht durch die Hintertür**“ gleichkommt), ist anzuführen, dass es dabei immer einer **Interessenabwägung** bedarf und schon bisher in begründeten Fällen als zulässig erachtet wird: So ist bspw schon bisher bei Einstellungen auf Geburtsstationen in sehr vielen Krankenhäusern der Nachweis einer Masernimpfung oder einer ausreichenden Immunität Voraussetzung für die Anstellung, um werdende Mütter und Neugeborene zu schützen. ArbeitgeberInnen trifft in solch einem Fall – abgesehen von einer moralischen Verpflichtung – auch eine Haftung für verursachte Gesundheitsschäden – die Bedingung bei Vertragsabschluss wird daher als zulässig erachtet. Zusammengefasst handelt es sich um eine Abwägungsfrage zwischen Einzelinteressen (Ablehnung der Impfung wegen befürchteter Nebenwirkungen) und kollektiven Interessen (Schutz der Gesundheit von KollegInnen, PatientInnen, KundInnen) bzw Interessen der ArbeitgeberInnen (beschäftigen Gesundheitspersonal, gefarengeneigte Tätigkeiten, anzeigepflichtige Infektionskrankheit).

TOP 3.6.5 Arbeitsmarktentwicklung 2020 und arbeitsmarktpolitische Reaktionen der Bundesregierung

2020: Arbeitsmarkteinbruch ohne Beispiel in der 2. Republik

Die Corona-Pandemie und Maßnahmen der Bundesregierung zu ihrer Eindämmung haben zu gravierenden arbeitsmarktpolitischen Folgen geführt. Zunächst ist die **Arbeitslosigkeit auf ein Rekordniveau** seit dem 2. Weltkrieg angestiegen:

- Im Jahresdurchschnitt 2020 mussten knapp 467.000 Arbeitslose bzw. SchulungsteilnehmerInnen registriert werden. Damit ist Arbeitslosigkeit um knapp 36 % gegenüber dem Jahr 2019, auf ein in der zweiten Republik noch nicht gesehenes Rekordniveau angestiegen.
- Besonders betroffene ArbeitnehmerInnengruppen waren Jugendliche bis 25 Jahre (+43,5 %), Frauen (+37,8 %) und ausländische ArbeitnehmerInnen in Österreich (+46 %).
- Mit einem Plus von 29,5 % gegenüber 2019 ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich markant angestiegen.
- Nach Branchen stieg die Arbeitslosigkeit vor allem in der Beherbergung und Gastronomie (+80,8 %), im Verkehr und der Lagerei (+52 %) sowie im Handel (+32,7 %) und in der Sachgüterproduktion (+32,3 %).

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit wird von einem deutlichen **Rückgang der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung** begleitet – 2020 sind rund 74.000 weniger Beschäftigungsverhältnisse als 2019 registriert worden, ein Minus von 2 %. Die rund 3,72 Millionen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2020 bedeuten, dass die Beschäftigungszuwächse der Hochkonjunkturjahre 2018 und 2019 verloren gegangen sind. Der Beschäftigungsrückgang hat Frauen und Männer gleichermaßen betroffen (bei den Frauen mit einem Minus von 1,9 % und den Männern mit einem Minus von 2 %).

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit sowie der Einbruch bei der Beschäftigung, wären ohne die **Kurzarbeit** noch deutlich höher. Diese wird seit Mitte März 2020 in einem noch nie gesehenen Ausmaß in Anspruch genommen. Im Dezember 2020 waren rund 417.000 ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit beschäftigt, zum Höhepunkt der Kurzarbeit im Frühsommer 2020 waren rund 1,3 Millionen von Kurzarbeit betroffen. Für diese wichtige Maßnahme zur Beschäftigungsstabilisierung wurden bislang fast EUR 10 Milliarden bewilligt und EUR 5,5 Milliarden bereits an die Unternehmen ausbezahlt.

