solution
focus
consulting

AK Wien / AMS Wien / waff

„Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2021“

Förderliche und hinderliche Faktoren für Frauen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie

Endbericht

Mag.ª Ursula Breitenfelder

Mag.ª Magdalena Tauber

Wien, Herbst 2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ____ *3*

Executive Summary ____ *5*

1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen ____ *24*

1.1 Ziel und Inhalt des Projekts „Offen gesagt 2021“ 24

1.2 Methode und Gruppenzusammensetzung 25

1.3 Projektablauf 27

2 Eckdaten und Soziodemografie ____ *28*

3 Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ____ *33*

3.1 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit 33

3.2 Gründe und Motivation für Arbeit 39

3.3 Berufs- und Entwicklungsvorstellungen 42

3.4 Finanzielle Situation 44

3.5 Altersvorsorge 46

3.6 Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit 48

3.7 Väter-Karenz 55

3.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 56

3.9 Rollenbilder 59

3.10 Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten 65

4 Rahmenbedingungen ____ *69*

4.1 Kinderbetreuung und Schulen 69

4.2 Infrastruktur, Mobilität und Wegzeiten 75

4.3 Netzwerke und soziales Umfeld 77

4.4 Gehälter und Löhne 82

4.5 ArbeitgeberInnen 84

4.6 Branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen 85

4.7 Rahmenbedingungen: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten 90

5 Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche ____ 92

5.1 Gründe für Jobverlust 92

5.2 Finanzielle Situation von arbeitslosen Frauen 93

5.3 Arbeitsuche 94

5.4 Erfahrungen mit dem AMS 104

5.5 Unterstützung durch BBEs und andere Angebote 112

5.6 Arbeitsmarkt und AMS: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten 112

6 Zielgruppenspezifische Situationen ____ 114

6.1 Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen 114

6.2 Frauen in Qualifizierung und Ausbildung 115

6.3 EPUs und Neue Selbständige 122

6.5 Alleinerzieherinnen 126

6.6 Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben 128

7 Situation aus Sicht von Unternehmen ____ 137

7.1 Beweggründe der Unternehmen die MitarbeiterInnen trotz Corona-Krise zu behalten 137

7.2 Personalbereich: Zugang und Ausrichtung des Unternehmens allgemein 137

7.3 Veränderungen in den Unternehmen durch Corona 139

8 Gesundheit und Psyche ____ 152

8.1 Auswirkungen von Corona aus Sicht der Frauen auf Gesundheit und Psyche von Kindern und Jugendlichen 153

8.2 Umgang mit der Situation 154

Anhang: Überblick soziodemografische Angaben der Teilnehmerinnen ____ 156

Einleitung

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse des qualitativen Monitorings „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2021“ dargestellt.

Im Zentrum der Fokusgruppen und Interviews standen diesmal ausschließlich Frauen: selbständig und unselbständig erwerbstätige, arbeitslose und Frauen in Karenz oder Qualifizierung. Untersucht wurden förderliche und hinderliche Einflussfaktoren auf ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitsuche und Qualifizierung. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf die Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie gelegt.

Nach einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse (Executive Summary) sind in **Kapitel 1** die **Zielsetzung und der methodische Aufbau des Projekts** nachzulesen. In den Kapiteln 2 bis 8 findet sich die ausführliche Ergebnisdarstellung der Fokusgruppen und Interviews. Kapitel 9 stellt zentrale Hypothesen und Empfehlungen der Beraterinnen dar. Im Anhang befindet sich noch eine Überblickstabelle über die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmerinnen sowie Angaben zu den drei – namentlich nicht genannten – Unternehmen, mit denen Interviews geführt wurden.

Das **zweite Kapitel** enthält eine Auswertung der **Kurzfragebögen**, die von allen Befragten ausgefüllt wurden. Diese Daten geben unter anderem Auskunft über die Altersverteilung, die Muttersprachen, Bildungsabschlüsse und aktuell oder zuletzt ausgeübte Berufe.

Das **dritte Kapitel** ist dem Themenkomplex „**Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit**“ gewidmet. Hier finden sich u.a. Ergebnisse zu gewünschtem Arbeitszeitausmaß, was die Frauen motiviert arbeiten zu gehen, ihre finanzielle Situation, ihre Überlegungen zur Altersvorsorge sowie die unterschiedlichen Situationen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem werden in diesem Kapitel sichtbar gewordene Rollenbilder und ihre Auswirkungen genauer betrachtet. Die Auswirkungen von Corona auf die Familien- und Arbeitssituation werden in Unterkapiteln geschildert.

In **Kapitel 4** werden jene zentralen **Rahmenbedingungen** dargestellt, die sich auf die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit der Frauen auswirken: Kinderbetreuung und Schulen, Infrastruktur, Mobilität und Wegzeiten, Netzwerke und soziales Umfeld, Gehälter und Löhne, ArbeitgeberInnen sowie branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen.

Kapitel 5 schildert verschiedene Aspekte von **Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche** der befragten Frauen: Die Gründe für ihren Jobverlust, ihre finanzielle Situation, Erfahrungen, Strategien, Hindernisse und Motivation bei der Arbeitsuche; außerdem ihre Erfahrungen mit dem AMS und anderen Angeboten wie BBEs. Auch hier finden sich die Auswirkungen von Corona in einzelnen Unterkapiteln.

In **Kapitel 6** werden **fünf Zielgruppen** und ihre Situationen und Hintergründe genauer beschrieben: **Langzeitarbeitslose Frauen, Frauen in Qualifizierung und Ausbildung, EPUs und Neue Selbständige** sowie **Alleinerzieherinnen.** Außerdem finden sich hier die Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews zur Zielgruppe der **Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben**.

Kapitel 7 fasst die Ergebnisse aus den drei Unternehmens-Interviews und damit die **Situation aus Sicht von Unternehmen** zusammen, mit Schwerpunkt auf der Handhabung der Auswirkungen der Pandemie.

Kapitel 8 schließlich schildert noch die **Auswirkungen von Corona auf Gesundheit und Psyche** der befragten Frauen.

Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Frauen wurden am Ende der jeweiligen Kapitel zusammengefasst.

Executive Summary

Im Zentrum der Fokusgruppen und Interviews von „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt“ standen 2021 ausschließlich Frauen: selbständig und unselbständig erwerbstätige, arbeitslose und Frauen in Karenz oder Qualifizierung. Untersucht wurden förderliche und hinderliche Einflussfaktoren auf ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitsuche und Qualifizierung. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf die Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie gelegt.

Ziel des Projekts war es, die **Auswirkungen der seit März 2020 anhaltenden Covid-19-Pandemie auf Frauen am Arbeitsmarkt zu untersuchen und sinnvolle und notwendige arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen abzuleiten.**

Zentrale Themen und Fragestellungen in den Fokusgruppen und Interviews mit den Frauen waren:

1. Auswirkungen der Covid-19-Pandemie
2. Erwerbstätigkeit und Aufteilung von bezahlter/unbezahlter Arbeit
3. Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche
4. Rahmenbedingungen
5. Institutionelle Leistungen und Angebote

Im diesjährigen Projekt wurden 5 Fokusgruppen, 3 Zusatzinterviews, 3 Good-Practice-Interviews, 3 Unternehmensinterviews und 4 ExpertInnen-Interviews geführt. 2 Fokusgruppen wurden in Präsenz, 3 online abgehalten. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt. An den Fokusgruppen und den Interviews **nahmen insgesamt 42 Frauen, 3 UnternehmensvertreterInnen und 4 ExpertInnen teil.**

Die Fokusgruppen und Good-Practice- und Unternehmens-Interviews fanden von April bis Juli 2021 statt, die ExpertInnen-Interviews von Oktober bis November 2021.

Fokusgruppe 1: **Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen** (bereits vor Corona/März 2020 arbeitslos)

Fokusgruppe 2: **EPUs und Neue Selbständige Frauen**

Fokusgruppe 3: **Frauen in Qualifizierung** (arbeitslos + in Karenz)

Fokusgruppe 4: (auch während Lockdowns) **Erwerbstätige Frauen mit Betreuungspflichten**

Fokusgruppe 5: **Frauen, die während Corona ihren Job verloren haben**

Good-Practice-Interviews: **Frauen, die während Corona einen Job gefunden haben**

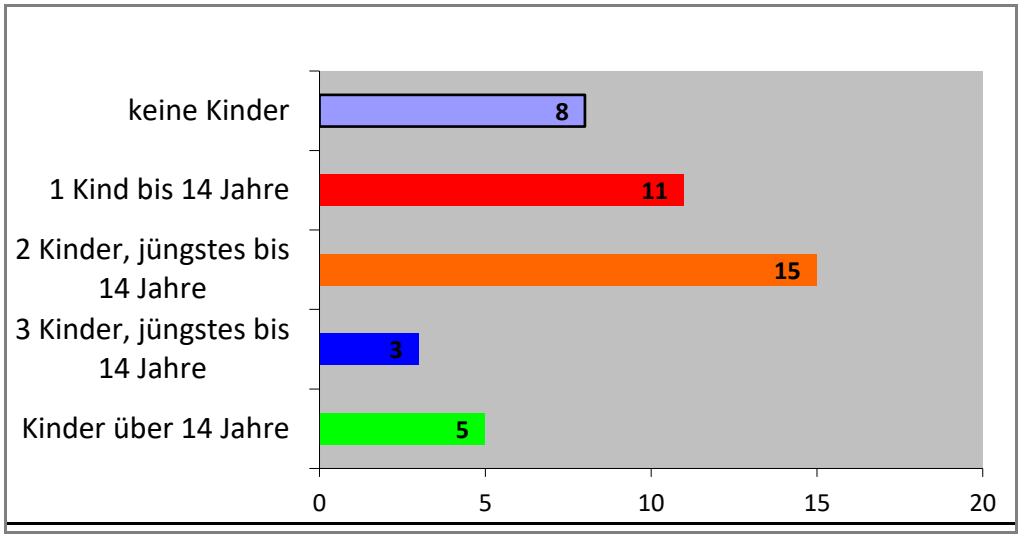
Unternehmens-Interviews: **Unternehmen, die von der Krise stark betroffen waren und ihre MitarbeiterInnen nicht gekündigt haben**

ExpertInnen-Interviews: Mit VertreterInnen von **Statistik Austria, MA 40, „Bildungsberatung in Wien“, „Nachbarinnen in Wien“** zur Zielgruppe **„Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“.**

Eckdaten und Soziodemografie

Altersverteilung: Die jüngste Teilnehmerin war 24, die älteste 54 Jahre alt. Ein Drittel (33%) war über 40 Jahre alt, mehr als die Hälfte (55%) zwischen 30 und 40 und 12% unter 30 Jahre alt.

Abbildung: Teilnehmerinnen nach Anzahl der Kinder



8 Frauen (19%) gaben an, keine Kinder zu haben. Ca. ein Viertel der Frauen (n=11) haben ein Kind bis 14 Jahre. 15 Teilnehmerinnen (36%) haben zwei Kinder, von denen das jüngste bis 14 Jahre alt ist. 3 Frauen (7%) haben drei Kinder, bei denen das jüngste bis 14 Jahre alt ist. Und 5 Teilnehmerinnen (12%) haben Kinder, die alle schon über 14 Jahre alt sind.

9 Teilnehmerinnen (21%) sind **Alleinerzieherinnen**, davon 6 mit Kindern bis 14 Jahre.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (24) haben eine andere Muttersprache als Deutsch.

Bei den **Bildungsabschlüssen** haben 17 Personen einen Uni-/Hochschulabschluss und 14 Matura angegeben. 9 Frauen haben eine Lehre oder Fachschule als höchste abgeschlossene Schulbildung absolviert und 3 Teilnehmerinnen haben einen Pflichtschulabschluss. 30 Teilnehmerinnen haben ihren höchsten Bildungsabschluss in Österreich gemacht, 13 im Ausland (1 davon beides).

Was den zum Zeitpunkt der Befragung **aktuellen Erwerbsstatus** betrifft, so waren von den 42 Teilnehmerinnen:

- 10 selbständig (Fokusgruppe 2)
- 9 unselbständig erwerbstätig (Fokusgruppe 4 und Good-Practice-Interviews)
- 6 in Karenz (Fokusgruppe 3)
- 18 arbeitslos, davon 8 bereits vor März 2020 (zum Zeitpunkt der Befragung länger als ein Jahr arbeitslos) (Fokusgruppe 1, 3 und 5).

Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind für viele Frauen **das ausschlaggebende Kriterium** bei der Arbeitsuche; immer wieder passen Stellen aufgrund dieses Kriteriums nicht.

Für Vollzeit spricht in erster Linie der finanzielle Vorteil und Unabhängigkeit. **Gegen Vollzeit spricht**, dass sich dieses Arbeitszeitausmaß mit dem Betreuungsaufwand des Kindes/der Kinder nicht ausgeht, insbesondere für Alleinerzieherinnen oder Frauen mit mehreren Kindern. Etlichen Frauen ist es auch wichtig, den Nachmittag mit ihren Kindern zu verbringen. **Vollzeitarbeit wird unterstützt,** wenn die Kinder schon älter sind, eine lange Nachmittagsbetreuung haben, wenn die Lage der Arbeitszeit so ist, dass noch Zeit für Kinder und Haushalt bleibt, es fixe/planbare Arbeitszeiten und/oder ein Netzwerk und familiäre Strukturen gibt, die bei der Kinderbetreuung unterstützen oder wenn der Partner weniger verdient – wer Vollzeit und wer Teilzeit arbeitet ist vor allem auch eine finanzielle Entscheidung.

Für **ein Arbeitsausmaß von 30-35 Stunden spricht, dass dieses am besten an die Betreuungszeiten der Kinder** angepasst und auch für Alleinerzieherinnen und Mütter von mehreren Kindern geeignet ist. Es bleibt Zeit für die Kinder/Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance. 30-Stunden-Jobs seien auch gut für Menschen in Berufen mit hoher Erholungsnotwendigkeit, z.B. in der Pflege/im Gesundheitsbereich, auch für ältere Personen ohne Kinder.

Für ein **Arbeitsausmaß von 20-30 Stunden** sprechen sich insbesondere Alleinerzieherinnen aus, Mütter, die mit ihren Kindern am Nachmittag zuhause sein wollen oder Mütter von kleineren Kindern, die sich erst in den Kindergarten eingewöhnen müssen.

Nicht nur das Ausmaß, auch die **Lage der Arbeitszeit** ist entscheidend, ob ein Stellenangebot passend erscheint. Dies betrifft in erster Linie Frauen mit Kindern, da es um die **zeitliche Organisierbarkeit der Arbeit in Verbindung mit der Kinderbetreuung** geht. Die mangelnde Flexibilität gegenüber Frauen ohne Kinder wird auch als Handicap bei der Stellenbewerbung gesehen.

Wichtig bei der Lage der Arbeitszeit ist, **dass sich das Familienleben noch gut ausgeht und die Arbeitszeit mit den Bring- und Holzeiten der Kinderbetreuung/Schule zu vereinbaren sind**. Auch **Arbeit am Wochenende** wird, selbst wenn sie organisierbar wäre, von etlichen Frauen abgelehnt, da sie das Wochenende mit der Familie verbringen wollen. Für **Alleinerzieherinnen** sind insbesondere ein sehr **früher Arbeitsbeginn oder Arbeitszeiten, die sich in den Abend hineinstrecken, schwierig oder unmöglich zu organisieren**.

Gründe und Motivation für Arbeit

Bei den **Gründen und Motivation für Arbeit** spielt der **finanzielle Aspekt** eine zentrale Rolle, zum einen als **Notwendigkeit, Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen**, zum anderen für die **(finanzielle) Unabhängigkeit,** insbesondere bei einer Vollzeitbeschäftigung. Dazu gehört auch, nicht mehr vom Arbeitslosen-Unterstützungssystem und dem AMS abhängig sein zu wollen.

Neben dem finanziellen Aspekt weisen einige Frauen auf die **gesundheitliche Bedeutung von Arbeit** und auf **die negative gesundheitliche Auswirkung von Arbeitslosigkeit** hin. Insbesondere **soziale Teilhabe und der Kontakt mit anderen Menschen** scheinen Aspekte von Arbeit zu sein, die sich nach Angaben der Betroffenen positiv auf ihre Gesundheit auswirken. **Freude** an der Tätigkeit, **Zufriedenheit mit dem Beruf und der Arbeit** und ganz allgemein gerne zu arbeiten werden ebenfalls als Gründe und Motivatoren genannt. Dass die Arbeit bzw. der Beruf **Sinn** machen, wird ebenfalls als Motivator und Entscheidungskriterium genannt. Auch **Verantwortung und Vorbildwirkung für die Kinder** spielen eine

ganz wichtige Rolle für die Arbeitsmotivation von Müttern. Schließlich sind auch die **eigene Entwicklung** Ansporn für die Arbeit.

Zahlreiche Frauen erzählten im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews von **Berufs- und Entwicklungsvorstellungen**, die sich teilweise verwirklichen haben lassen, teilweise aber an der jeweiligen Situation bislang gescheitert sind. Es zeigt sich immer wieder eine Unvereinbarkeit von Arbeit und Familie auf der einen Seite und beruflicher Entwicklung auf der anderen Seite.

Finanzielle Situation

Aus den Schilderungen der an der Studie teilgenommenen Frauen lassen sich folgende Einflussfaktoren auf ihre finanzielle Situation ableiten:

- Ihre aktuelle **Erwerbssituation** (erwerbstätig; arbeitslos; in Karenz)
- Ihr **Beruf**: branchenspezifische Gehaltshöhen sowie branchenspezifische Rahmenbedingungen und Situation des jeweiligen Berufsfelds während der Corona-Pandemie
- Das **Beschäftigungsausmaß**
- Ihr **Rollenbild**, das sich vor allem auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt.
- Ihre **Familiensituation** (Kinder/keine Kinder/Alter der Kinder; mit Partner/alleinerziehend; Beschäftigungsausmaß des Partners), die sich vor allem auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt
- Die **Verfügbarkeit von und das Vertrauen in leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen**, die der angestrebten oder notwendigen Dauer und Lage der Arbeitszeit entsprechen.
- Das **soziale Umfeld und die Verfügbarkeit von Netzwerken**, was sich auch auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt.
- Die Verfügbarkeit von **finanziellen Unterstützungsleistungen**.
- Die **Lebenshaltungskosten**, insbesondere Kosten für Wohnen, aber auch Kinderbetreuung.

Etliche der an der Studie teilgenommenen Frauen beschreiben, dass ihre **finanzielle Situation eng** ist und nicht reicht, um so zu leben, wie sie es sich vorstellen. Dabei wird durchaus auch gesehen, dass **Teilzeitbeschäftigung die finanzielle Situation negativ beeinflusst.** Einige Frauen erleben ihre **finanzielle Situation als prekär.** Besonders kritisch ist die Situation für manche **arbeitslose Frauen**. Für Frauen, die nach der Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung gefunden haben, entspannt sich die finanzielle Situation deutlich.

Immer wieder wird explizit sichtbar, dass **Frauen die finanzielle Unterstützung durch ihre Partner bzw. durch die Väter ihrer Kinder benötigen (würden)**. Dies wird insbesondere von Alleinerzieherinnen thematisiert. Eine große Rolle für die finanzielle Situation spielen die **Wohnkosten.** Manche Teilnehmerinnen verweisen darauf, dass diese kaum mehr leistbar wären bzw. ein sehr hoher Anteil des Einkommens dafür verwendet werden muss.