Die arbeitsmarktpolitischen Reaktionen der Bundesregierung

Die **wichtigste Maßnahme** zur Stabilisierung der Beschäftigung und Eindämmung der Arbeitslosigkeit ist zweifellos die **Kurzarbeit**. Aktuell sind fast 420.000 ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit und die Aufwände von rund EUR 10 Milliarden sprechen für sich. Mitte März 2020 wurde, gemeinsam mit den Sozialpartnern, die sogenannte COVID-19-Kurzarbeit umgesetzt, deren wichtigste Merkmale aus Sicht der ArbeitnehmerInnen eine Neuregelung der Nettoeinkommen bei Kurzarbeit (80 % bis 90 % des Netto-Grundeinkommens vor der Kurzarbeit) war. Die Unternehmen wurden von jeglicher Mitfinanzierung der

COVID-19-Kurzarbeit entbunden und erhielten ein Höchstmaß an Flexibilität, bei der tatsächlichen Festlegung des Arbeitszeitausmaßes während der Kurzarbeit. Selbst längere Phasen mit Null Stunden Arbeitszeit pro Monat wurden ermöglicht. Sie wurde den Betrieben und ArbeitnehmerInnen in bislang drei Phasen, bis zum 31.03.2021, zur Verfügung gestellt.

Noch ist offen, ob und wenn ja, in welcher Form Kurzarbeit ab dem 01.04.2021 in Österreich möglich sein wird.

Für eine abschließende Bewertung der COVID-19-Kurzarbeit ist es noch zu früh – dass sie zur Stabilisierung der Beschäftigung beigetragen, aber auch alle Beteiligten, die Gewerkschaften, das AMS, die betroffenen ArbeitnehmerInnen und die Unternehmen, bei ihrer Umsetzung vor erhebliche Probleme gestellt hat, dürfte unumstritten sein. Es bleibt hier nur noch auf die Tatsache hinzuweisen, dass unvorhersehbare und leider auch sehr kurzfristig erfolgte gesundheitspolitische Entscheidungen (etwa die Abfolge von weichem und hartem Lockdown seit November 2020) ständig administrativ aufwändige Nachjustierungen erfordert haben.

Die zweite, von der Bundesregierung immer wieder hervorgehobene Maßnahme ist die sogenannte „**Corona-Arbeitsstiftung**“, die in der Realität nichts Anderes ist, als eine Qualifizierungsoffensive für Beschäftigte (insbesondere während der COVID-19-Kurzarbeit) und Arbeitslose, für die EUR 700 Millionen an AMS-Förderbudget in den Jahren 2021 und 2022 zweckgebunden wurden. Bei aller positiven Würdigung dieses auch von der BAK geforderten Qualifizierungsschwerpunktes müssen vor allem drei Aspekte kritisch angemerkt werden:

- Überschaubares zusätzliches Förderbudget im AMS: Im AMS-Förderbudget führte die Corona-Arbeitsstiftung lediglich zu einem Anstieg von rund EUR 1,24 Milliarden im Jahr 2020 auf EUR 1,55 Milliarden im Jahr 2021 – eine, angesichts des massiven Arbeitsmarkteinbruches, nicht gerade ambitionierte Erhöhung.
- Kurzfristigkeit und, im Hinblick auf die strukturellen wirtschaftlichen Veränderungen der heimischen Wirtschaft (Stichworte: Digitalisierung und Klimaschutz), fehlende inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen.
- Fehlende Antworten auf den bereits sichtbaren Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit.

Deutlich zurückhaltender war die Bundesregierung bei einer besseren und **existenziellen Absicherung von Arbeitslosen**:

- Die Anhebung der Notstandshilfe auf das Niveau des Arbeitslosengeldes seit Mai 2020 ist bereit wieder ausgelaufen.
- Zwei Einmalzahlungen für Arbeitslose: Die erste in einer Höhe von generell EUR 450,00 für Arbeitslose, die in den Monaten Mai bis August 2020 zumindest 60 Tage lang, entweder Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, bezogen haben.