Corona hat sich **auf die finanzielle Situation** vor allem dann stark negativ ausgewirkt, wenn dadurch **im Haushalt niemand mehr Geld verdienen konnte.** Bei einigen der Teilnehmerinnen war die finanzielle Situation angespannt, dennoch war es noch möglich aufgrund von **partnerschaftlicher/familiärer oder staatlicher Unterstützung** die anfallenden Kosten zu decken. Wo es bei beiden PartnerInnen keine Änderungen bzw. Unterbrechungen ihrer Erwerbsarbeit gab, hat sich Corona finanziell nicht negativ ausgewirkt. Im Falle von Kurzarbeit in der Familie gab es zum Teil ebenfalls keine finanziellen Einbußen, da es sich durch wegfallende Kosten (Kinderbetreuung) oder andere Förderungen ausgleich.

Die an der Studie teilgenommenen Frauen machen sich in unterschiedlichem Ausmaß, aber eher weniger, Gedanken über ihre **Altersvorsorge.** Einige sagen, es sei nicht wert darüber nachzudenken, weil **man nicht wissen könne, wie lange man lebt**. Das **Bemühen um die staatliche Pension ergebe auch keinen Sinn, weil diese so niedrig sei**. Vielen Frauen ist aber bewusst, dass sich ihre Teilzeitarbeit negativ auf ihre Pension auswirken wird. Nur manche haben über Lösungen dazu nachgedacht.

Aus den Schilderungen der Teilnehmerinnen zum Thema **Pensionssplitting** lässt sich schließen, dass es dafür noch ein **großes Aufklärungs- und Überzeugungspotenzial sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu geben scheint.** Derzeit ist es den Frauen überlassen, dies mit ihren besser verdienenden Partnern zu verhandeln und sie zu überzeugen und sie scheinen dabei von der Großzügigkeit, dem Wohlwollen und dem Entgegenkommen ihrer Partner abhängig zu sein.

Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Bei etlichen an der Studie teilgenommenen Frauen **beteiligen sich die Partner an der unbezahlten Arbeit,** bei einigen gibt es eine **fix vereinbarte Aufteilung.** Die **Übernahme von unbezahlten Arbeits-Aufgaben durch die Partner ist aber auch häufig eingeschränkt**. Manchmal scheint dies auch an den Ansprüchen der Frauen zu liegen, wie das Ergebnis aussehen soll. Auffallend ist, dass die Partner häufig **Bring- und Holdienste** zu und von Kindergarten und Schule übernehmen. Bei manchen Frauen übernehmen die Partner auch den **Großteil der unbezahlten Arbeit**. Durch diese Unterstützung ist es auch möglich, mit einem höheren Stundenausmaß arbeiten zu gehen. Bei einigen übernehmen auch **andere Familienmitglieder einen Teil der unbezahlten Arbeit**.

In mehreren Fokusgruppen war Thema, dass es **„internalisiert“ sei, dass Frauen die unbezahlte Arbeit übernehmen** und dass es häufig **Anweisung oder Überzeugungsarbeit brauche, damit die Partner in diesem Bereich auch aktiv werden.**
Folgende Zusammenhänge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit lassen sich aus den Ergebnissen herauslesen:

- Wo **die Partner sehr viel arbeiten, übernehmen die Frauen den Großteil der Hausarbeit**. In einer traditionellen Rollenaufteilung verdient der Mann das Geld, die Frau übernimmt die unbezahlte Arbeit. Der Mann wird für die Erwerbstätigkeit von unbezahlter Arbeit entlastet.
- Die **Aufteilung der unbezahlten Arbeit wird umso wahrscheinlicher, je mehr die Frau außer Haus arbeitet**; umgekehrt wird **mangels Erwerbsarbeit Hausarbeit** wieder vermehrt von den Frauen übernommen.
- Ebenso übernehmen die **Partner mehr unbezahlte Arbeit und sehen eher, was an Hausarbeit zu tun ist, wenn bei ihnen die bezahlte Arbeit weniger wird oder ganz wegfällt** oder auch, wenn sie **im Homeoffice** arbeiten.

Vor allem die **Veränderungen durch die Corona-Pandemie** haben noch einmal verdeutlicht, wie einflussreich der jeweilige Erwerbsstatus ist hinsichtlich der Frage, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Frau und Mann aufgeteilt wird:

Sind die Partner der Frauen trotz Corona weiterhin in Arbeit und die Frauen können aufgrund von Corona ihre Arbeit nicht oder nur reduziert ausüben, so sind es verstärkt die **Frauen, die zuhause für alles zuständig** sind, und bedeutet für die Frauen ein **„Zurück an den Herd“**. Dies kam für einige der

Frauen unerwartet und überraschend, für viele ist es aber auch selbstverständlich, dass sie bei Wegfall/Reduktion der eigenen Erwerbstätigkeit und bei voller Berufstätigkeit des Partners verstärkt die unbezahlte Arbeit übernehmen. Umgekehrt ist es aber genauso: arbeitet die Frau und ist der Partner ohne Erwerbstätigkeit zuhause, wird in den geschilderten Fällen von ihm die **unbezahlte Arbeit übernommen**. Auch wenn die Frau zuhause ist und der **Partner im Homeoffice**, erfolgt **vermehrt eine Aufteilung der unbezahlten Arbeit**. Wenn **im Haushalt keine Kinder** sind, bewirkt der veränderte Erwerbsstatus der Frau und/oder des Partners während Corona wenig hinsichtlich der Aufteilung der unbezahlten Arbeit.

Was unterstützt Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Zentral dafür sind für viele Frauen eine **Passung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit mit entsprechenden zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungseinrichtungen**. Auch **passende Wegzeiten zwischen Wohnung, Arbeitsstelle und Kinderbetreuungseinrichtung** erleichtern die Organisation von Arbeit, Haushalt und Kindern. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind jene **Ressourcen, die in Form des Partners oder durch das familiäre und soziale Umfeld** bzw. Netzwerke zur Verfügung stehen. Schwieriger wird die Vereinbarkeit, wenn der Partner nur eingeschränkt Kinderbetreuung übernehmen kann oder will oder nicht verlässlich erscheint. Umgekehrt wirkt sich eine **zeitliche Flexibilität des Partners** (bei gleichzeitiger Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen) positiv aus. Ein letzter Punkt, der die Vereinbarkeit fördern oder behindern kann, liegt im Einflussbereich der Frauen selbst: ihre **Fehlertoleranz**.

Rollenbilder

Die Entscheidung von Frauen für ihr Beschäftigungsausmaß ist neben vielen Rahmenbedingungen auch von ihrem Rollenbild abhängig. Bei der Analyse der in den Fokusgruppen und Interviews transportierten Rollenbilder wurden zwei unterscheidbare Tendenzen sichtbar:

- Zum einen die Frauen, die eine **traditionelle Rollenaufteilung selbst bevorzugen, wählen und davon überzeugt** sind – sie beklagen die mangelnde Rücksichtnahme und Unterstützung der Gesellschaft für dieses Lebensmodell.
- Zum anderen die Frauen, die es **als internalisiert und von der Gesellschaft zugeschrieben ansehen, dass sie die Hauptlast der unbezahlten Arbeit übernehmen und die Konsequenzen davon tragen müssen.** Sie sehen die ungleiche Rollenaufteilung als ein gesellschaftlich verankertes Konstrukt, dem sie unterworfen sind und das schwer zu ändern ist. Dieses würde auch durch Frauen tradiert. Sie hätten durch dieses Rollenbild viele Nachteile – Reduktion der Arbeitszeit, weniger Geld, weniger Pension, weniger Selbständigkeit und Autonomie – und wünschen sich gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen in Richtung mehr Gleichstellung.

Für diese Veränderung wird hier zum einen die **Verantwortung bei der Politik** gesehen: Politische und strukturelle Maßnahmen seien notwendig. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die **Veränderung von Rollenbildern im Privaten, in der Familie beginnt** und jede einzelne dazu etwas beitragen kann. Es wurde in den Fokusgruppen deutlich sichtbar, dass viele Frauen/Mütter **sich als Role Models und Vorbilder sehen** und es ist davon auszugehen, dass sie **ihre Rollenbilder durch ihre Lebensgestaltung und ihre Entscheidungen** weitergeben.

Auswirkungen von Corona auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für jene Frauen, die trotz Corona **unverändert weitergearbeitet** haben, **bestanden die Herausforderungen darin, mit den durch Corona eingeführten Maßnahmen zurechtzukommen.** So kam es aufgrund von Corona und des Infektionsgeschehens regelmäßig zu **Ausfällen von KollegInnen**, **es war immer wieder notwendig, für KollegInnen einzuspringen**.

Für die Kinder Schulbetreuung in Anspruch zu nehmen war auch keine Selbstverständlichkeit mehr, um in die Arbeit gehen zu können. Generell und von Seiten der Betreuungseinrichtungen war es während der Lockdowns nicht gern gesehen, dass die Kinder in die Schule bzw. Betreuungseinrichtungen gebracht wurden. Der Arbeitgeber hingegen hat es als selbstverständlich angesehen, dass das Kind in die Schulbetreuung geht. Dies stellte ein Dilemma für die betroffenen Frauen/Familien dar.

Rahmenbedingungen

Kinderbetreuung und Schulen

Für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern sind das Angebot von **Kinderbetreuung und ein funktionierendes Bildungssystem** essenziell. Aus Sicht der Betroffenen geht es dabei um die folgenden Themen:

- Öffnungszeiten und deren Passung zu den erforderlichen Arbeitszeiten
- Die Verfügbarkeit von kostengünstigen (öffentlichen) Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere auch ganztags für Arbeitsuchende
- Betreuungsplätze im öffentlichen Kindergarten auch während des Jahres zu erhalten
- Kinderbetreuung in den Sommermonaten

Die **Wahrnehmung der Qualität der institutionellen Kinderbetreuung** scheint dazu beizutragen, ob Frauen ihre Kinder dieser Betreuung anvertrauen oder eine geringere Arbeitszeit oder zusätzliche Betreuung durch Familienangehörige, FreundInnen oder Babysitter wählen. Manche Frauen scheinen dieses **Vertrauen in die Kinderbetreuungseinrichtungen** nicht zu haben. Hier wird auch der **Betreuungsschlüssel** kritisiert. Auch was **Schulen und Nachmittagsbetreuung von Schulkindern** betrifft, ist vielen Müttern wichtig, dass sie ihre Kinder gut versorgt sehen, damit sie selbst gut und beruhigt arbeiten gehen können – eine gute Versorgung in der Schule und im Hort unterstützt die Berufstätigkeit immens.

Ein häufigeres Thema waren auch die **Kosten für die Kinderbetreuung**. Betreuungsplätze im städtischen Kindergarten sind kostengünstiger und es stehen davon weniger zur Verfügung als von den Betroffenen gewünscht und benötigt. Viele weichen deshalb auf teurere private Kindergärten aus, obwohl es für sie finanziell schwierig ist. **Manche Mütter in Karenz,** die ihre Kinder gerne schon in den Kindergarten geben wollen würden, verzichten darauf, weil nur private Plätze zur Verfügung stehen und diese nicht leistbar sind.

Durch Corona hat sich die **Situation der Frauen durch die fehlende Betreuung der Kinder deutlich erschwert** und erfordert wesentlich mehr **zeitliche Flexibilität.** W**iederholte Schließungen von Kindergärten erschwerten oder verschoben die Eingewöhnung** der Kinder. Zu Beginn der Pandemie durften die Kinder auch nicht in den städtischen Kindergarten gebracht werden bzw. es war nicht gerne gesehen.

Die **Schulbetreuung während der Lockdowns** wird von einigen der Frauen als **gut organisiert** beschrieben, es gab aber auch andere Wahrnehmungen. Die Betreuung in kleinen Gruppen in der Schule wurde von manchen Kindern auch als Bestrafung erlebt, da die anderen Kinder zuhause bleiben konnten. Durch die Inanspruchnahme der Schulbetreuung während der Lockdowns aufgrund der eigenen Berufstätigkeit kamen bei manchen Frauen **Schuldgefühle und ein schlechtes Gewissen** auf, da ihnen von Seiten der Schule vermittelt wurde, dass sie durch die Nutzung der Schulbetreuung während der Lockdowns nicht zur Eindämmung der Pandemie beitragen – **im Gegensatz zu jenen, die für die Inanspruchnahme von Homeschooling gelobt wurden**.

Auch die **Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen mit Homeschooling waren unterschiedlich**. Es gibt Kinder, die im Homeschooling eigenständig und gut organisiert sind, während andere der Unterstützung durch die Eltern bedürfen. Manchen Kindern hat die **Tagesstruktur gefehlt**, was regelmäßig zu Konflikten geführt hat. **Für die Frauen selbst war Homeschooling eindeutig anstrengend, stressig und eine Aufgabe, die viel Zeit in Anspruch nimmt.**

Die betroffenen Frauen betonten die Wichtigkeit, dass **Schulen und Kindergarten trotz Corona offenbleiben**. Denn die Schließung von **Schulen/Kindergarten schränke vor allem Frauen ein.**

Infrastruktur, Mobilität und Wegzeiten

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch durch ein **gutes Zusammenspiel von Infrastruktur und Mobilität** ermöglicht, z.B. Kindergarten, Arbeitsstelle und Wohnung in Nähe zueinander. Das **Bringen und Holen von Kindern zu oder von der Kinderbetreuungseinrichtung/Schule** ist generell **eine relevante Rahmenbedingung für die Erwerbstätigkeit von Frauen,** Wegzeiten zur und von der Arbeit müssen damit koordiniert werden, alles muss sich mit den Arbeitszeiten und insgesamt mit der zur Verfügung stehenden Zeit ausgehen. Immer wieder berichten Frauen auch, dass die **Väter diese Bring- und Holdienste übernehmen, damit es sich organisatorisch ausgeht**. Bei der **Bewertung und Auswahl einer Arbeitsstelle** fließen deshalb auch diese Überlegungen ein. Manchmal werden aber auch genau bei dieser Rahmenbedingung Kompromisse gemacht, um einen Job zu bekommen.

Netzwerke und soziales Umfeld

Netzwerke und die Unterstützung eines sozialen Umfelds spielen **für die Organisation der Erwerbstätigkeit, aber auch für die Arbeitsuche eine wichtige Rolle**. Es wurde auch sichtbar, dass Frauen, die über ein solches Netzwerk und unterstützendes Umfeld nicht verfügen, es in etlichen Aspekten des Alltags schwerer haben. Insbesondere **Frauen, die von woanders nach Wien gezogen sind, haben hier kein Netzwerk** und weisen auch darauf hin, dass dahingehende Unterstützung bei der Arbeitsuche fehle.

Corona brachte auch relevante Veränderungen bei den Netzwerken und dem sozialen Umfeld mit sich: Durch Lockdowns, Homeoffice und Homeschooling in vielen Familien alles zuhause ab, wodurch **mehr Hausarbeit** anfiel. Zusätzlich fielen **gewohnte Unterstützung wie Haushaltshilfe oder Lernhilfe während der Lockdowns aus.** Auch die **sonst übliche Unterstützung durch die Familie wie z.B. die Großeltern entfiel häufig.** Besonders **verschärft hat sich die Situation für Alleinerziehende**, da auch bestehende **soziale Netzwerke** (Freundeskreis, Nachbarschaft) während der Lockdowns **nicht genutzt werden konnten**. Als **besonders herausfordernd** wurde außerdem der **Wegfall der Kinderbetreuung und**

der Freizeitaktivitäten für die Kinder erlebt. Manche Frauen waren in dieser Situation rund um die Uhr im Einsatz, es war **keine Erholung möglich** und **Stress und Erschöpfung** waren spürbare Konsequenzen.

Auf der anderen Seite beschrieben einige der befragten Frauen die während des Lockdowns **gemeinsam mit dem Partner verbrachte Zeit** zuhause als durchaus **positiv** und schön. Man sah sich öfter und hatte **mehr Zeit füreinander** und ist sich gesamt **als Familie näher gekommen**. Auch wurde die **gemeinsame Zeit mit den Kindern** von einigen der befragten Frauen **positiv erlebt**. Für Paare konnte es allerdings auch ungewohnt sein, die ganze Zeit zu zweit zuhause zu sein und manche **Singles** fühlten sich **isoliert** und einsam.

Gehälter und Löhne

Gehälter und Löhne waren ein großes Thema in den Fokusgruppen und Interviews, wobei vor allem **die als zu niedrig empfundene Bezahlung von Beschäftigten in typischen „Frauenberufen“** wie Pflege, Elementarpädagogik (Kindergärten), Sozialbereich, Handel, Friseurinnen im Mittelpunkt stand. Diese sollte verbessert werden, so der Grundtenor. Die schlechtere Bezahlung **mache diese Berufe auch unattraktiv** und **führt (gekoppelt mit schwierigen Arbeitsbedingungen) zu Personalmangel und hoher Fluktuation**. **Mit einer Aufwertung der „Frauenberufe“ würde und sollte in diesen auch die Männerquote steigen.** Dafür sollte sich die Politik einsetzen. Die Empfehlung, dass mehr Frauen in „Männerberufe“ gehen sollen, um ihre ökonomische Situation zu verbessern, wird von den Teilnehmerinnen dagegen kaum geteilt bzw. wird dem vehement widersprochen.

ArbeitgeberInnen

Es gibt bei manchen Teilnehmerinnen die Wahrnehmung, dass **ArbeitgeberInnen wenig Verständnis für Notwendigkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** haben. Diese erwarten oft mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten, die aber durch Angebot und Vereinbarung mit der Kinderbetreuungseinrichtung häufig nicht gegeben ist. Aber auch **bemühte und entgegenkommende Arbeitgeber** werden von einigen Teilnehmerinnen genannt und **Flexibilität bei den Arbeitszeiten sowie respektvolle, verständnisvolle, empathische Vorgesetzte** positiv sehr hervorgehoben.

Branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Die Frauen schilderten zahlreiche Schwierigkeiten und Herausforderungen bei den Rahmenbedingungen in ihren jeweiligen Branchen und Berufen:

- **Schlechte Bezahlung** (Gesundheitsbereich, Sozialbereich, Kindergartenpädagogik, Konditorin, Kunst/Kultur)
- **Schwierige und belastende Arbeitsbedingungen** (Gesundheitsbereich, Kindergartenpädagogik, Buchhaltung)
- **Herausfordernde Arbeitszeiten** (Gesundheitsbereich, Kindergartenpädagogik, Busfahrerin, Yogalehrerin, Schauspielerin)
- **Mangelnde Wertschätzung des Berufs** (Friseurin, Kunst/Kultur)
- **In der Pandemie eingebrochen, schlechte Jobaussichten** (Luftfahrt, Hotellerie, Gastronomie, Fitness-Studio)

- **Keine Lobby** (Yoga-Lehrerinnen, Fremdenführerin)
- **Prekäre und unfaire Arbeitsverhältnisse** (Kunst/Kultur)
- **Geschlechtsspezifische Diskriminierung** (Kunst/Kultur)

Zu den **Verbesserungsvorschlägen und Wünschen der Frauen im Hinblick auf die Rahmenbedingungen** gehören: Bessere Bezahlung in Frauenberufen und Aufwertung von Frauenbranchen, mehr Unterstützung von Eltern, Müttern und Alleinerziehenden, (finanzielle) Unterstützung zum Schutz vor häuslicher Gewalt, leichterer Zugang zu städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen, mehr Betreuungsplätze, voller Zugang (Ganztagesplätze) auch für Arbeitsuchende sowie gute Schul- und Hortstrukturen.

Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche

Finanzielle Situation von arbeitslosen Frauen

Manche der Frauen, die arbeitslos sind, leben am **Existenzminimum** oder darunter; vor allem dann, wenn es keine Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung gibt. Es gibt auch Frauen, die von der Familie unterstützt werden, um die Situation zu bewältigen.

Erfahrungen bei der Arbeitsuche

Die Teilnehmerinnen machen bei der Arbeitsuche die Erfahrung, dass in erster Linie **nach Vollzeitkräften gesucht** wird. Unabhängig davon, ob sie nach Teilzeit oder nach Vollzeit suchen, in der Branche bleiben oder die Suche auf alle Branchen ausweiten, bleibt die Arbeitsuche schwierig.

Bei einigen der Teilnehmerinnen hatte Corona keine Auswirkungen auf die Arbeitsuche. Andere erzählen, dass **durch Corona die Arbeitsuche besonders am Anfang gebremst** hat. Auf Bewerbungen gab es besonders während Corona **keine Rückmeldungen** und wenn, dann gab es Absagen. Im Vergleich zu vor Corona kam es zu **keinen Vorstellungsgesprächen** bzw. wurden bei einigen der befragten Frauen die Vorstellungsgespräche **storniert**.

Die **Arbeitsuche wurde jedoch auch erschwert bzw. verlangsamt durch die Betreuung der Kinder zuhause** aufgrund geschlossener Kindergärten und fehlender Betreuung am Nachmittag.

Am **Anfang der Pandemie bestand bei einigen der Teilnehmerinnen noch Hoffnung auf Wiedereinstellung**. Allerdings **schwand bei einigen zunehmend die Hoffnung auf eine Rückkehr in den ursprünglichen Beruf** und Wiedereinstellungen blieben aus, z.B. weil die Branche darniederlag oder immer noch nicht so viel Personal benötigt wurde wie vor der Pandemie.

Strategien bei der Arbeitsuche

Viele der Teilnehmerinnen berichten, dass sie **viele Bewerbungen schreiben und viel Zeit dafür aufwenden**, auch für die Gestaltung der Schreiben und des Lebenslaufs, dennoch **mit wenig Erfolg**.

Aus dieser Erfahrung heraus erfolgen Bewerbungen verstärkt **eigeninitiativ und unabhängig vom AMS.** Bei der Arbeitsuche **erfolgreich** waren die Frauen meist **über das eigene persönliche Netzwerk**

(FreundInnen und Bekannte). Auch die **Kontaktaufnahme mit früheren KollegInnen oder ArbeitgeberInnen** kombiniert mit der Bitte die Information weiter zu streuen, führte bei einigen zum Erfolg.

Auch wenn die Gesamtsituation schwierig ist (Kinderbetreuung, Geld, Arbeitslosigkeit und nicht zuletzt wegen Corona) ist es aus Sicht von einigen der Teilnehmerinnen **wichtig dranzubleiben**, nicht aufzugeben und die Geduld zu bewahren, auch **damit man weiß** und die Erfahrung macht, **wie Vorstellungsgespräche ablaufen**. Auch wenn es zu **Absagen** kommt, ist es wichtig, dies **nicht persönlich** zu **nehmen**, sich **nicht unterkriegen zu lassen und optimistisch** zu bleiben.

Einige der befragten Frauen betonen, dass es **wichtig ist, beim Eigenen zu bleiben**, das zu machen was einem liegt und **wo man sich wohl und wertgeschätzt fühlt**.

Hindernisse bei der Arbeitsuche

Im Zusammenhang mit der Arbeitsuche sehen die Teilnehmerinnen etliche Benachteiligungen.

Mit (kleinen) Kindern habe man geringere Chancen bei Bewerbung, **Unternehmen bevorzugen Frauen ohne Kinder**, weil diese flexibler sind und weniger Pflege- oder Betreuungsfreistellungen verursachen. Eine zweite Schwierigkeit bei der Arbeitsuche ist für viele Frauen die **schlechte Passung** zwischen den Vorstellungen der Frauen und jenen der ArbeitgeberInnen **in puncto Ausmaß der Arbeitszeit.**

Einige Teilnehmerinnen, die eine Teilzeit-Stelle suchen, berichten, dass **Unternehmen oft nur Vollzeit anbieten oder darauf bestehen**. **Aber auch die Arbeitszeitlage** ist oft sehr schwierig, **besonders für Alleinerziehende,** da außerhalb bestimmter Rahmenzeiten keine Kinderbetreuung gewährleistet ist.

Manche Teilnehmerinnen machen auch die Erfahrung, dass sie **Absagen wegen „Überqualifizierung“** bekommen, was gleichbedeutend mit **Absagen wegen ihres Alters** sei. Aber **auch unabhängig vom Alter können höhere Qualifizierungen ein Hindernis sein**, eine Arbeit zu bekommen. Es bestehe der Eindruck, dass das Interesse von Seiten der ArbeitgeberInnen darin besteht, billige Arbeitskräfte zu bekommen und Qualifikation und Erfahrung nicht wirklich zählen.

Ein weiteres Hindernis Arbeit zu finden ist, dass auch wenn im Ausland Qualifikationen und Ausbildungen erworben wurden, für Österreich **keine formal anerkannten Ausbildungen** vorliegen.

Motivation und Demotivation bei der Arbeitsuche

Für einige der Frauen kommt die Motivation für die Arbeitsuche **„von einem selbst“**, **„von innen“** und beruht auf der Tatsache **gerne zu arbeiten**. Das Bedürfnis nach **sozialen Kontakten** sind weitere Aspekte für die Motivation bei der Arbeitsuche, ebenso der **Wunsch den Kindern ein Vorbild zu sein**.

Die **persönliche und individuelle Betreuung im Rahmen von institutionellen Angeboten** sind **unterstützend für die Motivation bei der Arbeitsuche**. Auch hilfreich, um die Motivation aufrecht zu erhalten, sind **gelegentliche Bewerbungsgespräche.** Nützlich sind außerdem **Plattformen für die Jobsuche**.

Ein **Arbeitgeber, der auf die persönliche Situation Rücksicht nimmt**, **und wo (zeitliche) Flexibilität bei Bedarf möglich ist,** hilft bei der Entscheidung eine Arbeit anzunehmen. Zu wissen, dass der Arbeitgeber auf seine MitarbeiterInnen achtet, ist ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidungsfindung.

Hilfreich und wichtig **wäre** sicherzustellen, dass **unabhängig vom Erwerbsstatus das Betreuungsausmaß in öffentlichen Kindergärten frei gewählt werden kann**. Denn für arbeitslose Frauen wird die

Arbeitsuche durch Einschränkungen bei der Kinderbetreuung auf Halbtages- oder Teilzeitplätze in den öffentlichen Kindergärten erschwert.

Demotivierend ist es, **wenn gefordert wird unter dem eigenen Wert (Ausbildung, Erfahrung) arbeiten zu müssen**. Aber auch zu wissen, dass schlechte **Arbeitsbedingungen in der Branche** bestehen, bremst die Motivation bei der Arbeitsuche.

Wird eine neue Arbeit angenommen, sind einige der Frauen bereit **Abstriche wie einen längeren Anfahrtsweg oder geringeres Gehalt** in Kauf zu nehmen. Jedoch **sollte die Zufriedenheit und das machen zu können, was man möchte, mehr Berücksichtigung finden,** so die Priorisierung einiger Frauen.

Erfahrungen mit dem AMS

Ein großes Thema bei den arbeitslosen Frauen waren **unpassende Stellen, die vom AMS zugeschickt werden und auf die man sich dennoch bewerben muss**. Als unpassend empfunden werden dabei häufig **Dauer oder Lage der Arbeitszeit, Kompetenzen (über- und unterqualifiziert), Branche oder Ort** – weiter entferntes Bundesland oder auch außerhalb von Wien. Bei den Firmen würde es auch nicht gut ankommen, wenn man sich bewerben muss, obwohl man zur Stelle nicht passe. **Der Umgang der Frauen damit** ist unterschiedlich: Sie bewerben sich dennoch aufgrund der Befürchtung einer Bezugssperre oder bitten das Unternehmen, sie abzulehnen oder vermerken im e-AMS, dass die Kriterien nicht passen.

Mit **Qualität und Quantität der vom AMS angebotenen Stellen** sind die Teilnehmerinnen unterschiedlich zufrieden: In manchen Branchen wie Büro, Empfang, Gastronomie oder Elementarpädagogik gebe es ausreichend und passende Stellenangebote. Das AMS sei aber **nicht für alle Branchen gleich gut geeignet**.

Einige arbeitslose Teilnehmerinnen haben sich **vom AMS unter Druck gesetzt gefühlt** und **wenig Verständnis für ihre Situation verspürt. Während Corona war es auch schwieriger die Vorgaben des AMS zu erfüllen.** Eine mehrfach angesprochene Belastung sind die Androhung von bzw. die Erfahrung mit **Sperren des AMS**. Dies wird als zusätzlicher Stress in einer ohnedies bereits angespannten Situation empfunden.

In der Beschreibung der Betreuung durch das AMS spiegeln sich die Rahmenbedingungen der Pandemie wider. Der regelmäßige Kontakt mit dem AMS war für die meisten Teilnehmerinnen **ausschließlich telefonisch.** Durch die Kürze und das Tempo der Telefongespräche war es insbesondere für Kundinnen mit nicht-deutscher Muttersprache **schwierig, den Inhalten zu folgen**. Da die Zeit sehr knapp bemessen war, blieb nicht viel Zeit für ausführliche Gespräche. Es galt das Nötigste abzuklären, die Gespräche boten dadurch auch **wenig Unterstützung**.

Dabei wird von manchen Teilnehmerinnen auch **Druck und Stress bei den AMS-BeraterInnen** wahrgenommen. Laut Info eines Betreuers stünden pro Person maximal 10 Minuten zur Verfügung.

Ein öfter genannter Kritikpunkt ist der **häufige BeraterInnenwechsel** – dies sei nicht gut und erschwere den Kontaktaufbau und die Situation. Die Betreuung am AMS sei dadurch **unpersönlich**, man lernt sich nicht kennen. Auch ein **Verständnis für individuelle Lebenssituationen und -umstände** kann durch den ständigen Zuständigkeitswechsel nicht entstehen und ist auch kaum wahrnehmbar. Was durch

den häufigen Wechsel auf BeraterInnen-Seite auch auffällt: Die **BeraterInnen seien sehr unterschiedlich und die Qualität und Inhalte der Beratung auch.**

Kritik gab es auch am **Zwang zu AMS-Kursen, die aus eigener Sicht nichts bringen.** Manche Betroffene haben Ideen für Weiterbildungen, die für sie mehr bringen würden.

Die **Betreuung durch BBEs** wird positiv hervorgehoben. Hier würde man persönlicher und individueller betreut und das hilft. Die Arbeitsuche ist mehr auf das Profil ausgelegt, man bekomme viele Möglichkeiten aufgezeigt und wird durch die Betreuung im Optimismus bestärkt, was in einer Situation wie Arbeitslosigkeit immens wichtig sei.

Zielgruppenspezifische Situationen

Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen

Bei jenen langzeitarbeitslosen und langzeitbeschäftigungslosen Frauen, die an der Studie teilgenommen haben, fällt auf, dass viele von ihnen einen **starken Fokus auf ihre Kinder** haben und von den Jobvorstellungen her **häufig eine Teilzeitstelle mit eher niedrigerem Beschäftigungsausmaß** suchen. **Die Hälfte war früher oder ist aktuell alleinerziehend.** Es fällt auch auf, dass einige der Frauen dieser Zielgruppe **kaum über Netzwerke verfügen**, dies auch durch Zuzug nach Wien vor nicht allzu langer Zeit. Einige nennen als **Handicap bei der Arbeitsuche ihr Alter**. Was den Frauen in dieser Gruppe besonders wichtig erscheint: **Optimismus, Durchhalten und sich nicht unterkriegen lassen**.

Frauen in Qualifizierung und Ausbildung

Als Motivation und Grund für eine Qualifizierung führen die Teilnehmerinnen an, dass es generell **erforderlich** und **für den Lebenslauf** positiv ist, sich laufend zu qualifizieren. Ein wichtiges Motiv ist aber auch die Hoffnung auf eine zukünftige **Verbesserung** auch **der finanziellen Situation**, mit dem Ziel unabhängiger zu werden, den **Kindern etwas bieten** zu können und ihnen **ein Vorbild** zu **sein**.

Manche Frauen, die sich in Qualifizierung befinden, sind seit längerem arbeitslos und besuchen (AMS)-Kurse, um annähernd in dem Bereich arbeiten zu können, in dem sie auch eine Ausbildung haben, da das **ausländische Studium in Österreich nicht anerkannt** wird.

Mütter werden als benachteiligt gesehen, wenn es darum geht Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Als Grund wird angeführt, dass sie **weniger Zeit für die Erwerbsarbeit** und in Folge auch für die **Qualifizierung** haben.

Corona war für viele der befragten Frauen eine **Gelegenheit sich weiterzubilden**, auch in einem anderen Tätigkeitsfeld. Besonders in der **Aneignung digitaler Kompetenzen** wird zukünftig ein **Bedarf** gesehen. Als besondere Herausforderung während Corona wird die **Gleichzeitigkeit von Online-Weiterbildungskursen und** der **Kinderbetreuung zuhause** beschrieben. Dadurch wurden auch Weiterbildungen verzögert oder abgebrochen.

Für einige der befragten Frauen **erleichtern** Online-Angebote im Qualifizierungsbereich die **Alltagsorganisation**. Auch **ermöglichen** Online-Kurse oft erst die **Teilnahme**.

Als **Vorschlag für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen** für Frauen wird angeregt, besonders Vorbereitungen für Prüfungen und die Durchführung von Prüfungen vor Ort zu organisieren und stattfinden zu lassen, hingegen den Unterricht selbst im Online-Modus anzubieten. Eine stressfreiere Teilnahme ist für Frauen mit Kindern leichter möglich, wenn die Rahmenzeiten passen. Finden die Kurse am Vormittag statt, wo die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind, dann ist eine Teilnahme leichter in Ruhe und stressfrei möglich.

Angebote und Beratungsleistungen des waff wurden von den Teilnehmerinnen durchgehend sehr gut bewertet. Die **Beratung beim waff** wird als **unterstützend und informativ** erlebt. Generell werden **die finanziellen Unterstützungen/Förderungen** des waff sehr positiv hervorgehoben. Insbesondere werden auch das **Wiedereinsteigerinnen-Programm des waff und FRECH** positiv hervorgehoben. Es wird auch empfohlen, **das Wiedereinsteigerinnen-Programm des waff noch stärker zu bewerben.**

EPUs und Neue Selbständige

Die Gruppe der EPUs und Neuen Selbständigen (Fokusgruppe 2) war **in einem hohen Ausmaß von den Veränderungen und Berufseinschränkungen durch Corona betroffen**. Auch **Förderungen und finanzielle Unterstützungsleistungen** waren bei ihnen ein intensiver diskutiertes Thema.

Der Themenkomplex **Abgaben, Sozialversicherung, Buchhaltung und Steuer** beschäftigt die selbständigen Frauen immer wieder. Sich damit auseinanderzusetzen ist kompliziert und zum einen gibt es dafür wenig eigene Kapazitäten und Expertise, aber auch wenig Ressourcen für externe Leistungen wie z.B. Steuerberatung oder Rechtsberatung.

Die an der Studie teilgenommenen EPUs und Neuen Selbständigen sehen ihre Interessen in der Gesellschaft wenig vertreten. Es **fehlt eine Lobby und eine Interessenvertretung.** Auch in bestimmten Branchen fühlen sich die selbständigen Frauen mangelhaft vertreten.

Verbesserungsvorschläge und Wünsche dieser Gruppe zielen auf bessere **Interessenvertretung, Lobby und Öffentlichkeitsarbeit** für ihre Situation, Interessen und Anliegen. Auch **Verbesserungen und Vereinfachungen oder mehr Unterstützung im Sozialversicherungssystem** werden gewünscht. Lösungsvorschläge für die Unterstützung dieser Gruppe in der Corona-Krise waren: Mietaussetzung, Unterstützung für MitarbeiterInnenhaltung, Ausfallbonus speziell für EPUs und Neue Selbständige erhöhen und verlängern sowie eine Umsatzsteuersenkung. Für die Musik- und Veranstaltungsbranche sei es wichtig, Perspektiven zu haben, wann und unter welchen Umständen es weitergehen kann.

Alleinerzieherinnen

Die **finanzielle Situation** der Alleinerzieherinnen ist häufig prekär, wenn keine (familiäre) Unterstützung da ist. Die Mieten sind für Alleinerziehende meist zu hoch. Auch sind die monatlichen Betreuungskosten für Ganztagsschulen/Kindergarten finanziell belastend.

Für Alleinerziehende ist es **schwierig** bis unmöglich, bestimmte **Anforderungen bezüglich Arbeitszeitausmaß** (40h) oder **Rahmenzeiten** zu erfüllen. **Entsprechend** können auch **Qualifizierungsangebote** im Umfang von 40 Wochenstunden nicht in Anspruch genommen werden, auch wenn der Wunsch da wäre.

Die **Covid-19-Pandemie** und damit einhergehende Maßnahmen haben sich auf viele alleinerziehende Frauen negativ ausgewirkt, **bei den alleinerziehenden Mindestsicherungsbezieherinnen** gab es laut MA 40 **bei fast allen Kennzahlen Verschlechterungen**.

Die Frauen betonen, dass besonders Alleinerziehende eine **Lobby brauchen** würden. Neben verstärkter **finanzieller** Unterstützung – in Form von höherem Gehalt, bei hohen Mieten – werden auch **Angebote für Kinder** – psychologische Unterstützung, Sport- und Freizeitangebote oder bei Gewalt gegenüber Kindern – als mögliche Unterstützungsangebote formuliert.

Auch wird eine **qualitativ hochwertige**, **empathische und gut organisierte institutionelle Kinderbetreuung** als mögliche und sinnvolle Unterstützung für Alleinerziehende gesehen. Als weitere wichtige Rahmenbedingung für Frauen generell und Alleinerziehende im Besonderen wird ein **funktionierendes Bildungssystem** identifiziert.

Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben

Zur Zielgruppe „Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“ wurden keine Gespräche mit Betroffenen geführt, sondern ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen der MA 40, der Statistik Austria, der „Bildungsberatung in Wien“ und des Projekts „Nachbarinnen in Wien“. Im Fokus der Fragestellungen standen **Frauen im erwerbsfähigen Alter mit der rechtlichen Möglichkeit zu arbeiten, die aber weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet noch in Ausbildung sind**.