Die zweite, dann in einer gestaffelten Form, bei der die Höhe von EUR 450,00 bei mehr als 45 Tagen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe erreicht wird. Allerdings auch Arbeitslose mit Krankengeldbezug eine solche Einmalzahlung erhalten können (mindestens 77 Tage Krankengeldbezug während Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe führen zur maximalen Höhe von EUR 450,00)

Abschließend noch eine Anmerkung:

Allen von der Bundesregierung gesetzten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist das gemeinsam, was man schlechte Governance nennen kann: Zwischen Ankündigung und tatsächlicher Umsetzung verging viel Zeit, die gesetzlichen und administrativen Regulierungen waren komplex und von einer Qualität, die insbesondere bei der Kurzarbeit, ständiges Nachjustieren erfordert und insbesondere in der ersten Phase bis Juni 2020, zu erheblicher Überförderung der Unternehmen geführt haben. Dazu kommen inhaltliche Ausrichtungen, die für viele Betroffene nicht nachvollziehbar sind sowie unsachlich und ungerecht erlebt werden – etwa bei den Einmalzahlungen für LeistungsbezieherInnen aus der Arbeitslosenversicherung.

Was aus Sicht der AK fehlt

- **Beschäftigungsoffensive: öffentliche soziale, kulturelle und ökologische Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung**
Bereits im Mai 2020 hat die BAK mit ihrem Programm „Österreich neu starten“ dargelegt, dass mit umfangreichen Investitionen in soziale Dienste, in das Bildungssystem und zur Bewältigung der Klimakrise neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden müssen. Bislang fehlen dazu allerdings konkrete Umsetzungsvorschläge der Bundesregierung. Auch wenn im Budget 2021 beschäftigungswirksame Umweltschutz-Investitionen vorgesehen sind (zB 1-2-3-Ticket, Förderung von Heizkesselaustausch und Einsatz von Photovoltaik-Anlagen), fehlen Strategie und Maßnahmen, wie damit Arbeitslosigkeit abgebaut und Beschäftigung, für in Österreich lebende ArbeitnehmerInnen, geschaffen werden könnte.
- **Kurzarbeit: Fortsetzung so notwendig wie Beiträge der Unternehmen zu ihrer Finanzierung**
Vorbehaltlich der politischen Festlegungen der BAK, erscheint aus heutiger Sicht auch nach dem Auslaufen der COVID-19-Kurzarbeit am 31.03.2021, eine Fortführung der Kurzarbeit als notwendig. Eine (Wieder-) Einschränkung der Kurzarbeit auf Unternehmen, die sie wirtschaftlich wirklich brauchen erscheint dabei ebenso notwendig, wie die Wiedereinführung von Beiträgen der Unternehmen zu ihrer Finanzierung.
- **Dauerhafte Erhöhung der Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit**
Laut den Prognosen wird der Arbeitsmarkteinbruch erst 2023 beziehungsweise 2024 überwunden sein. Bei anhaltender Massenarbeitslosigkeit ist aus sozial- UND wirtschaftspolitischen Gründen eine bessere Existenzsicherung von Arbeitslosen angezeigt. Die Forderung der BAK nach einer 70%igen Nettoersatzrate, beim Arbeitslosengeld, bleibt nach wie vor aktuell und müsste dringend umgesetzt werden.
- **Ausreichend finanzierte Qualifizierungsoffensive bis jedenfalls 2024**
Eine der Schwächen der Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung (Corona-Arbeitsstiftung) ist ihre kurze Dauer – sie führt zu erheblichen Effizienzverlusten und geht nicht konform mit der prognostizierten Dauer der Arbeitsmarktkrise in Österreich. Zudem müssten aus Sicht der BAK jetzt mittel- und längerfristig ausgerichtete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umgesetzt werden, die die ArbeitnehmerInnen in Österreich davor schützen, zu Opfern des beschleunigten wirtschaftlichen Strukturwandels zu werden. Und auch um weiterhin gute, stabile und angemessen entlohnte Arbeit in Österreich haben zu können.