Es fallen für diese Zielgruppe folgende häufiger vorkommende Merkmale auf: Migrationshintergrund mit Unterschieden nach Staatsangehörigkeiten, **(viele) Kinder** und **multiple Benachteiligungen wie geringe Deutschkenntnisse, niedrige Qualifizierung und/oder Kopftuch und damit einhergehende Stigmatisierungen**, ebenso **Lernschwierigkeiten oder schlechte Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildung.** Daraus ergibt sich oft eine hohe Hemmschwelle, Beratung aufzusuchen. Zurückgezogene Frauen finden sich auch häufig in isoliert und sehr traditionell lebenden Familien.

Kinderbetreuung und Haushaltführung sind für jene Frauen, die nicht in Pension und nicht in Ausbildung sind, der anzunehmende Hauptgrund für den Nicht-Erwerbsperson-Status. In sehr traditionell lebenden Familien kommt es vor, dass **der Mann der Frau verbietet, das Haus zu verlassen und arbeiten zu gehen.** Die **Mindestsicherung** kann den Rückzug vom Arbeitsmarkt verfestigen.

Für den Zugang zu dieser Zielgruppe bewähren sich **niederschwellige, aufsuchende Formate, Kontaktaufnahme und Empowerment durch Peers, muttersprachliche Beratungsformate** und Aktivierung über **Social Media in Muttersprache**. Für die Erreichbarkeit der Zielgruppe ist schließlich auch eine eventuell vorhandene **institutionelle Anbindung** relevant.

Angebote an diese Zielgruppe versuchen ein **positives Bild von Bildung** zu vermitteln, mit **positiven Role Models** wie z.B. Peers zu motivieren und den **Austausch der Frauen untereinander** zu fördern. Als motivierende Themen und Argumente werden **Selbständigkeit, eigenes Einkommen, positive Selbstwirksamkeit, positive Auswirkungen auf die Kinder, Informationen über das österreichische Ausbildungssystem**, **Aufklärung der Frauen über ihre Rechte und Möglichkeiten** wahrgenommen. Aber auch die Kombination von Angeboten und **Vereinbarungen** sei oft notwendig und zielführend, beispielsweise Unterstützungsleistungen wie Deutschkurse, Lernhilfe oder Amtswegebegleitung im Gegenzug dafür, dass die Frauen oder Familien vereinbarte Schritte in Richtung Integration unternehmen. Weil der finanzielle Anreiz für eine Arbeitsaufnahme bei Mindestsicherungsbezieherinnen

meist fehlt, ist es vor allem die positive Erfahrung, **durch die Arbeit außer Haus sein zu können**, die Frauen motiviert. Dies setzt einen **ersten Schritt** in diese Richtung und die Erfahrung eines **wertschätzenden, positiven Arbeitsumfeldes** – beispielsweise bei einem Praktikum oder einem Arbeitstraining – voraus. **Muttersprachliche Beratungsangebote** helfen vor allem auch bei diesen ersten Schritten.

Die Auswirkungen von Corona auf diese Zielgruppe sind ähnlich wie in der Gesamtbevölkerung: Es war ein **stärkerer Fokus auf Kinderbetreuungspflichten** bemerkbar und es gab **weniger Jobmöglichkeiten**. Außerdem war mehr **Gewalt in den Familien** feststellbar.

Zu den Lösungsansätzen und -ideen der ExpertInnen gehören **Kinderbetreuungsplätze** als zentrale Rahmenbedingung **auch für nicht-erwerbstätige** Frauen. Diese sollten insbesondere als **begleitende Unterstützung für Wiedereinstiegsmaßnahmen** und letztlich **bei positiver Jobperspektive rasch zur Verfügung stehen und auch mit der Alltagsorganisation der Frauen kompatibel** sein. Grundsätzlich wird eine stärkere Unterstützung beim Wiedereinstieg, insbesondere bei jüngeren Frauen, als eine mögliche Strategie angedacht.

Was aus Sicht der ExpertInnen darüber hinaus helfen könnte, nicht-erwerbstätige Frauen (wieder) an den Arbeitsmarkt heranzuführen: **Kostenlose und niederschwellige Deutschkurse**, die zeitlich an die Möglichkeiten der Frauen angepasst sind, auch in höheren Levels. **Jobs, die** zu Kinderbetreuungs- und Haushaltsverpflichtungen der Frauen und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen **passen.** Förderung von **niederschwelligen und aufsuchenden Projekten,** in diesem Zusammenhang auch **die Ausbildung und Beschäftigung von nicht-erwerbstätigen/arbeitslosen Peers als muttersprachliche „BrückenbildnerInnen“.** Anregungen gehen auch in Richtung Veränderungen beim **Mindestsicherungsbezug,** damit die Arbeitsaufnahme auch finanziell einen Anreiz darstellt. Schließlich sei es förderlich, wenn sich die Menschen in den Systemen (Behörden, Institutionen, Arbeitgeber) **eingeladen und gut behandelt** fühlen.

Situation aus Sicht von Unternehmen

Motivation, die MitarbeiterInnen zu behalten

Als Beweggrund, **warum die befragten Unternehmen daran interessiert sind ihre MitarbeiterInnen zu behalten**, wurde angegeben, als Unternehmen **Verantwortung wahrnehmen** zu wollen, **sowohl gegenüber den Beschäftigten** als auch gegenüber **der Gesellschaft**. Abgesehen davon beruht diese Entscheidung auch auf einem **strategisch langfristigen Ansatz**, denn die gut ausgebildeten und spezialisierten Fachkräfte, in deren Qualifizierung investiert wurde, sollten dem Unternehmen erhalten bleiben. Aber auch für die **Expansion und neue Geschäftsfelder** braucht das Unternehmen qualifizierte MitarbeiterInnen.

Auswirkungen von Corona und Maßnahmen in den Unternehmen

Hinsichtlich **Schließung während der Lockdowns** waren die drei befragten Unternehmen, abhängig von der Branche, **unterschiedlich betroffen**. Gemeinsam war ihnen jedoch, dass die Lockdowns und insbesondere der erste Lockdown dazu geführt hatten, dass am Beginn der Pandemie **alles stillstand**, es gab **erhebliche wirtschaftliche Einbußen** und die **Auswirkungen waren noch länger spürbar**.

Zudem kam auf dem **Arbeitsmarkt viel in Bewegung**: Ein Unternehmen erhält **zahlreiche Bewerbungen von Fachkräften** von Mitbewerbern, vor allem in der Gastro-Branche sind jedoch **Arbeitskräfte verloren gegangen** bzw. haben sich neu orientiert (z.B. Studierende).

Als **positive Veränderungen** wird die durch Corona beschleunigte **Digitalisierung** im Unternehmen gesehen. Bei allen drei der befragten Unternehmen bewirkte die Ausnahmesituation auch einen **Innovationsschub**.

Ein wesentliches gemeinsames Merkmal der drei befragten Unternehmen ist, dass aufgrund von Corona **keine Kündigungen** ausgesprochen wurden. Gleichzeitig wurde aber auch die **Aufnahme von neuen MitarbeiterInnen gestoppt**. RisikopatientInnen und Schwangere wurden freigestellt, wenn es keine anderen, passenden Tätigkeiten für sie gab. Über den Abbau von Resturlaub und Überstunden gab es Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und MitarbeiterInnen.

Nicht zu kündigen war auch aufgrund der **Kurzarbeit** möglich. Für die MitarbeiterInnen war es sehr wichtig zu wissen, dass das Unternehmen mit Hilfe der Kurzarbeit keine Kündigungen aussprechen musste. Eine weitere wichtige Maßnahme war die **Erarbeitung und Umsetzung eines Sicherheit- und Hygienekonzepts**.

Zentral für die Umsetzung der Maßnahmen war es, die dafür erforderlichen **Informationen** an die MitarbeiterInnen **schnell und zeitnah** zu **übermitteln**. Zusätzlich war es von großer Bedeutung, wie mit den Anliegen der MitarbeiterInnen umgegangen wurde. Das Wichtigste sei es bei Bedarf für die MitarbeiterInnen immer erreichbar zu sein, zu **kommunizieren und die Sorge** zu **nehmen**.

Der intensive Austausch und Kontakt zur Personalverantwortlichen war auch deshalb von großer Wichtigkeit, da es mit Lockdown, Homeschooling und Verdachtsfällten erforderlich war, dass **Arbeitszeit-Anpassungen** ermöglicht wurden. Es wurden **Sonderbetreuungszeiten** vereinbart. Zudem erfolgte die **Dienstplangestaltung** mit größtmöglicher individueller Flexibilität und sollte auch kurzfristig möglich sein. **Frauen mit** kleinen **Kindern** bzw. mit Kindern im Homeschooling wurden bei der Dienstplangestaltung **besonders berücksichtigt**, allerdings war es auch wichtig darauf zu achten, dass die **Arbeitszeit** auch **gerecht aufgeteilt** wurde.

Homeoffice wurde in unterschiedlichem Ausmaß angeboten und dort, wo es möglich war, umgesetzt. Für die MitarbeiterInnen hat es Vor- und Nachteile. Für eine Frau mit drei schulpflichtigen Kindern ist Homeoffice auch eine Herausforderung, ausreichend Infrastruktur (Anzahl der Laptops, Internetzugang) zur Verfügung stellen zu können.

Die **Kurzarbeit** wird als zentrales Instrument angeführt, das es auch einem gesunden Unternehmen erst ermöglicht hat, MitarbeiterInnen nicht kündigen zu müssen und halten zu können. Es wird als ein sehr hilfreiches Instrument gesehen, um Arbeitsplätze zu sichern. Die **Abwicklung der Beantragung** wurde jedoch als sehr herausfordernd erlebt, vor allem auch, weil es keine Ansprechperson gab und nur über das e-AMS Konto kommuniziert und abgewickelt werden konnte.

Wahrgenommene Auswirkungen von Corona auf die MitarbeiterInnen

Die **Umsetzung der Maßnahmen** (Maske und Abstand) war sehr fordernd für die MitarbeiterInnen, hinzu kamen die **Herausforderungen im KundInnenkontakt**. Neben Bewältigung der eigenen Angst und Unsicherheit waren Kraft und Stärke im Umgang mit (aggressiven) KundInnen erforderlich. Der

Kontakt zu den KundInnen hat sich auch dahingehend verändert, da man als MitarbeiterInnen Nachweise kontrollieren muss.

Auch war es **verstärkt erforderlich** für ausgefallene KollegInnen aufgrund von Krankheit, Schul- und Kindergartenschließungen **einzuspringen** und flexibel zu sein.

Auffallend war, dass wenn **Kinder krank** waren, es Schulschließungen oder Verdachtsfälle im Kindergarten gab, meist die **Frauen nicht kommen konnten**. **Männer** sind hingegen **deutlich seltener ausgefallen**. Daher waren es auch vor allem die Frauen, die ausfallen, die **Angst** hatten, dass sie auf eine schwarze Liste des Unternehmens kommen. Zu beobachten war auch, dass sowohl die **Pflegefreistellung** als auch das **Angebot, die Kinder in den Betrieb mitzubringen** fast gar **nicht in Anspruch genommen** wurde. Es wird vermutet, dass die Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung mit der Sorge um den Arbeitsplatz zusammenhängt.

Die Frauen selbst erzählten, dass sie i**m Kindergarten „schief angeschaut“** wurden, wenn sie ihre Kinder in den Kindergarten brachten, obwohl sie in systemrelevanten Berufen beschäftigt sind. Um die Betreuung der Kinder sicherzustellen, **behalfen sich** die Frauen auch während Corona, wenn möglich, zusätzlich **mit den Großeltern**. Auch kam ihnen die unter Frauen weit verbreitete **Teilzeitbeschäftigung** entgegen, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können.

Weiters wurde von den Befragten beobachtet, dass es eine Zunahme von **Schwangerschaften** gab und die **Frauen sich** somit auch aus der Erwerbsarbeit **zurückzogen**.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Besonders wichtig ist es einem der befragten Unternehmen, die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie/privat** zu ermöglichen und die Arbeitszeiten entsprechend flexibel zu gestalten. Auch auf die **Vorbildwirkung von Führungskräften** (30h/Woche) wird gesetzt. **Papa-Monat** und **Väter-Karenz** wird von den männlichen Mitarbeitern gerne in Anspruch genommen. Dem Unternehmen ist generell die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und privat/Freizeit ein großes Anliegen, um die **Motivation und die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten**.

Im Allgemeinen fehlt es nach Ansicht der Unternehmen an **Rahmenbedingungen und Infrastruktur (Kinderbetreuung)**, damit Frauen auch gut Vollzeit arbeiten können. Von Seiten eines Unternehmens gab es Überlegungen einen Betriebskindergarten einzurichten, allerdings sind die Hürden und Auflagen zu groß. Auch hat sich das Unternehmen für bereits bestehende Modelle, nämlich dass Kindergärten für Unternehmen Kontingente freihalten, interessiert. Aber auch das ist nicht leistbar für das Unternehmen.

Auswirkungen von Corona auf Gesundheit und Psyche

Für jene Frauen, die (vorübergehend) ihren Beruf nicht mehr ausüben konnten, war die damit einhergehende **Perspektivenlosigkeit belastend**. Der **Verlust der Arbeit kombiniert mit geschlossenen Kindergärten** während des **Lockdowns** führte zur Verzweiflung**.** Aber auch die Frauen in Karenz bzw. in Ausbildung und Frauen, die berufstätig sind, beschreiben die Zeit während des Lockdowns als große Belastung, die **keine Erholung** zuließ, zu **Erschöpfung** und aufgrund fehlender Ressourcen zu Konzentrationsstörungen und Stimmungsschwankungen führte.

Gleichzeitig nahmen **körperliche Verspannungen und Schmerzen** aufgrund fehlender Bewegung, fehlender sportlicher Tätigkeit, übermäßigem Essen und fehlender Erholung zu. Unabhängig vom Erwerbsstatus haben die anhaltenden Einschränkungen vor allem bezüglich der **fehlenden sozialen Kontakte psychisch belastet** und zu Antriebslosigkeit geführt.

Ähnlich wie bei den Frauen hat sich auch bei den Kindern und Jugendlichen der Wegfall von Sport- und Freizeitangeboten **körperlich negativ ausgewirkt.** Der Medienkonsum (Handy, Fernseher) hat deutlich zugenommen und auch zu Konflikten geführt. Die fehlenden Freizeitangebote, der **Verlust der geregelten Tagesstruktur** aufgrund von Homeschooling und vor allem das **Verbot von sozialen Kontakten** zu FreundInnen haben Kindern und Jugendlichen zugesetzt und sie **psychisch belastet**.

Die Frauen haben **viele und unterschiedliche Copingstrategien** entwickelt, um mit den belastenden Situationen umzugehen: durch Bewegung, Ernährung, Kreativität oder Gespräche. Auch professionelle Hilfe wurde in Anspruch genommen. Besonders bei den Kindern wurde von Seiten der Frauen darauf geachtet, (bestehende) Kontakte zu Gleichaltrigen aufrecht zu erhalten bzw. zu ermöglichen.

1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen

„Offen gesagt 2021“ ist ein weiteres Folgeprojekt der Dialogforen „Offen gesagt“, die von AK Wien, AMS Wien und waff initiiert wurden und seit 2013 in regelmäßigen Abständen stattfinden. Ziel ist die Etablierung eines qualitativen Monitorings, um von Betroffenen Rückmeldungen zum Arbeitsmarkt, zur Arbeitsmarktpolitik und zum AMS-Betreuungsprozess in Wien zu erhalten. Die dabei verwendeten Methoden sind Fokusgruppen und qualitative Interviews.

1.1 Ziel und Inhalt des Projekts „Offen gesagt 2021“

Ziel des Projekts „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2021“ war es, die **Auswirkungen der seit März 2020 anhaltenden Covid-19-Pandemie auf Frauen am Arbeitsmarkt zu untersuchen und sinnvolle und notwendige arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen abzuleiten.**

Dabei sollte die Grund-Intention von „Offen gesagt“ fortgesetzt werden, Betroffene selbst zu Wort kommen zu lassen, um ihre Perspektiven, Handlungsorientierung und Deutungsmuster einzuholen.

Ausgehend von der jeweils individuellen Situation der Teilnehmerinnen wurde in Fokusgruppen und qualitativen Interviews erhoben, wie sie ihre Situation bewerten und welche Möglichkeiten sie sehen. Weiters war von Interesse, welche Vorstellungen sie in Bezug auf ihre Erwerbstätigkeit und die Aufteilung von bezahlter/unbezahlter Arbeit haben und welche Überlegungen und Bedürfnisse hinter diesen Vorstellungen liegen. In diesem Zusammenhang wurde auch eine Reflexion über die jeweiligen erwarteten oder erwartbaren Konsequenzen (Einkommenshöhe, Pension, Abhängigkeit/Unabhängigkeit) angeregt. In weiterer Folge stand im Fokus, welche Faktoren sie als hinderlich und welche als förderlich erleben, um – je nach Zielgruppe und persönlichem Ziel – wieder einen Job zu finden, eine Ausbildung zu absolvieren oder als Berufstätige die Lebens- und Arbeitssituation zu bewältigen und welche Rahmenbedingungen oder Angebote es aus ihrer Sicht noch bräuchte, um hier unterstützt zu werden. Dabei wurde auch thematisiert, welche Leistungen und Angebote des AMS, des waff, der AK oder anderer Institutionen bisher als hilfreich erlebt wurden und welche für die Zukunft für sie persönlich oder Frauen generell eine Unterstützung sein könnten.

Die Ergebnisse des Projekts sollen dazu dienen:

- Ideen zu generieren, wie es gelingen kann den Rückzug von Frauen vom Arbeitsmarkt zu verhindern und wie sie dabei unterstützt werden können, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.
- Eine Grundlage für die Entwicklung von Angeboten zu schaffen, um jener Retraditionalisierung zu begegnen, die durch Homeoffice, Homeschooling oder Arbeitslosigkeit wieder zugenommen hat.
- Eine Grundlage für die Ableitung von erforderlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und für die Erarbeitung von Lösungswegen für die verschiedenen Zielgruppen zu schaffen.
- Impulse für andere Einrichtungen wie BBEs, Stadt Wien, Interessenvertretungen und Unternehmen zu liefern.

Zentrale Themen und Fragestellungen in den Fokusgruppen und Interviews mit den Frauen waren:

6. Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

- Wie hat sich Corona auf die Situation der Frauen in ihren unterschiedlichen Situationen ausgewirkt?
- Wie hat es sich auf ihre (psychische) Gesundheit ausgewirkt?

7. Erwerbstätigkeit und Aufteilung von bezahlter/unbezahlter Arbeit

- Wie sieht die finanzielle Situation der Frauen aus?
- Was sind ihre Gründe und Motivation für Erwerbsarbeit?
- Was sind ihre Hoffnungen/Wünsche bezogen auf ihre (berufliche) Situation?
- Wie sind Ausmaß und Aufteilung an bezahlter Arbeit und an Haus- und Familienarbeit gestaltet? Wie sollte es sein, damit es für sie passt?
- Wie hat sich Corona auf die Haus- und Familienarbeit ausgewirkt?

8. Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche

- Wie ist es ihnen ergangen, als sie während Corona arbeitslos bzw. auf Arbeitsuche waren? Welche Faktoren erlebten sie als hinderlich und welche als förderlich, um wieder einen Job zu finden?
- Was motiviert sie derzeit in diesem Bereich aktiv zu sein oder zu werden? Was demotiviert sie?
- Was oder wen erleben sie in ihrer derzeitigen Situation generell als unterstützend?
- Was könnten sie als (weitere) Unterstützung gut gebrauchen, um ihre aktuelle Situation gut zu schaffen und ihre Ziele zu erreichen?
- Was könnten sie selbst aktiv tun?

9. Institutionelle Leistungen, Angebote und Rahmenbedingungen

- Welche Angebote oder Leistungen von waff, AMS, Arbeiterkammer oder anderen Einrichtungen waren bisher für sie für Beruf, Arbeitsuche oder Ausbildung hilfreich?
- Welche Leistungen/Angebote wären zusätzlich hilfreich gewesen oder künftig hilfreich?
- Welche Rahmenbedingungen sind für sie bzw. Frauen allgemein besonders wichtig, um arbeiten gehen zu können/in der Arbeit/bei der Jobsuche/bei Ausbildung/sich beruflich weiterentwickeln zu können?

1.2 Methode und Gruppenzusammensetzung

Im diesjährigen Projekt wurden 5 Fokusgruppen, 3 Zusatzinterviews, 3 Good-Practice-Interviews, 3 Unternehmensinterviews und 4 ExpertInnen-Interviews geführt. 2 Fokusgruppen wurden in Präsenz, 3 online abgehalten. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt. An den Fokusgruppen und den Interviews im Rahmen von „Offen gesagt 2021“ nahmen insgesamt 42 Frauen, 3 UnternehmensvertreterInnen und 4 ExpertInnen teil.

Was sind Fokusgruppen?

Fokusgruppen sind moderierte Diskussionsrunden, die sich an einem vorab entwickelten und mit dem Auftraggeber abgestimmten Leitfaden orientieren. Sie werden von einem/r ModeratorIn geleitet und

von einer Moderationsassistenz unterstützt. Der/die AssistentIn übernimmt anfallende organisatorische Aufgaben und protokolliert die Gruppendiskussion. Die Fokusgruppen werden digital aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Bei der Auswertung werden Themencluster gebildet, entlang derer die Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der und zwischen den Gruppen dargestellt werden.

Fokusgruppen ermöglichen es, kollektive Sichtweisen, Bedürfnislagen und Ideen interessierender gesellschaftlicher Gruppen abzubilden. Sie liefern wichtige Hinweise, wie bestimmte soziale Gruppen angesprochen und wo sie abgeholt werden können.

Wie wurden die Fokusgruppen zusammengesetzt?

Da es sich bei Fokusgruppen um eine qualitative sozialwissenschaftliche Erhebungsmethode handelt, erfolgte die Auswahl der DiskussionsteilnehmerInnen theoriegeleitet und bewusst nach dem Prinzip des *Selektiven Sampling.* Es wurden jene Subgruppen ausgewählt, die aufgrund der Faktenlage und bisheriger Erfahrungen in Hinblick auf die Fragestellung besondere Problemlagen und Bedürfnisse haben. Um zukünftig passende Aktivitäten und Maßnahmen zu entwickeln, die auf die jeweiligen Bedürfnisse der einzelnen Subgruppen zugeschnitten sind, wurden die einzelnen Gruppen möglichst homogen zusammengesetzt. Gleichzeitig wurde darauf geachtet, dass in den jeweiligen Gruppen eine ausgewogene Verteilung bestimmter vorab definierter Merkmale wie Alter, Migrationshintergrund, Anzahl der Kinder oder alleinerziehend gewährleistet ist.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Fokusgruppen und Interviews 2021

Gruppe	Schwerpunkt
Fokusgruppe 1 (FG1) Präsenz	**Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen** (bereits vor Corona/März 2020 arbeitslos)
Fokusgruppe 2 (FG2) Online	**EPUs und Neue Selbständige Frauen**
Fokusgruppe 3 (FG3) Online	**Frauen in Qualifizierung** (arbeitslos + in Karenz)
Fokusgruppe 4 (FG4) Online	(auch während Lockdowns) **Erwerbstätige Frauen mit Betreuungspflichten**
Fokusgruppe 5 (FG5) Präsenz	**Frauen, die während Corona ihren Job verloren haben**
3 Good-Practice-Interviews (IGP) telefonisch	**Frauen, die während Corona einen Job gefunden haben**
3 Unternehmens-Interviews (IU) telefonisch	Unternehmen, die von der Krise stark betroffen waren und ihre MitarbeiterInnen nicht gekündigt haben
4 ExpertInnen-Interviews (IE) telefonisch	Organisationen, die Informationen und Wahrnehmungen zur Zielgruppe „Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“ zur Verfügung stellen können

1.3 Projektablauf

Um das Projekt gut auf die Fragen und Zielsetzungen der beteiligten arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen abzustimmen und um gemeinsam Schlussfolgerungen für die Wiener Arbeitsmarktpolitik aus den Fokusgruppen und den Interviews abzuleiten, wurde wieder eine **Steuerungsgruppe** aus VertreterInnen der **AK Wien, des AMS Wien und des waff** eingerichtet, die das gesamte Projekt begleitete.

Rekrutierung und Durchführung der Fokusgruppen

Die Auswahl der Fokusgruppenteilnehmerinnen erfolgte nach zuvor definierten Kriterien. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppen 1, 3 und 5 sowie der Good-Practice-Interviews wurden auf Basis der AMS- und der waff-KundInnendatenbank unter Einhaltung des Datenschutzes rekrutiert. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppen 2 und 4 wurden über persönliche und berufliche Netzwerke und Social Media rekrutiert.

Die Fokusgruppen und Good-Practice- und Unternehmens-Interviews fanden von April bis Juli 2021 statt, die ExpertInnen-Interviews von Oktober bis November 2021. Zwei Fokusgruppen (FG1, FG5) wurden in Präsenz, die drei anderen (FG2, FG3, FG4) online abgehalten. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt. Die Teilnehmerinnen nahmen anonym mittels einer Nummer teil. Jede Wortmeldung wurde mit der zugehörigen Nummer protokolliert. Durch den Kurzfragebogen wurden auch Rückschlüsse auf Alter, Kinderanzahl der Teilnehmerin und Bildungshintergrund möglich.

Die Fokusgruppen und die Interviews wurden **transkribiert** und inhaltsanalytisch ausgewertet. Aus dem Datenmaterial wurden **induktiv Kategorien** gebildet. Diese direkt aus den Transkripten gewonnenen Kategorien bildeten die Basis für die schriftliche Ergebnisdarstellung.

Die ausgewerteten **Ergebnisse** wurden im Rahmen eines Interpretations-Workshops der Steuerungsgruppe präsentiert und diskutiert. Sie bilden die Basis für die **Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen** zur Unterstützung der Zielgruppen.

2 Eckdaten und Soziodemografie

An den Fokusgruppen und den Interviews im Rahmen von „Offen gesagt 2021“ nahmen insgesamt 42 Frauen, 3 UnternehmensvertreterInnen und 4 ExpertInnen teil. Es wurden 5 Fokusgruppen, 3 Zusatzinterviews, 3 Good-Practice-Interviews, 3 Unternehmensinterviews und 4 ExpertInnen-Interview geführt. 2 Fokusgruppen wurden in Präsenz, 3 online abgehalten. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Anzahl der Teilnehmerinnen pro Gruppe, über die Altersspanne und den Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund (nicht-deutscher Muttersprache) in den einzelnen Gruppen.

Tabelle 2: Eckdaten Fokusgruppenteilnehmerinnen und InterviewpartnerInnen (n=42)

Gruppe	Schwerpunkt	TN-Anzahl	Alter (von-bis)	Anzahl TN mit nicht-deutscher Muttersprache
Fokusgruppe 1 (FG1) Präsenz	**Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen** (bereits vor Corona/März 2020 arbeitslos)	5	31-53	3
Fokusgruppe 2 (FG2) Online	**EPUs und Neue Selbständige Frauen**	10	32-54	1
Fokusgruppe 3 (FG3) Online	**Frauen in Qualifizierung** (arbeitslos + in Karenz)	10 + 1 Zusatz-interview	29-34	9
Fokusgruppe 4 (FG4) Online	(auch während Lockdowns) **Erwerbstätige Frauen mit Betreuungspflichten**	4 + 2 Zusatz-interviews	33-44	3
Fokusgruppe 5 (FG5) Präsenz	**Frauen, die während Corona ihren Job verloren haben**	7	24-43	6
Good-Practice-Interviews (IGP) telefonisch	**Frauen, die während Corona einen Job gefunden haben**	3	30-45	2

In einem Kurzfragebogen, der den Fokusgruppenteilnehmerinnen und den Interviewpartnerinnen vor

Beginn der qualitativen Befragung ausgeteilt wurde, wurden einige soziodemografische Merkmale erhoben, die nun zusammengefasst dargestellt werden. Insgesamt haben alle 42 Teilnehmerinnen diesen Fragebogen ausgefüllt.

Die jüngste Teilnehmerin war 24, die älteste 54 Jahre alt. Ein Drittel (33%) war über 40 Jahre alt, mehr als die Hälfte (55%) zwischen 30 und 40 und 12% unter 30 Jahre alt.

Abbildung 1: Altersverteilung der Teilnehmerinnen

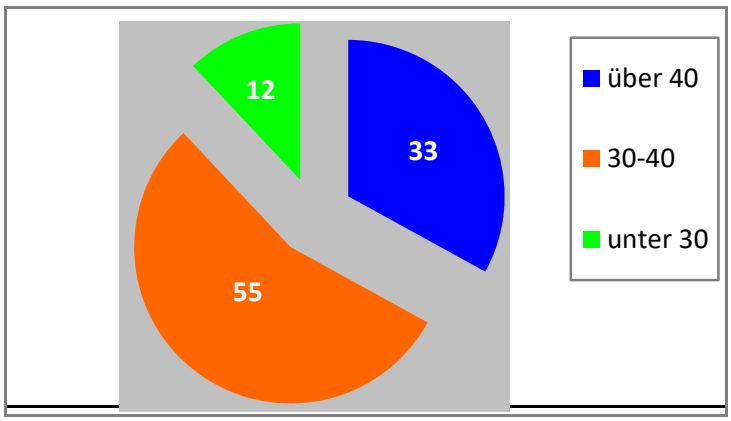
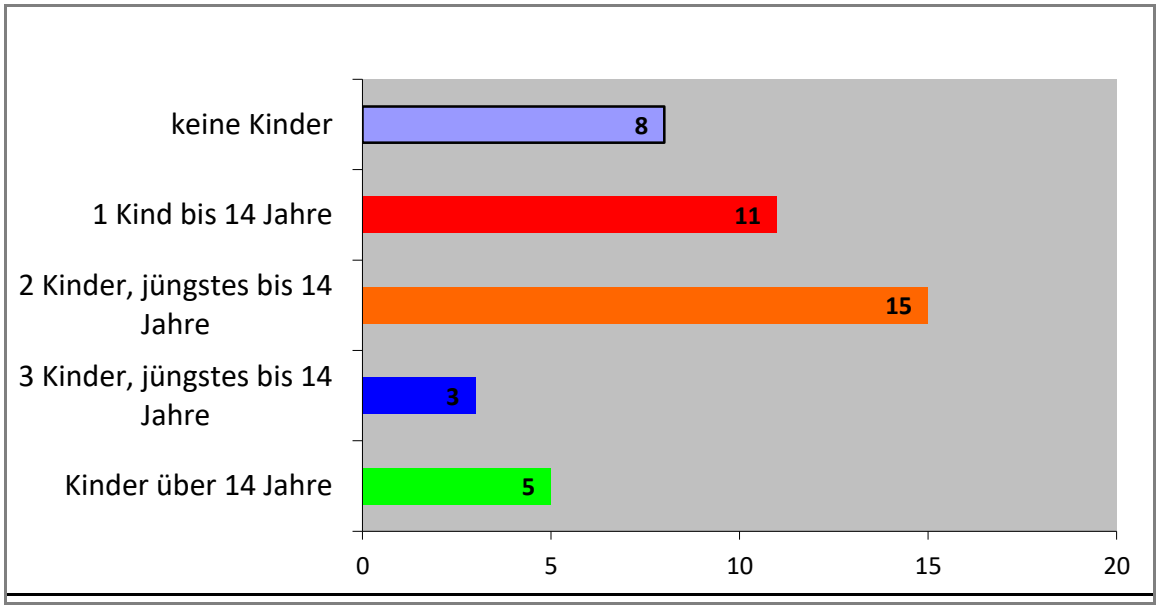


Abbildung 2: Teilnehmerinnen nach Anzahl der Kinder



8 Frauen gaben an, keine Kinder zu haben, das entspricht ca. 19% der Befragten. Ca. ein Viertel der Frauen – 11 Teilnehmerinnen – haben ein Kind bis 14 Jahre. 15 Teilnehmerinnen (36%) haben zwei Kinder, von denen das jüngste bis 14 Jahre alt ist. 3 Frauen (7%) haben drei Kinder, bei denen das jüngste bis 14 Jahre alt ist. Und 5 Teilnehmerinnen (12%) haben Kinder, die alle schon über 14 Jahre alt sind.

9 Teilnehmerinnen (21%) sind **Alleinerzieherinnen**, davon 6 mit Kindern bis 14 Jahre.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (24) haben eine andere Muttersprache als Deutsch. Folgende Muttersprachen wurden genannt:

Tabelle 3: Teilnehmerinnen nach Muttersprachen

Deutsch	18
Serbisch/Serbokroatisch	8
Rumänisch	3
Polnisch	2
Arabisch	2
Litauisch	1
Ungarisch	1
Bosnisch	1
Tschetschenisch/Russisch	1
Portugiesisch	1
Spanisch	1
Englisch	1
Ukrainisch	1
Mazedonisch	1
SUMME	42

Tabelle 4: Bildungsabschlüsse in Österreich und Ausland

Abschluss	**Österreich**	**Ausland**	**gesamt**
Pflichtschule	2	1	3
Lehre, Fachschule	8	1	9
Matura	10	4	14
Uni/FH	10	7	17
SUMME	30	13	43

Das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen bei „Offen gesagt 2021“ ist mit 17 Personen, die einen Uni-/Hochschulabschluss und weiteren 14, die Matura angeben, relativ hoch. 9 Frauen haben eine Lehre

oder Fachschule als höchste abgeschlossene Schulbildung absolviert und 3 Teilnehmerinnen haben einen Pflichtschulabschluss.

30 Teilnehmerinnen haben ihren höchsten Bildungsabschluss in Österreich gemacht, 13 im Ausland. 1 Teilnehmerin hat zwei Bildungsabschlüsse angekreuzt, Uni/FH im Ausland und Lehre/Fachschule in Österreich.

Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Bildungsabschlüsse über die einzelnen Gruppen – ob im Ausland oder in Österreich absolviert wurde dabei zusammengefasst. Die Frauen mit Lehre/Fachschulabschluss finden sich vor allem in Fokusgruppe 3 (Frauen in Qualifizierung) und Fokusgruppe 4 (Erwerbstätige mit Betreuungspflichten). Besonders viele Teilnehmerinnen mit Uni/FH-Abschluss finden sich in Fokusgruppe 2 (EPUs und Neue Selbständige) und Fokusgruppe 3 (Frauen in Qualifizierung). Ein höherer Anteil an Befragten mit Matura fällt bei der Fokusgruppe 5 auf (Frauen, die während Corona ihren Job verloren haben).

Tabelle 5: Verteilung der Bildungsabschlüsse über die Gruppen und Interviews

Abschluss	**FG1**	**FG2**	**FG3**	**FG4**	**FG5**	**GPI**	**gesamt**
Pflichtschule	1	1	1	0	0	0	3
Lehre, Fachschule	0	0	5	4	0	0	9
Matura	2	3	2	0	5	2	14
Uni/FH	2	6	4	2	2	1	17
SUMME	5	10	12	6	7	3	43

Was den zum Zeitpunkt der Befragung **aktuellen Erwerbsstatus** betrifft, so waren von den 42 Teilnehmerinnen:

- 10 selbständig (Fokusgruppe 2)
- 9 unselbständig erwerbstätig (Fokusgruppe 4 und Good-Practice-Interviews)
- 6 in Karenz (Fokusgruppe 3)
- 18 arbeitslos, davon 8 bereits vor März 2020 (zum Zeitpunkt der Befragung länger als ein Jahr arbeitslos) (Fokusgruppe 1, 3 und 5).

Im Kurzfragebogen und in den Fokusgruppen und Interviews wurde außerdem danach gefragt, welche Berufe die Befragten zuletzt ausgeübt hatten. Hier die **Zusammenstellung der aktuellen bzw. letzten ausgeübten Tätigkeit:**

Buchhaltung (2), Bürokauffrau, Büroassistentin, Busfahrerin, Empfangsmitarbeiterin (2), Verkäuferin Einzelhandel (4), Filmemacherin, Flugbegleiterin, Fremdenführerin, Friseurin, kaufmännische

Referentin, Illustratorin, Kellnerin (2), Kindergarten/-gruppenbetreuerin (3), Köchin, Konditorin, Labormitarbeiterin, Leitung Fitnessstudio, Logopädin + Schauspielerin, Musikerin, Radiotechnologin, Reinigungskraft, Rezeptionistin, Serviceassistentin, Sozialpädagogin, Tanzpädagogin, Tourismus, Veranstaltungsbereichsleiterin (Catering), Yogalehrerin (3).

Eine Liste mit allen soziodemografischen Angaben aller Teilnehmerinnen findet sich am Ende des Berichts. Die Teilnehmerinnen wurden für die Darstellung im Bericht mit einer fortlaufenden Nummerierung versehen. Darüber hinaus wurde die Gruppe, in der sie teilgenommen haben, sichtbar gemacht, z.B.: TN3-FG1 hat an Fokusgruppe 1 teilgenommen, TN25-FG3 an Fokusgruppe 3. Wenn ein „I“ vor „FG“ steht, handelt es sich um ein Zusatzinterview zur jeweiligen Fokusgruppe. „IGP“ kennzeichnet die Teilnehmerinnen, mit denen ein Good-Practice-Interview durchgeführt wurde. Unternehmens-Interviews sind mit „IU“ gekennzeichnet (IU1, IU2, IU3), ExpertInnen-Interviews mit „IE“ (IE1, IE2, IE3, IE4). Über die Liste im Anhang des Berichts stehen die soziodemografischen Angaben der Teilnehmerinnen zu den Zitaten und Ergebnissen zur Verfügung.

3 Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Aspekten der Erwerbstätigkeit wie Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, was zur Erwerbstätigkeit motiviert, welche Berufs- und Entwicklungsvorstellungen die befragten Frauen haben, von welchen Faktoren die Aufteilung von bezahlte rund unbezahlter Arbeit beeinflusst wird und wie sich Corona auf die Aufteilung von bezahlt/unbezahlt ausgewirkt hat.

3.1 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind für viele Frauen **das ausschlaggebende Kriterium** bei der Arbeitsuche; immer wieder passen Stellen aufgrund dieses Kriteriums nicht.