- **Wirksame Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit – Jobgarantie für alle, die zwei Jahre ohne Arbeit sind**

Alle Arbeitsmarktforscher warnen vor steigender und sehr verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit als Folge der aktuellen Arbeitsmarktkrise. Tatsächlich gibt es erste Hinweise auf eine solche Entwicklung. Umso dringender ist aus Sicht der BAK die Umsetzung einer Jobgarantie für Arbeitslose mit mehr als zwei Jahren Arbeitslosigkeit – mit ihrer Initiative der Chance 45, hat die BAK dazu ein umsetzbares Modell vorgelegt, das neben der Bekämpfung sehr langer Arbeitslosigkeit auch bessere soziale, ökologische und kulturelle Infrastruktur für die BürgerInnen in den österreichischen Gemeinden verfolgt.

TOP 3.6.6 Eröffnung des Servicezentrum U25 – ein neues Haus des AMS und der Stadt Wien für Jugendliche

Am 18.01.2021 wurde das Servicezentrum U25 des AMS Wien und der Stadt Wien eröffnet. Nach Hamburger Good Practice Beispiel werden hier – einzigartig in Österreich – alle Arbeitslosen bis zum 25. Geburtstag betreut. Das neue Gebäude in der Lehrbachgasse 18 im 12. Bezirk vereint zu diesem Zweck, auf 12.500 Quadratmeter, AMS, MA 40, den Fonds Soziales Wien, die Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung und die Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 unter einem Dach und fungiert damit als One-Stop-Shop.

Zur KundInnenbetreuung vor Ort gibt es etwa 240 AMS-BeraterInnen und 110 MitarbeiterInnen der Stadt Wien. Im Dezember 2020 fielen rund 28.600 Vorgemerkte in die Zuständigkeit des AMS, 10.700 sind von der Stadt Wien zu betreuen und zirka 10.000 Personen werden von beiden Institutionen unterstützt.

Mit der neuen Geschäftsstelle U 25 soll die Arbeitsmarktintegration der Wiener Jugendlichen und jungen Erwachsenen verbessert werden. Durch die bessere Abstimmung der Unterstützungsleistungen von AMS und der Stadt Wien soll eine deutliche Qualitätsverbesserung in der Beratung und Betreuung der KundInnen erreicht werden. Ziel ist die Verkürzung der Verweildauer in den beiden Leistungssystemen sowie eine verstärkte Nutzung von Synergien. So ist es mit dem hausübergreifenden Leitsystem möglich, KundInnen von einer Institution zur nächsten weiter zu lotsen, auch ohne Terminvereinbarung im Vorhinein.

Die erste KundInnenanlaufstelle im Haus, die U25 Info, wird sowohl von der Stadt Wien als auch dem AMS Wien betreut. Dort erhältlich sind Unterstützung bei Verwendung der Selbstbedienungsangebote zur Arbeitsuche, Anleitung zur Selbsthilfe beim Anmeldeprozess sowie allgemeine Auskünfte.

Auf Seiten des AMS verteilt sich die Arbeit des U25 auf 2 Regionalgeschäftsstellen. Die RGS 976 wird von Claudia Nosa geleitet und widmet sich der Betreuung der KundInnen mit Geburtsdaten des ersten Halbjahres, zusätzlich sind das Berufsinformationszentrum und das Service für Unternehmen hier angesiedelt. Sabine Vilim übernimmt die Führung der RGS 977 und damit die Unterstützung der im zweiten Halbjahr Geborenen, die Arbeitsmarktförderung und die Abteilung 1 (KundInnenempfang und Erstberatung). Beide Regionalgeschäftsstellen verfügen über Beratungszonen, in denen die LeistungsbezieherInnen des AMS Unterstützung finden, aber auch über Fallmanagementabteilungen, in welchen die BezieherInnen der Wiener Mindestsicherung beraten werden, soweit sie auch in die Zuständigkeit des AMS fallen. Diese Abteilungen stehen in engem Kontakt mit der MA 40 und können auch nach Bedarf auf deren Angebot an SozialarbeiterInnen zugreifen. Marc Hermann leitet die Abteilung der MA 40 im Haus und steht in wöchentlichem Austausch mit den beiden AMS Geschäftsstellenleiterinnen.