„Für mich ist für eine Ausbildung und auch für die Jobsuche der Zeitfaktor das ausschlaggebende Kriterium.“ (TN3-FG1)

„Nicht die Arbeit, die zu leisten ist, ist das Problem, sondern die Arbeitszeiten.“ (TN25-FG3)

Dabei sind diese Vorstellungen und Bedürfnisse zum einen sehr individuell und zum anderen auch stark von den diversen Rahmenbedingungen wie Familienstatus (Kinder im betreuungspflichtigen Alter, mit/ohne Partner), Kinderbetreuungseinrichtungen, soziale Netzwerke, Mobilität oder Gehalts- und Lohnhöhe abhängig.

Die Teilnehmerinnen an den Fokusgruppen und den Interviews wurden danach befragt, was für ihre derzeitige Lebenssituation das ideale Arbeitszeitausmaß und die ideale Lage der Arbeitszeit wäre. Im Folgenden die Ergebnisse:

Tabelle 6: Vorstellungen ideales Arbeitszeitausmaß nach Teilnehmerinnen

Vollzeit bzw. 40 Stunden	30-35 Stunden	30 Stunden	25-30 Stunden	20-25 Stunden
TN4-FG1 TN24-FG3 TN27-FG4 TN28-FG4 TN39-FG5 TN35-FG5 TN42-IGP	TN18-FG3	TN21-FG3 TN29-FG4 TN31-FG4 TN32-IFG4	TN23-FG3 TN41-IGP	TN1-FG1 TN3-FG1 TN5-FG1 TN25-FG3 TN19-FG3

Anm.: Die Präferenzen der Teilnehmerinnen wurden aus dem Gesprächsverlauf identifiziert und nicht systematisch abgefragt; Teilnehmerinnen, die sich dazu nicht explizit geäußert haben, sind in der Tabelle nicht abgebildet

Was für Vollzeitarbeit spricht:

- Finanzieller Vorteil, Unabhängigkeit (TN24-FG3, TN39-FG5, TN35-FG5, TN42-IGP)

- Den Kindern mehr bieten können (TN42-IGP)
- Für Teilzeit findet man keinen richtig guten Job (TN39-FG5)
- Sich auspowern: Wenn arbeiten, dann richtig (8-10 Stunden am Tag) (TN39-FG5); braucht Stress und Arbeitswelt für ihre Psyche (TN42-IGP); Karrieremensch sein (TN22-FG3)
- Nicht zuhause sitzen (TN39-FG5)
- Ist bekannt, immer schon Vollzeit gearbeitet (TN35-FG5)
- Kreditwürdigkeit, um sich selbständig zu machen (TN42-IGP)

Hauptmotivation für eine Vollzeitstelle scheinen der **finanzielle Vorteil und die Unabhängigkeit** zu sein, auch den Kindern kann man damit mehr bieten. Bei Teilzeitjobs findet man keine guten Stellen, meint eine Teilnehmerin (TN39-FG5). Auch die **Lust, viel zu arbeiten und sich auszupowern** wird von einigen Teilnehmerinnen genannt (TN22-FG3; TN39-FG5; TN42-IGP), z.B. von TN42-IGP, die sagt, dass Vollzeit zu arbeiten für sie nicht nur wegen des finanziellen Aspekts wichtig sei, sondern auch für ihr psychisches Befinden. Sie brauche *„den Stress und die Arbeitswelt.“* Bei ihr ist aber auch der Wunsch nach einem eigenen Geschäft und der damit einhergehenden notwendigen **Kreditwürdigkeit** ein wichtiger Aspekt:

„Deswegen ist es mir auch wichtig, dass ich Vollzeit arbeite, weil falls ich dann, ein Startkapital habe ich zwar, aber das reicht nicht aus, damit ich einen Kredit aufnehmen kann über meine Hausbank und eben mich dann selbständig machen kann mit einer Trafik.“ (TN42_IGP)

Aber **auch bei hohem Engagement gibt es eine Grenze**, so die Teilnehmerin TN4-FG1, die ihre Stelle, bei der sie 50-60 Stunden gearbeitet hat, selbst gekündigt hat.

(TN4-FG1, TN24-FG3, TN27-FG4, TN28-FG4, TN39-FG5, TN35-FG5, TN42-IGP)

Was gegen Vollzeitarbeit spricht:

- **Geht sich für Alleinerzieherinnen nicht aus** (TN18-FG3)
- 40 Stunden **gehen sich mit Betreuungsaufwand des Kindes/der Kinder nicht oder nur sehr schwer aus** (TN32-IFG4, TN41-IGP)
- **Zuwenig Zeit für Kinder/Familie**, Nachteil für Familie (TN32-IFG4)
- **Kinder brauchen Zeit am Nachmittag mit Mutter oder zumindest einem Elternteil** (TN42-IGP)

Vollzeit zu arbeiten, scheint insbesondere für Alleinerziehende nicht möglich, z.B. für Teilnehmerin TN18-FG3. Aber auch Frauen, deren Partner für die Kinderbetreuung und Hausarbeit nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, sehen sich häufig nicht in der Lage, eine Vollzeitstelle anzunehmen und suchen deshalb eine Teilzeitstelle (TN41-IGP). Ebenso können nicht beeinflussbare Dienstpläne bewirken, dass sich Frauen die Kombination einer Vollzeitstelle mit der Kinderbetreuung nicht zutrauen oder zumuten (TN32-IFG4).

Wie es gehen kann und was es aber auch für den Tagesablauf bedeutet, zeigt das Beispiel einer Mutter, die bei ihren beiden älteren Kindern noch nicht in Elternteilzeit geben konnte, weil es diesen Anspruch

damals noch nicht gab: Da musste sie um 6 Uhr zu arbeiten beginnen (Lebensmittelhandel). Ihr Arbeitgeber ist ihr von den Beginn- und Endzeiten so entgegengekommen, dass sie das gut organisieren konnte:

„Aber das war mit Kindern ein bisschen stressig, weil ich musste schon um 5 die Kinder aufwecken, dass sie um 6 Uhr im Kindergarten lassen, aber ja, mit gewisser Zeit hat das auch geklappt, wir haben uns dran gewöhnt und das war unser Tagesablauf.“ (TN30-IFG4)

Ein häufig genannter Grund für die Ablehnung von Vollzeitarbeit ist die dann fehlende Zeit für die Kinder und die Familie. (TN32-IFG4) Viele Mütter wollen den Nachmittag mit ihren Kindern verbringen oder sie halten es für wichtig, dass die Kinder den Nachmittag mit der Mutter, einem Elternteil oder zumindest nicht in einer institutionellen Form der Kinderbetreuung verbringen. (TN42-IGP)

„(…) weil wenn beide Elternteile nicht da sind, dann ist das für seine psychische Lage auch nicht gut.“ (TN42-IGP; Sohn 11 Jahre)

(TN18-FG3, TN32-IFG4, TN41-IGP, TN42-IGP)

Was Vollzeitarbeit unterstützt/begünstigt:

- Wenn Kinder schon älter sind (TN39-FG5; TN42-IGP; TN40-IGP; TN29-FG4)
- Wenn die Kinder eine lange Nachmittagsbetreuung haben, z.B. bis 18 Uhr Schule (TN39-FG5)
- Wenn die Lage der Arbeitszeit so ist, dass noch Zeit für Kinder, Kochen und Freizeit bleibt z.B. 7 bis 15:30 Uhr (TN27-FG4)
- Wenn es immer dieselben fixen Arbeitszeiten sind (TN29-FG4)
- Ein Netzwerk/familiäre Strukturen, die bei der Kinderbetreuung unterstützen (Großmutter, große Tochter, Freundin, Mütternetzwerk…) (TN23-FG3; TN30-IFG4)
- Wenn der Partner weniger verdient – wer Vollzeit und wer Teilzeit arbeitet ist vor allem auch eine finanzielle Entscheidung (TN42-IGP)

Eine interessante, weil eher unübliche Konstellation, die zeigt, wie sehr das Ausmaß der gewählten Arbeitszeit und die partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auch von den jeweiligen Gehaltshöhen abhängig sind, schildert Teilnehmerin TN42-IGP:

„Er wird ja dann Teilzeit anfangen, ab September, in einer Firma, und ich halt Vollzeit, weil ich gesagt habe, wenn ich Vollzeit arbeite, verdiene ich mehr als er. (…) Es ist offensichtlich schon ein Kriterium, bei wem schaut mehr raus finanziell, und die Person arbeitet einfach auch mehr, weil das sich mehr lohnt sozusagen für das Familieneinkommen.“ (TN42-IGP)

Als weitere Konsequenz wird auch der Partner sich um das Kind und den Haushalt kümmern.

(TN27-FG4, TN29-FG4, TN39-FG5, TN42-IGP, TN40-IGP, TN39-FG5)

Was für ein Arbeitsausmaß von 30-35 Stunden spricht:

- Ist am besten angepasst an Betreuungszeiten der Kinder, z.B. 8:30 oder 9 bis 15 Uhr (TN18-FG3, TN21-FG3, TN29-FG4)
- Ist auch für Alleinerzieherinnen geeignet (TN18-FG3)
- Ist auch für Mütter von mehreren Kindern geeignet (TN30-IFG4)
- Es bleibt Zeit für die Kinder/Familie; Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance (TN29-FG4, TN32-IFG4)
- Es bleibt Zeit für Unternehmungen am Nachmittag mit den Kindern und für Unterstützung bei Schule/Hausaufgaben (TN29-FG4)
- 30 Stunden gut für Menschen in Berufen mit hoher Erholungsnotwendigkeit, z.B. in der Pflege/im Gesundheitsbereich, auch für ältere ohne Kinder (TN31-FG4)

Ein Beschäftigungsausmaß um die 30 Stunden scheint sich nach den Schilderungen der Studienteilnehmerinnen sehr gut mit den Betreuungszeiten der Kinder vereinbaren zu lassen und ist damit auch für Alleinerzieherinnen, Mütter mit wenig partnerschaftlicher Unterstützung und Mütter mit mehreren Kindern gut geeignet. Die Kinder bräuchten so auch nicht in die Frühbetreuung (TN29-FG4). Auch für jene Frauen, denen das wichtig ist, bleibt mit diesem Stundenausmaß ausreichend Zeit für Kinder und Familie und bei entsprechender Lage der Arbeitszeit die Möglichkeit, den Nachmittag mit den Kindern zu verbringen und sie beispielsweise bei den Hausaufgaben zu unterstützen. Ein Arbeitszeitausmaß von 30 Stunden wird auch öfter als ideal für die Work-Life-Balance bezeichnet.
(TN29-FG4, TN31-FG4, TN32-IFG4, IU1)

„Mit 30 Stunden ist es eine ganz, ganz tolle Work-Life-Balance.“ (TN32-IFG4)

„Und wir haben vom Nachmittag noch was, also man kann, ich kann mich um die Hausaufgaben mitkümmern unter anderem, was mir sehr viel wert ist und kann auch sagen, ok wir machen noch was, wir unternehmen noch was.“ (TN29-FG4)

Gemeinsame Unternehmungen am Nachmittag waren beim älteren Kind, der in einer Ganztagesschule war, dagegen nicht möglich (TN29-FG4).

Einige Frauen sehen die **reduzierte Arbeitszeit durchaus als temporär für eine Lebensphase** an, in der die Kinder noch jünger sind und sie für sie mehr Zeit aufbringen müssen oder wollen. Sie können sich auch vorstellen oder haben dies vor, dass sie später wieder Vollzeit arbeiten, wenn die Kinder schon älter sind und z.B. nicht mehr in die Schule gebracht oder von dort abgeholt werden müssen, z.B. Teilnehmerin TN29-FG4.

Auch Teilnehmerin TN24-FG3 sagt, sie erinnere sich beim Zuhören daran, wie schwierig das war, als das eigene Kind noch klein war. Wenn die Kinder groß sind, verändere sich die Situation, man habe plötzlich Zeit für sich selber und es wird schnell vergessen, wie aufwändig und problembehaftet die Situation mit kleineren Kindern ist. (TN24-FG3)

Auf der anderen Seite wird ein Arbeitszeitausmaß um die 30 Stunden unabhängig von Kindern auch als sinnvolles Arbeitszeitmodell z.B. in anstrengenden Berufen wie im Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich, für ältere ArbeitnehmerInnen oder generell zur Gewährleistung einer gesunden Work-Life-Balance gesehen. (TN31-FG4; IU1)
(TN18-FG3, TN21-FG3, TN29-FG4, TN30-IFG4, TN31-FG4, TN32-IFG4)

Was für ein Arbeitsausmaß von 20-30 Stunden spricht:

- Für Alleinerzieherinnen lässt sich Vollzeit arbeiten mit Kinderbetreuung nicht vereinbaren; 25-30 Stunden gehen sich auch ohne Partner gut aus (TN5-FG1, TN23-FG3, TN41-IGP)
- Wunsch, mit den Kindern am Nachmittag zuhause zu sein; mit Kindern etwas unternehmen; Zeit mit ihnen zu verbringen; sie beim Lernen unterstützen; sie selbst zu erziehen (TN1-FG1, TN3-FG1, TN19-FG3, TN25-FG3, TN32-IFG4)
- Wenn Kind noch klein und sich im Kindergarten erst eingewöhnen muss (TN5-FG1)
- Bringt Regelmäßigkeit und Routine für das Kind, das ist wichtig (TN5-FG1)

Was aus Sicht der Teilnehmerinnen für 20-30-Stunden-Stellen spricht, ist die Kehrseite dessen, was gegen eine Vollzeitbeschäftigung spricht: ausreichend Zeit für die Kinder, Vereinbarkeit von Job, Kinderbetreuung und Haushalt, insbesondere auch für Alleinerzieherinnen und Mütter mit geringerer partnerschaftlicher Unterstützung.

„Das [27 Stunden-Beschäftigung] passt mir glaub ich am besten jetzt, weil wenn mein Partner nicht da ist, das passt mir, ich komme eine Stunde vor meinen Kindern und ich kann noch ein bisschen einkaufen unterwegs und ist sehr gut. Natürlich vielleicht Vollzeit wäre besser, aber ich schaffe alleine nicht, oder das wird sehr schwer für alle zu Hause.“ (TN41-IGP)

„Das ist mein Problem, dass eben, eine Teilzeit-Stelle zu finden, wo ich die Kinder hinbringe und abholen kann, und dass das alles passt.“ (TN23-FG3)

„Dass ich die Kinder also hinbringen kann, in die Schule und Kindergarten und dann wieder holen kann, und dass ich dann halt mit ihnen zu Hause bin.“ (TN25-FG3)

Das Ausmaß an Zeit, das Mütter mit ihren Kindern verbringen wollen oder glauben zu müssen, ist individuell sehr unterschiedlich. Tendenziell bei jüngeren Kindern mehr als bei älteren, dennoch scheint das Alter der Kinder nur ein Faktor zu sein. Ein Zusammenhang besteht offensichtlich auch mit dem Rollenbild und den Grundüberzeugungen der Frauen, was für die Entwicklung von Kindern wichtig ist.

Dazu einige Vorstellungen und Lebenssituationen:

TN3-FG1: Hat ein halbes Jahr befristet gearbeitet, die Firma wollte dann, dass sie einen 40-Stunden-Job macht, sie wollte aber nur 20 Stunden arbeiten, damit sie auch noch Zeit für die Kinder hat; hat

dann die Befristung nicht verlängert und sucht jetzt wieder Arbeit, aber in einem anderen Bereich als Buchhaltung.

TN5-FG1: Möchte einen Halbtagsjob am Vormittag unter der Woche, keine Feiertags- und Wochenendarbeit; wichtig ist ihr das vor allem auch, damit ihr Kind Regelmäßigkeit und Routine hat und sich so sicher fühlt; das auch deshalb, weil sie Alleinerzieherin ist und das Kind nur sie als Elternteil hat.

TN19-FG3: Möchte ihre Kinder nicht in die volle Fremdbetreuung geben, es ist ihr wichtig, sie selbst zu erziehen/zu betreuen. Deshalb und auch weil mit Kindern zuhause viel zu tun ist, sei es als Mutter mit mehreren Kindern besser 20 statt 40 Stunden zu arbeiten, auch wenn die Arbeit wenig Geld einbringt.

TN25-FG3: Der Partner arbeitet Vollzeit. Sie möchte am Nachmittag und am Wochenende bei den Kindern zuhause sein. Deshalb der Wunsch nach einer Teilzeitstelle im Ausmaß von 20 bis 25 Stunden.

Was aber auch sichtbar wird: Manche Frauen würden durchaus ein höheres Stundenausmaß an bezahlter Arbeit annehmen, wenn sie mehr Unterstützung in der unbezahlten Arbeit durch den Partner hätten (TN41-IGP). (TN1-FG1, TN3-FG1, TN5-FG1, TN19-FG3, TN23-FG3, TN25-FG3, TN32-IFG4, TN41-IGP)

Lage der Arbeitszeit

Nicht nur das Ausmaß, auch die Lage der Arbeitszeit ist entscheidend, ob ein Stellenangebot passend erscheint. Dies betrifft in erster Linie Frauen mit Kindern, da es um die **zeitliche Organisierbarkeit der Arbeit in Verbindung mit der Kinderbetreuung** geht. Die mangelnde Flexibilität gegenüber Frauen ohne Kindern wird auch als Handicap bei der Stellenbewerbung gesehen:

„Weil sie [die Arbeitgeber] wissen ganz genau, ok ich hab Kinder, sie müssen sich auf mich anpassen quasi, also sie mehr auf mich als ich auf sie, deswegen würden sie da sagen, ok wir nehmen lieber sie, obwohl sie nicht so viel Erfahrung hat, obwohl sie auch in dieser Branche nicht gearbeitet hat, weil sie flexibler ist, wir können sie anrufen, wann es uns passt, wir können ihr die Arbeitszeiten mal Vormittag, mal Nachmittag geben, und bei mir ist es so, dass ich teilweise nur Vormittag arbeiten kann.“ (TN1-FG1)

Wichtig bei der Lage der Arbeitszeit ist, **dass sich das Familienleben noch gut ausgeht und die Arbeitszeit mit den Bring- und Holzeiten der Kinderbetreuung/Schule zu vereinbaren sind**. (TN27-FG4, TN42-IGP)

„Dass ich halt noch mein Familienleben habe und für mein Kind noch da bin, wenigstens noch in der Früh und dass zum Beispiel um 8.00, 9.00 in der Früh ich dann anfange, das übernehme, bis 16.00, also kommt dann drauf an, oder ich komme um 12.00 bis 18.00 bis zum Schluss und ich sperre dann zu.“ (TN42-IGP)

Auch **Arbeit am Wochenende** wird, selbst wenn sie organisierbar wäre, von etlichen Frauen abgelehnt, da sie das Wochenende mit der Familie verbringen wollen. (TN5-FG1, TN20-FG3, TN22-FG3)

Für **Alleinerzieherinnen** sind insbesondere ein **früher Arbeitsbeginn oder Arbeitszeiten, die sich in den Abend hineinstrecken, schwierig zu organisieren**. TN18-FG3 berichtet, dass sie eine Stelle nicht annehmen konnte, bei der der Arbeitsbeginn um 7 Uhr gewesen wäre, weil sie nicht gewusst hätte, wie sie das am Morgen mit den Kindern organisieren soll.