Einschätzung

Die Idee zur Servicestelle U25 entstand vor mehr als fünf Jahren und wurde gemeinsam von AMS, der Stadt Wien, AK und Gewerkschaft vorangetrieben. Das Ziel ist, Jugendliche und junge Erwachsene

besser zu betreuen. Die Voraussetzungen für ein Gelingen des Projekts sind gegeben. Die AK wird dies durch ihre Tätigkeit im Regionalbeirat des AMS Jugendliche (VertreterInnen: Lisa Krautgartner und Günter Zauner) mitsteuern. Darüber hinaus wird die AK im Servicezentrum direkte Angebote für die Zielgruppe durchführen, sobald die Pandemie und die damit einhergehenden Beschränkungen beendet sind.

TOP 3.6.7 Online-Veranstaltung „Leben am Limit – Alltag von Alleinerzieherinnen“

Die Abteilung FF hat am 1. Dezember 2020 eine Online-Veranstaltung durchgeführt, in der Alltagsbelastungen und Herausforderungen von Alleinerzieherinnen sowie mögliche Lösungsansätze aus der Perspektive von Betroffenen (Andrea Czak, FEM.A – Verein Feministische Alleinerzieherinnen), Arbeitnehmervertreterinnen (Korinna Schumann, ÖGB-Frauen und Ingrid Moritz, AK Wien) und einer Expertin im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Manuela Vollmann, ABZ* Austria) diskutiert wurden. Es wurden, mit Moderation von Martina Madner (Wiener Zeitung), drei Themenblöcke diskutiert: Kinderbetreuung und Schulen; Unterhalt und Carearbeit; Jobsuche und Qualifizierung. Zu jedem der drei Themen wurde eine Videobotschaft einer Alleinerzieherin eingespielt. Ein Mitschnitt der Veranstaltung ist in Arbeit.

Alleinerzieherinnen sind die Verliererinnen der Krise

Alleinerzieherinnen sind die Verliererinnen der Krise: Jobverlust, weniger Unterhalt, Unterstützungsnetzwerk wie Freunde und Eltern weggebrochen. Von der Politik sind Alleinerziehende vergessen worden. Ein Beispiel ist der Corona Familienhärteausgleich: Unterstützung bekommen nur Paare, die zusammen im Haushalt leben. Verliert der getrenntlebende Vater seinen Job oder ist in Kurzarbeit und reduziert sich deshalb die Unterhaltszahlung, gibt es keine Unterstützung. Trotz andauernder und tiefer Arbeitsmarktkrise gibt es Unterstützung nur einmalig, für drei Monate.

Bildungserfolg wird im österreichischen Schulsystem häufig „vererbt“, und Mütter als heimliche Hilfslehrerinnen angesehen. Von den Corona-bedingten Schulschließungen sind Alleinerzieherinnen (sowie Mütter in Teilzeit) am stärksten betroffen und belastet. Probleme bereitet oft die mangelnde Ausstattung mit Laptops, zB steht für die ganze Familie für Arbeit im Home Office und Heimunterricht nur ein Gerät zur Verfügung. Die Kinderbetreuung geht häufig auf Kosten der Erwerbsarbeit, die Frauen oftmals (weiter) reduziert haben. Das war schon vor der Covid-19-Pandemie so, hat sich durch die Krise aber weiter verstärkt. Viele Alleinerzieherinnen stehen vor dem Problem, dass sie ihren Urlaub schon aufgebraucht haben. Notwendig sind Freizeit/Ferienprogramme.

Unterhalt und Carearbeit: Unbezahlte Arbeit und Armut

Fast die Hälfte der Alleinerzieherinnen (über 90 % der Alleinerziehenden sind Frauen) sind armutsgefährdet. Die Corona-Pandemie hat ihre finanzielle Situation weiter verschärft; verliert der Kindesvater den Job, kürzt sich der Unterhalt erheblich, auch dann, wenn er Vermögen hat. Die Modernisierung des Unterhaltsvorschussgesetzes, das einen unbürokratischeren und schnelleren Zugang zum Unterhaltsvorschuss ermöglicht, steht nach wie vor aus. Um Kinderarmut zu vermeiden, ist ein Mindestunterhalt von 300 Euro erforderlich. Die Regelbedarfe zur Unterhaltsbemessung basieren auf einer Kinderkostenstudie von 1964. Der Regelbedarf basiert auf einem veralteten Warenkorb (der zB Computer, Laptops, höhere Wohnungsmieten nicht berücksichtigt). Das führt zu einer massiven Diskrepanz zwischen Regelbedarf und tatsächlichem Bedarf. Derzeit wird im Auftrag des Familienministeriums eine Kinderkostenstudie durchgeführt. Diese sollte eine wichtige Grundlage sein, um die Regelbedarfssätze anzuheben.

Nicht nur während der Covid-19-Pandemie haben Alleinerzieherinnen das vergleichsweise höchste Maß an unbezahlter Sorge- und Erziehungsarbeit geleistet. Väter ziehen sich teils völlig aus der Verantwortung für die Kinder zurück und auch der Staat bietet Alleinerzieherinnen ohne Auffangnetz wenig strukturelle Unterstützung bei der Betreuung von Babys, Klein- und Schulkindern. Eine flächendeckende, qualitätsvolle und leistbare Kinderbetreuung, die auch eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht, muss endlich als grundsätzliche Rahmenbedingung für alle Eltern in Österreich geschaffen werden.

Alleinerziehende am Arbeitsmarkt: Jobsuche und Qualifizierung

Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuungsstrukturen erschweren die Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden. Alleinerzieherinnen berichten vom Problem, einen Job zu finden, der mit ihrer Alltagsrealität vereinbar ist, zB was die Lage der Arbeitszeit oder die Bezahlung betrifft. Das ABZ*^{Austria}, das viele Alleinerzieherinnen berät und ausbildet, berichtet, dass zB häufig ein Kindergartenplatz in der Nähe des Wohnorts fehlt. Teilzeit-Ausbildungen sind vor allem für existenzsichernde Jobs noch viel zu selten. Potenzial gibt es auch bei den Unternehmen; Arbeitgeber, die Lösungsansätze bieten, sollten unterstützt werden. Und Alleinerzieherinnen sollten endlich, auch von Personalverantwortlichen, als wertvolle Arbeitnehmerinnen betrachtet werden, die in der Krise Loyalität zeigen.

Forderungen: Wie kann (Geschlechter-)Gerechtigkeit gelingen?

Wer nicht nach der Norm eines traditionellen Familienbildes lebt, wird noch immer indirekt bestraft. Ein eigenständiges und unabhängiges Leben für Frauen ist, sobald Kinder da sind, noch immer nicht möglich. Um das zu ändern sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Schulen und Kindergärten müssen auch während der Corona-Pandemie offenbleiben: es braucht endlich Planbarkeit für Familien!
- Österreichweit flächendeckende Kinderbetreuung, die leistbar und hochqualitativ ist!
- Eine Lösung beim Unterhaltsvorschuss (leichterer Zugang und in ausreichender Höhe)!
- Erweiterung und Verlängerung der Corona-Familienhilfen: Berücksichtigung eines Ausgleichs bei getrenntlebendem Partner sowie eine Verlängerung auf das Jahr 2021!
- Der Familienbonus (einmalig 100 Euro/Kind) für Arbeitslose ist zu niedrig. Statt Einmalzahlungen ist die Erhöhung Arbeitslosengeldes auf 70 % der Nettoersatzrate notwendig!
- Qualifizierungsmaßnahmen, die an Lebensrealität von Frauen mit Kindern ausgerichtet sind, wie zB Weiterbildung in Teilzeit!
- Allgemeine Arbeitszeitverkürzung, um Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen zu verringern!