Als **erleichternd** werden **fixe Arbeitszeiten** angegeben (TN40-IGP). Auch eine **Blockung der Arbeitszeit**, sodass bei Teilzeitarbeit mehr freie Tage entstehen, wird von der Teilnehmerin TN40-IGP als attraktiv beschrieben: Sie arbeitet an 2,5 Tagen fix und die andere halbe Woche steht für die Kinder zur Verfügung. An den 2 Tagen, an denen sie den ganzen Tag arbeitet, übernimmt eine Freundin oder ihr Partner die Kinder am Nachmittag.

3.2 Gründe und Motivation für Arbeit

Die Studienteilnehmerinnen nennen viele verschiedene Gründe und Motive dafür zu arbeiten. Natürlich spielt der **finanzielle Aspekt** eine zentrale Rolle, aber auch dieser kann noch etwas differenzierter betrachtet werden.

Zum einen nennen Frauen die **Notwendigkeit, Geld zu verdienen**, weil sie dieses für ihren Lebensunterhalt brauchen. (TN2-FG1, TN24-FG3, TN30-IFG4 (Tochter), TN35-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP, TN42-IGP) Hier spielen auch hohe Lebenshaltungskosten, insbesondere hohe Mieten, eine Rolle (TN40-IGP).

„Na ja, wie soll ich Ihnen sagen, die 430 Euro im Monat mehr, das hat mich halt motiviert.“ (TN42-IGP)

Für diese Notwendigkeit wird auch eine ungeliebte Hilfsarbeit angenommen statt im „Traumberuf“ zu arbeiten, für den man keine Stelle findet. So schildert die Teilnehmerin TN30-IFG4 die Situation ihrer Tochter, die nach der absolvierten Handelsschule gerne im Bürobereich arbeiten würde, aber bislang keine Stelle bekommen hat und deshalb als Hilfskraft im Supermarkt arbeitet, um Geld zu verdienen.

Auch in finanziell unsicheren oder bedrohlichen Situationen wie z.B. einer Scheidung vom Partner ist ein Job für die Betroffenen essenziell. Eine eigene bezahlte Arbeit zu haben wäre für sie in dieser Situation (Scheidungsprozess) die größte finanzielle Sicherheit, so Teilnehmerin TN2-FG1.

Ebenso wird im Hinblick auf die **künftige Pension** eine Arbeit mit einem höheren Stundenausmaß angenommen. (TN41-IGP)

Geld ist auch Motivation, das gesetzte (berufliche) Ziel zu erreichen. (TN24-FG3).

Einige Frauen nennen als Motivation für selbst verdientes Geld auch ihre **(finanzielle) Unabhängigkeit** (TN24-FG3; TN34-FG5; TN35-FG5, TN42-IGP), insbesondere bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Dazu gehört auch, nicht mehr vom Arbeitslosen-Unterstützungssystem und dem AMS abhängig sein zu wollen (TN5-FG1; TN35-FG5) und keine Angst vor einer Sperre des AMS mehr haben zu müssen (TN35-FG5).

„Ich will wieder unabhängig sein, ich will keine Angst haben, wenn ich eine Bewerbung irgendwo nicht schicke, dass AMS mich wieder sperrt, das war schon mal der Fall, […] es ist mühsam, also wieder normal leben, normal arbeiten, Geld verdienen und nicht an AMS angewiesen zu sein.“ (TN35-FG5)

Einige wenige Frauen nennen auch „Nebenverdienste“, „zweite Standbeine“, um diese finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen, die nach Aktienhandel oder Direktvertriebspartnerschaften klingen (TN5-FG1).

Neben dem finanziellen Aspekt weisen einige Frauen auf die **gesundheitliche Bedeutung von Arbeit** und auf **die negative gesundheitliche Auswirkung von Arbeitslosigkeit** hin. Zu arbeiten sei wichtig für die eigene Gesundheit (TN34-FG5). Sie woll(t)en nicht mehr zuhause sitzen (TN35-FG5; TN41-IGP), zuhause sitzen mache krank (TN35-FG5).

„Ich will wieder voll starten. Ich kann nicht mehr zu Hause sitzen, man wird, kriegt man Depressionen.“ (TN35-FG5)

Insbesondere **soziale Teilhabe und der Kontakt mit anderen Menschen** scheinen Aspekte von Arbeit zu sein, die sich nach Angaben der Betroffenen positiv auf ihre Gesundheit auswirken. (TN41-IGP, TN19-FG3; TN26-FG3) Durch Arbeit gibt es auch „etwas zu erleben“ (TN26-FG3). Durch den Kontakt mit Menschen in der Arbeit würde sie auch die deutsche Sprache wieder mehr praktizieren, was ein wichtiges Motiv für die Arbeitsuche gewesen sei, so die Teilnehmerin TN41-IGP. Durch ihre vier Jahre andauernde Arbeitslosigkeit seien ihre Deutschkenntnisse nämlich wieder schlechter geworden. Jetzt sei das wieder besser, durch die Arbeit ist sie weniger zuhause und hat mehr Kontakt und Austausch mit anderen Menschen.

Einige Frauen betonen, dass der **Kundenkontakt** in ihrem Beruf etwas ist, was sie sehr schätzen und was sie für die Arbeit motiviert. (TN8-FG2, TN42-IGP)

Manche schildern auch, dass sie **gerne viel arbeiten und sich in der Arbeit auszupowern** auch eine Motivation für die Arbeit ist. (TN22-FG3, TN42-IGP)

Freude an der Tätigkeit, **Zufriedenheit mit dem Beruf und der Arbeit** und ganz allgemein gerne zu arbeiten werden ebenfalls als Gründe und Motivatoren genannt. (TN2-FG1; TN21-FG3; TN22-FG3; TN26-FG3; TN42-IGP)

„Es geht wirklich nicht darum, dass du einen Haufen Kohle am Konto hast, sondern dass du auch beruflich zufrieden bist, dass du in der Früh aufstehst und sagst, ich geh gern zur Arbeit.“ (TN22-FG3)

Es fällt auf, dass dieser Aspekt besonders in der Gruppe FG3 von Frauen hervorgehoben wurde, die sich derzeit in Karenz befinden und die sich freuen, bald wieder arbeiten gehen zu können.

Auch durch die Arbeit **Bestätigung** zu bekommen, scheint ein wichtiger Aspekt zu sein. Durch die Arbeit würde sie sich kompetent fühlen (TN42-IGP) oder bestätigt und akzeptiert (TN36-FG5).

Bei manchen Teilnehmerinnen ist die Freude am Beruf besonders ausgeprägt, sie nennen ihn **„Herzberuf“** oder **„Traumberuf“,** man mache ihn „leidenschaftlich gerne“. Dies war insbesondere in der Gruppe FG2 der EPUs und Neuen Selbständigen ein Thema, auch im Zusammenhang damit, dass der Beruf aufgrund der Covid-19-Pandemie vorübergehend und auf unbestimmte Zeit nicht mehr ausgeübt werden kann. (TN7-FG2, TN8-FG2, TN9-FG2, TN14-FG2, TN30-IFG4)

„Mir hat es halt einfach das Herz gebrochen, weil ich zwei Berufe habe und dann einfach einen davon nicht mehr ausüben konnte, weil ich hab mir diese Zweigleisigkeit ja bewusst so ausgesucht, und das war dann eben auch sehr frustrierend, dass so die Herz-Seite von mir dann so ein bissi weggefallen ist und eigentlich nur noch Routine und die Praxis, und man geht und ja und tut und eben da, wo das Herz dran hängt, das war dann eben weg.“ (TN7-FG2)

Die Berufe der Frauen, die diese leidenschaftlich gerne ausüben, sind: Filmemacherin, Fremdenführerin, Yogalehrerin, Schauspielerin, Busfahrerin.

Dass die Arbeit bzw. der Beruf **Sinn** machen, wird ebenfalls als Motivator und Entscheidungskriterium genannt. (TN40-IGP). Es gehe ihr nicht prinzipiell um die Berufstätigkeit, sondern darum, einer sinnvollen und auch bezahlten Tätigkeit nachzugehen, so TN40-IGP. Der Wert der Arbeit müsse sich durch Bezahlung oder eine andere Gegenleistung ausdrücken.

Eine ganz wichtige Rolle für die Arbeitsmotivation von Müttern spielen **Verantwortung und Vorbildwirkung für die Kinder**. (TN2-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN22-FG3, TN42-IGP)

Sie wollen „den Kindern etwas bieten können“, „den Kindern ein Vorbild sein“, „zeigen, dass es immer einen Weg gibt“ oder „mehr verdienen, um die Kinder gesünder ernähren zu können.“ Kinder seien immer „ein Grund dranzubleiben und einen Weg zu finden“, als Mutter wird man so motiviert.

„Egal, was ich davor verdient habe, was ich jetzt verdienen werde, Hauptsache, ich verdiene etwas, damit ich mit meinem Buben über die Runden komme und ein bisschen meinem Kind etwas leisten kann.“ (TN42-IGP)

Schließlich sind auch die **eigene Entwicklung** Ansporn für die Arbeit. Eine Teilnehmerin nennt als Motivation, Karriere zu machen (TN22-FG3), eine andere sieht sich daran wachsen, dass sie etwas macht, was Überwindung kostet (TN40-IGP). Eine dritte weist darauf hin, dass es wichtig ist, an den Zeitpunkt zu denken, wenn die Kinder wieder aus dem Haus sind und dass man dann wieder etwas für sich macht und noch einmal (beruflich) präsenter wird. (TN19-FG3)

„Ich finde, ja man muss die Zeit sehr gut (ein)teilen, jetzt das wichtige sind die Kinder, aber dein Leben kann ich auch was für mich selber machen, wenn die Kinder weg sind, dann kann ich eh ganz stark noch einmal stehen und anfangen.“ (TN19-FG3)

3.3 Berufs- und Entwicklungsvorstellungen

Zahlreiche Frauen erzählen im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews von Berufs- und Entwicklungsvorstellungen, die sich teilweise verwirklichen haben lassen, teilweise aber an der jeweiligen Situation bislang gescheitert sind. Es zeigt sich immer wieder eine Unvereinbarkeit von Arbeit und Familie auf der einen Seite und beruflicher Entwicklung auf der anderen Seite. Im Folgenden einige – etwas ausführlicher dargestellte – individuelle Situationen und Überlegungen, die sehr schön die Entwicklungsambitionen, Abwägungen und auch notwendigen Abstriche der Frauen zeigen.

Teilnehmerin TN29-FG4 wollte sich vor drei Jahren umschulen lassen und die **Berufsreifeprüfung und eine Ausbildung zur Kindergärtnerin** machen. Sie hat sich auch beim waff beraten lassen. Die Umschulung war aber **nicht realisierbar**, weil der Mann im Schichtdienst arbeitet und sie das nur berufsbegleitend am Abend hätte machen können. Arbeiten aufzuhören und nur die Ausbildung zu machen wäre sich finanziell nicht ausgegangen. (TN29-FG4)

Teilnehmerin TN27-FG4 wollte die **Friseur-Meisterprüfung** machen, hatte aber das Geld (€ 7000,--) dafür nicht und auch nicht die Zeit für die einjährige Ausbildung. Sie hat das dann nicht gemacht, möchte es aber eventuell später/nach Corona machen, um nicht immer als Reinigungskraft zu arbeiten. (TN27-FG4)

Eine Teilnehmerin (TN35-FG5) hatte eine **Umschulung als Pflegeassistenz** angedacht, sich jedoch dagegen entschieden, da zwei Jahre Ausbildung mit weniger Geld als vorher **nicht attraktiv** sind, aber auch, weil sie eigentlich gerne in der Hotellerie-Branche arbeitet.

Teilnehmerin TN30-IFG4 hat den **Berufswechsel vom Lebensmittelhandel zu** ihrem „Traumjob“ **Busfahrerin geschafft.** Sie hat den Busführerschein berufsbegleitend gemacht, hat am Abend oder in der Nacht gelernt und weniger geschlafen. Sie hat dann schnell einen Arbeitsplatz bekommen. Weniger Glück hatte bislang ihre Tochter, die nach der Handelsschule gerne eine Stelle in einem Büro bekommen hätte, aber trotz vieler Bewerbungen nirgendwo genommen wurde und nun vorübergehend Hilfsarbeit im Supermarkt verrichtet. (TN30-IFG4)

Auch ein **„zweites Standbein“ als Selbständige** schwebt manchen Frauen vor. (TN5-FG1, TN22-FG3) Allerdings sei es in Österreich sehr schwer, Karriere zu machen und sich als Selbständige etwas aufzubauen, da man immer alles anmelden muss und es auch es viele Abgaben gibt. Ihr Ziel sei auch nicht sehr schwer zu arbeiten, vielmehr einen guten Mittelweg zu finden. (TN22-FG3)

TN22-FG3 hat auch bereits einen privat finanzierten Berufswechsel hinter sich, was für sie als junge Mutter ein Kraftakt gewesen wäre. (TN22-FG3)

Teilnehmerin TN5-FG1 sagt, ihr AMS-Berater habe ihr den Tipp gegeben sich selbständig zu machen, wenn es irgendwie geht; auch um zu ermöglichen, nur 20 Stunden zu arbeiten, wie sie es wünscht, solange ihr Sohn noch klein ist und auch erst, wenn er im Kindergarten eingewöhnt ist. (TN5-FG1)

Zur Gänze selbständig machen möchte sich TN42-IGP, ihr Ziel ist es, eine eigene Trafik zu übernehmen. Dafür braucht sie einen bestimmten Prozentsatz an Behinderung, den sie jedoch nachweisen kann. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig, dass sie Vollzeit arbeitet, um kreditwürdig zu sein. Motivation

für die Selbständigkeit ist auch später etwas für das Kind was zu haben (ein Haus, ein Grundstück). (TN42-IGP)

TN17-FG3 hat **für ihre Umschulung ihre Stelle einvernehmlich gekündigt**, da es nicht realisierbar gewesen wäre, mit 30 Wochenstunden Arbeit noch eine Abendschule zu besuchen. In Abstimmung mit dem AMS hat sie das Angebot für eine 1,5-jährige Ausbildung im Programm „Jobs plus Ausbildung“ angenommen, die sie nun besucht. Wenn alles gut geht, ist zusätzlich ein viermonatiger Vertiefungskurs (in Buchhaltung und Personalverrechnung) geplant. Auch wenn der Praktikumsgeber (im Rahmen von Job plus Ausbildung) zufrieden ist, empfiehlt er diese Vertiefung noch zu machen. Den Sommer möchte sie mit den Kindern genießen, da es ja keinen Urlaub oder Ferien gab und für den Herbst besteht der Wunsch noch zu studieren. Der Wunsch der Berufsrichtung war immer schon Buchhaltung/Personalverrechnung und mit einem Studium werden die Berufsaussichten und auch das mögliche Gehalt als besser eingeschätzt. Und es geht in erster Linie um ein besseres Gehalt. (TN17-IFG3)

TN4-FG1 möchte **wieder als Führungskraft arbeiten**, hat damit Erfahrungen in den USA gemacht. Sie möchte sich einbringen können und etwas Positives vermitteln. (TN4-FG1)

TN2-FG1 ist sehr **interessiert an einer neuen Ausbildung.** (TN2-FG1)

TN1-FG1 sieht sich aufgrund der Kinder derzeit nicht in der Lage eine Ausbildung zu machen. Generell hätte sie lieber einen anderen Beruf und **möchte im Gesundheitsbereich/medizinische Assistenz arbeiten statt im Verkauf**; aber weil Verkauf ihr letzter Job war, in dem sie auch ausgebildet ist, muss sie in diesem Bereich suchen**.** Sie möchte jetzt keine Ausbildung beginnen, wenn sie nicht sicher sein kann, dass sie sie durchziehen kann, weil die Kinder sie dann vielleicht doch brauchen, während sie in der Ausbildung sitzt. Man kann sich nicht darauf verlassen, dass die Kinder bis zur regulären Abholzeit in der Kinderbetreuung sind, weil es sein kann, dass der Kindergarten anruft und sagt, dass man das Kind abholen soll; sie hat dann keine andere Unterstützung in solchen Situationen, also auch keine Familie. (TN1-FG1)

TN3-FG1 würde **gerne als Köchin arbeiten**, da ist die Ausbildungssituation aber schwierig, weil man nur einen Lehrabschluss machen kann bzw. für alle Fortbildungen einen Lehrabschluss braucht. (TN3-FG1)

TN40-IGP ist noch auf der Suche, **was das Richtige ist und möchte offen sein können für andere Möglichkeiten** Prinzipiell wird die derzeitige Tätigkeit als wichtige Tätigkeit gesehen, gleichzeitig befindet sie sich noch auf der Suche, wie es für sie gesamt passen könnte (auch in Bezug auf die eigenen Kinder und wie es schulisch weiter geht). Dafür möchte sie offen bleiben und schauen, was sich für Möglichkeiten ergeben. Sie möchte sich nicht endgültig festlegen auch wenn sie das, was sie macht, mit ganzem Herzen macht. Was angenehm ist, sei meist nicht das Richtige, denn da lernt man am wenigsten. Was ein bisschen an Überwindung bedarf ist das Richtige für sie. (TN40-IGP)

3.4 Finanzielle Situation

Aus den Schilderungen der an der Studie teilgenommenen Frauen haben wir folgende Einflussfaktoren auf ihre finanzielle Situation abgeleitet:

- Ihre aktuelle Erwerbssituation (erwerbstätig; arbeitslos; in Karenz)
- Ihr Beruf: branchenspezifische Gehaltshöhen (siehe 4.4) sowie branchenspezifische Rahmenbedingungen (siehe 4.6) und Situation des jeweiligen Berufsfelds während der Corona-Epidemie (siehe 3.8.1)
- Das **Beschäftigungsausmaß** (siehe 3.1)
- Ihr **Rollenbild** (siehe 3.9), das sich vor allem auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt.
- Ihre **Familiensituation** (Kinder/keine Kinder/Alter der Kinder; mit Partner/alleinerziehend; Beschäftigungsausmaß des Partners), die sich vor allem auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt. (siehe auch 3.6)
- Die **Verfügbarkeit von und das Vertrauen in leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen**, die der angestrebten oder notwendigen Dauer und Lage der Arbeitszeit entsprechen. (siehe 4.1)
- Das **soziale Umfeld und die Verfügbarkeit von Netzwerken** (siehe 0), was sich auch auf das Beschäftigungsausmaß auswirkt.
- Die Verfügbarkeit von **finanziellen Unterstützungsleistungen**.
- Die **Lebenshaltungskosten**, insbesondere Kosten für Wohnen, aber auch Kinderbetreuung.

Etliche der an der Studie teilgenommenen Frauen beschreiben, dass ihre **finanzielle Situation eng** ist und nicht reicht, um so zu leben, wie sie es sich vorstellen. (TN14-FG2, TN22-FG3, TN32-IFG4)

„Es ist eigentlich nicht attraktiv, Kinder zu bekommen, man wird eher gestraft und muss gespart haben, um ein Kind zu bekommen, weil die Lebenshaltungskosten stärker steigen als die Gehälter.“ (TN32-IFG4)

„Egal in welchem Bereich, es ist zu wenig Geld, also vor allem wenn man wirklich die Kinder gesund ernähren möchte.“ (TN22-FG3)

Dabei wird durchaus auch gesehen, dass **Teilzeitbeschäftigung die finanzielle Situation negativ beeinflusst.** Von einer Halbzeitstelle könne man als Frau in Wien nicht leben:

„In Wahrheit ist es so, dass mittlerweile in Wien sich eine Frau, die nur 20 Stunden arbeitet, selber nicht versorgen kann, davon gehe ich aus, das ist unmöglich, dass sie sich eine Wohnung leisten kann, dass sie sich die Schule, eben dieses ganze Prozedere leisten kann, ok, wenn man einen gut bezahlten Beruf hat, aber in der Sozialbranche [ist das] nicht möglich.“ (TN32-IFG4)

Einige Frauen erleben ihre **finanzielle Situation als prekär**, z.B. Teilnehmerin TN14-FG2, die besorgt ist, dass es finanziell kritisch wird, wenn der Unterhalt des Vaters mit dem 18. Lebensjahr der Tochter wegfällt oder Teilnehmerin TN42-IGP, die sich Sorgen macht, dass das Einkommen des Mannes alleine nicht reichen würde, wenn sie ihren Job verlieren würde.

Besonders kritisch ist die Situation für manche **arbeitslose Frauen**:

„[Es ist] wirklich Existenzminimum oder sogar drunter.“ (TN4-FG1)

Für Frauen, die nach der Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung gefunden haben, entspannt sich die finanzielle Situation deutlich. (TN40-IGP; TN41-IGP)

In eine spezielle Situation können **Frauen in Karenz** geraten, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wählen, das maximal 14 Monate ausbezahlt wird, und dennoch zwei Jahre in Karenz bleiben. Eine davon betroffene Teilnehmerin schildert, dass sie im zweiten Karenzjahr finanziell zu 100% von ihrem Mann abhängig sei. Würde sie einen städtischen Kindergartenplatz bekommen, würde sie geringfügig arbeiten gehen, sie bekommt aber keinen und die Finanzierung eines privaten Platzes lohnt sich für eine geringfügige Beschäftigung nicht. (TN20-FG3)

Immer wieder wird explizit sichtbar, dass **Frauen die finanzielle Unterstützung durch ihre Partner bzw. durch die Väter ihrer Kinder benötigen (würden)**. Dies wird insbesondere von Alleinerzieherinnen thematisiert. (TN14-FG2, TN28-FG4, TN41-IGP, TN42-IGP).

Bei TN41-IGP unterstützt der Partner durch die Übernahme der Betriebskosten und stellt die Wohnung zur Verfügung. Weiters unterstützt er monatlich durch einen finanziellen Beitrag, wenn er nicht vor Ort ist. (TN41-IGP)

TN28-FG4 sagt, sie bekomme als Alleinerzieherin keine Alimente [vermutlich Unterhaltsvorschuss], weil sie serbische Staatsbürgerin ist. Deshalb müsse sie 40 Stunden arbeiten.

Eine große Rolle für die finanzielle Situation spielen die **Wohnkosten.** Manche Teilnehmerinnen verweisen darauf, dass diese kaum mehr leistbar wären bzw. ein sehr hoher Anteil des Einkommens dafür verwendet werden muss. (TN28-FG4, TN42-IGP).

TN28-FG4 bezahlt 700 Euro Miete, diese muss sie als Alleinerziehende ohne Alimente erwirtschaften**.**

TN42-IGP lebt mit Lebensgefährte und Sohn in einer 2-Zimmer-Wohnung und bräuchte dringend eine größere Wohnung. Für eine Gemeindewohnung wird von Seiten der Vergabestelle dieses Bedürfnis nicht als so dringlich angesehen und für eine Genossenschaftswohnung kann sie sich die Genossenschaftsanteile nicht leisten. (TN42-IGP).

„Ich glaube, ich muss ich noch die nächsten zwei Jahre darauf warten. Die Wartezeiten. Es ist nicht so dringend, sagen sie, obwohl wir zu dritt sind in einer zwei-Zimmer-Wohnung, ich habe ein Wohnzimmer, die Hälfte habe ich abgetrennt, die ist das Schlafzimmer und das andere ist unser Wohnzimmer,

mit Esstisch, also das ist eng. Ja, und [mein Sohn] hat halt ein Zimmer. Aber die sagen, es ist jetzt nicht so notwendig.“ (TN42-IGP)

3.4.1 Auswirkungen von Corona auf die finanzielle Situation

Corona hat sich auf die finanzielle Situation von einigen der befragten Frauen nicht ausgewirkt, da es bei beiden Partnern keine Änderungen bzw. Unterbrechungen ihrer Erwerbsarbeit gab. Im Falle von Kurzarbeit gab es zum Teil ebenfalls **keine finanziellen Einbußen**, da die Kinderbetreuungskosten entfielen und/oder es Unterstützung von Seiten der Wirtschaftskammer gab. In Summe glich es sich dadurch wieder aus. (TN27-FG4, TN29-FG4, TN31-FG4, TN32-IFG4)

Bei einigen der Teilnehmerinnen ist die **finanzielle Situation** angespannt, dennoch war es noch möglich aufgrund von **partnerschaftlicher/familiärer oder staatlicher Unterstützung** die anfallenden Kosten zu decken. Sei es, indem die Kosten mit dem Partner **gemeinsam** getragen werden; denn in Kurzarbeit und alleinstehend ginge es sich nicht aus. Oder durch die Unterstützung der Eltern, indem man wieder bei ihnen wohnt und sich dadurch die Miete erspart. Auch wird Angespartes aufgebraucht oder es helfen die Unterstützungen durch die WKO und dem Härtefallfonds, die finanziellen Ausfälle aufzufangen. Die letztgenannten Formen der Unterstützung werden von einzelnen – meist selbständig tätigen – Frauen nicht gerne in Anspruch genommen, da es ungewohnt ist „um Geld betteln zu müssen“. (TN8-FG2, TN14-FG2)

„Jetzt fühle ich mich wie eine Bittstellerin.“ (TN14-FG2)

„Ich bin es auch nicht gewohnt auf, ehm, um mein Geld quasi betteln zu gehen, jetzt mit diesen ganzen Unterstützungen und das ist ein Betteln, weil es wird, es wird uns nicht irgendwo reingesteckt, wie das viele glauben, dass das so daher fliegt.“ (TN8-FG2)

(TN8-FG2, TN14-FG2, TN35-FG5, TN36-FG5, TN37-FG5, TN38-FG5, TN42-IGP)

Besonders dramatisch ist es finanziell bei jenen Frauen, wo **niemand** im Haushalt aufgrund von Corona Geld **verdient**. Auch ist das Arbeitslosengeld weniger als das Kurzarbeit-Geld. (TN8-FG2, TN35-FG5)

3.5 Altersvorsorge

Die an der Studie teilgenommenen Frauen machen sich in unterschiedlichem Ausmaß, aber eher weniger, Gedanken über ihre Altersvorsorge.
Einige sagen, sie **denken gar nicht darüber nach oder das Thema ist tabu** oder nicht wert darüber nachzudenken, weil **man nicht wissen könne, wie lange man lebt** und ob man die Pension überhaupt erreicht. (TN19-FG3, TN25-FG3, TN27-FG4)

Sie denke nicht an die Pension, in ihrer Familie sind schon viele vor der Pension gestorben, so Teilnehmerin TN27-FG4. Auch Teilnehmerin TN25-FG3 argumentiert damit, dass viele Menschen schon vor der Pension sterben, Corona bringe da noch zusätzliche Unsicherheit:

„Ich denk gar nicht an die Pension. Ja, was alles auf uns jetzt zukommt oder zukommen wird, Gott bewahre. Corona-Krise, es sterben auch viele mit 50, knappe 60 und die haben die Pension nicht. Das Thema ist tabu bei mir.“ (TN25-FG3)

TN19-FG3 möchte – ebenfalls mit dem Gedanken, dass man nicht wissen kann, wie lange man lebt – lieber die Zeit mit ihren Kindern verbringen anstatt an die Pension zu denken und dafür 40 Stunden zu arbeiten.

„Ich finde es so wichtig, dass die Mama auf ihre Kinder aufpasst und jetzt muss nicht so viel Geld und wir müssen nicht an die Pension aufschauen, man weiß nicht, wie wir oder wie lange wir leben können, aber ich finde es so schade, wenn ich nur an Arbeit denke und dass ich meine Kinder mit einem anderen.“ (TN19-FG3)

Für TN22-FG3 ergibt das **Bemühen um die staatliche Pension keinen Sinn, weil diese so niedrig sei**. So hat sie es bei ihrer Mutter erlebt, die sehr viel gearbeitet hat und trotzdem nur 800 Euro bekommt. Sie überlegt lieber, wie sie über „ein zweites Standbein“ (Selbständigkeit) finanziell unabhängig werden kann.

Es entsteht bei diesen Schilderungen der Eindruck, dass mangelnde Zuversicht, die Alterspension überhaupt zu erreichen oder davon leben zu können, dazu führt, dass diese kein attraktives Ziel darstellt und deshalb auch nicht handlungs- und entscheidungssteuernd wird. Auffällig ist außerdem, dass diese mangelnde Zuversicht häufig auf Beispielen aus dem familiären Umfeld basiert – die Verwandten, die früh gestorben sind, die Mutter, die trotz harter Arbeit wenig Pension erhält. Es scheint im Umfeld dieser Frauen keine „Erfolgsmodelle“, keine „Erfolgsstorys“ von Frauen oder generell Menschen zu geben, die ein gutes und unabhängiges Leben in ihrer Alterspension führen.

Vielen Frauen ist aber bewusst, dass sich ihre Teilzeitarbeit negativ auf ihre Pension auswirken wird. (TN5-FG1, TN29-FG4, TN31-FG4, TN32-IFG4, TN41-IGP) Nur manche haben über Lösungen dazu nachgedacht.

„Da haben wir uns leider noch nichts überlegt, ja, das stimmt, das wird sich langfristig dann schwierig auswirken.“ (TN32-IFG4)

Bei TN29-FG4 gibt es den Plan, später (wenn das Kind größer ist) wieder Vollzeit zu arbeiten. Bei TN41-IGP war der Wunsch nach mehr Wochenstunden auch von der Sorge um die Pension geprägt.

Manchmal wird die Aussicht auf eine geringe Pension auch als unfair erlebt, vor allem dann, wenn der Teilzeitarbeit das Rollenbild zugrunde liegt, dass es wichtig oder richtig ist, dass Mütter am Nachmittag bei ihren Kindern sind. Aber auch im Zusammenhang mit der schlechter bezahlten Arbeit in bestimmten Branchen, wo auch überwiegend Frauen tätig sind. (TN5-FG1, TN32-IFG4)

„Tendenziell nehmen mehr Frauen, Teilzeit, damit sie auch mehr Zeit haben für die Kinder, und das ist halt einfach, auch gesellschaftlich momentan immer noch so. Obwohl man es sich innerfamiliär gut

organisieren kann, aber trotzdem, also gehaltstechnisch ist das natürlich schwierig, wenn man sagt, man will eine Altersversorgung, man will auch einfach unabhängig sein vom Partner und da hab ich oft so das Gefühl, dass diese Unabhängigkeit so Stück für Stück immer mehr verloren geht.“ (TN32-IFG4)

Pensionssplitting ist nur für wenige Frauen ein Thema. Darauf angesprochen sagen einige, dass sie noch nicht darüber nachgedacht haben.

Zwei Frauen haben mit ihren Partnern Pensionssplitting vereinbart: TN11-FG2 und TN31-FG4. Bei TN31-FG4 scheint das ein längerer Überzeugungsprozess gewesen zu sein, sie führt den Verhandlungserfolg auch darauf zurück, dass ihr Partner ein „sehr moderner Mann“ ist:

„Und dass ich 30 Stunden arbeite, wird sich auch auf meine Pension auswirken, also das hab ich Gott sei Dank mit meinem Mann jetzt geklärt, das war auch ein tolles Thema, dass er auch in meinen Pensions-Pot einzahlen wird, ja. Aber ich habs mir halt selber ausgehandelt, und da hab ich einen sehr modernen Mann.“ (TN31-FG4)

Auch bei TN11-FG2 schwingt mit, dass die Bereitschaft des Partners zu Pensions-Splitting diesen in seinen Augen „erhöht“:

„Mein Mann, ja, hats mitgemacht und hat das Gefühl gehabt, dass er so näher zu Gott ist, oder ein Gott ist irgendwie, weil so großzügig, egal.“ (TN11-FG2)

Sie hat dann auch diese Möglichkeit des Pensions-Splittings und einen Screenshot der PVA-Seite auf Instagram gepostet. Die einzige Reaktion, die sie von vier oder fünf Männern darauf bekommen hat, waren Lach-Emojis:

„Ich habe das gepostet […] und so einfach Screenshot von der PVA Website, dass man aussuchen kann und teilen kann, und ich habe von Männern, 4 oder 5 ungefähr, […] die einzigen Männer, die irgendwas geschrieben haben, haben diese Lach-Emoji [geschickt]. So hahaha, als ob wir Interesse hätten/haben, irgendwas mit den Frauen zu teilen, haha.“ (TN11-FG2)

Für Pensionssplitting als ein möglicher Beitrag zur Altersvorsorge von Frauen scheint es also noch ein großes Aufklärungs- und Überzeugungspotenzial sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu geben. Derzeit ist es den Frauen überlassen, dies mit ihren besser verdienenden Partnern zu verhandeln und sie zu überzeugen und sie scheinen dabei von der Großzügigkeit, dem Wohlwollen und dem Entgegenkommen ihrer Partner abhängig zu sein.

3.6 Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Die finanzielle Situation von Frauen ist (neben den branchenspezifischen Gehaltshöhen) von ihrem Beschäftigungsausmaß abhängig. Dieses wiederum korreliert mit ihrem Anteil an unbezahlter Arbeit: Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit und Pflege von nahen Angehörigen.

Wir haben in den Fokusgruppen und Interviews erhoben, wie die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit mit ihren Partnern (sofern vorhanden) bei den teilnehmenden Frauen in der Praxis aussieht, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und was sie beeinträchtigt und welche Wünsche die Frauen für diesbezügliche Veränderungen und Verbesserungen haben.

3.6.1 Wie wird bezahlte und unbezahlte Arbeit aufgeteilt?

Bei etlichen Frauen **beteiligen sich die Partner an der unbezahlten Arbeit.** (TN8-FG2, TN29-FG4, TN31-FG4, TN38-FG5)

„Also es ist nicht so, dass ich jetzt nur die Hausarbeit mache und er gar nichts, sondern wenn ich sag, kannst du Wäsche aufhängen, ist das kein Problem, oder er macht das auch eigenständig, ohne dass man ihn auffordert.“ (TN38-FG5)

Bei einigen Frauen gibt es eine **fix vereinbarte Aufteilung.** (TN8-FG2, TN29-FG4, TN31-FG4) Eine solche wurde z.B. durch Gespräche mit dem Mann vereinbart (TN31-FG4). Auch ein „**Haushaltsplan**“ wird als praktikable Lösung beschrieben: In diesen tragen alle ein, wer was macht, auch der Sohn. (TN8-FG2)

„Es ist oft nicht klar deklariert, wie viel Zeit das Ganze in Anspruch nimmt und wenn man das alles aufgeschrieben hat und jeder tragt sich bei was ein, funktioniert es besser.“ (TN8-FG2)

Bei manchen Frauen gibt es diese **Aufteilung nach „Neigung“.** (TN31-FG4, TN42-IGP) Beispielsweise kocht der Mann, die Frau putzt, beide machen das gerne. (TN42-IGP) Auch Teilnehmerin TN31-FG4 sagt, sie und ihr Partner hätten das nach „Fähigkeiten und was wem mehr Spaß macht“ aufgeteilt.

Die **Übernahme von unbezahlten Arbeits-Aufgaben durch die Partner ist aber auch häufig eingeschränkt**:

Der Partner kann **nur in bestimmten Dingen unterstützen**, aber nicht gesamt, wobei dies immer wieder auch an den Ansprüchen der Frauen liegt, wie das Ergebnis aussehen soll.

„Weil er schaut nicht, erlaubt alles Kindern, alles zu schmeißen und nicht aufzuräumen, ja das war schwer, weil Tochter behindert ist und Sohn ist jünger und zwei kleine Kinder, das war schwer damals, jetzt ist leichter, aber, ja, Partner kann einkaufen gehen und das ist schon Hilfe, oder mein Partner kann kochen auch und er kocht für ganze Familie, nicht nur für sich, Frühstück, ist sehr große Hilfe.“ (TN41-IGP)

Auffallend ist, dass die Partner häufig **Bring- und Holdienste** zu und von Kindergarten und Schule übernehmen. Dies vor allem dann, wenn die Frauen einen frühen Arbeitsbeginn haben, dann übernehmen die Partner die „Frühbetreuung“ der Kinder. (TN32-IFG4, TN40-IGP)

Partner unterstützen auch, **wenn die Kinder krank sind**. (TN30-IFG4)

Bei manchen Frauen übernehmen die Partner auch den **Großteil der unbezahlten Arbeit**. Durch diese Unterstützung ist es auch möglich, mit einem höheren Stundenausmaß arbeiten zu gehen. (TN27-FG4, TN42-IGP)

„Er sagt oft, schau, das ist so, du bist müde, ich mache schon alles, mache dir keine Sorgen, oder ich komme nach Hause und es ist alles schon erledigt.“ (TN42-IGP)

„Saugen, Mist, alles, wenn ich kann nicht, normal. Ja, er ist brav, ja, ich bin stolz auf meinen Mann.“ (TN27-FG4)

Manchmal übernehmen auch **andere Familienmitglieder einen Teil der unbezahlten Arbeit**, z.B. bei Teilnehmerin TN30-IFG4, wo die noch im Haushalt lebende erwachsene Tochter (20 Jahre) einen Teil der Kinderbetreuung für den jüngeren 10-jährigen Bruder übernimmt, ihn beispielweise in die Schule bringt oder vom Hort abholt.

In mehreren Fokusgruppen war Thema, dass es **„internalisiert“ sei, dass Frauen die unbezahlte Arbeit übernehmen** und dass es häufig **Anweisung oder Überzeugungsarbeit brauche, damit die Partner in diesem Bereich auch aktiv werden.**

- Es ist „internalisiert“, dass Frauen die unbezahlte Arbeit machen. (TN15-FG2, TN31-FG4)
- Die Hausarbeit bleibt liegen, wenn die Frauen sie nicht machen. (TN9-FG2)
- Frauen müssen Überzeugungsarbeit leisten und erinnern, hinweisen, „anstupsen“. (TN7-FG2, TN31-FG4)
- Durch Gespräche ließ sich eine Aufteilung erarbeiten. (TN31-FG4)

„Was ich halt auch gelernt hab, ist, dass wenn Männer nicht so feinfühlig wären, dass sie das von selber irgendwie mitkriegen, man muss es dann halt irgendwie klar auftragen. Und wenn man das dann formuliert, ist es meistens, also meiner Erfahrung nach eben kein Problem.“ (TN7-FG2)

Allerdings wird auch die Erfahrung gemacht, dass es selbst bei vereinbarter Aufteilung der Hausarbeit immer wieder „Rückfälle ins alte Schema“ gibt. Damit das gut aufgeteilt ist und so bleibt, muss sie als Frau schon immer wieder aktiv dahinter sein. Es helfe, Männer immer wieder „anzustupsen“. (TN31-FG4)

Genau dieses „Anstupsen“, ihren Partnern Aufträge erteilen oder sie auf zu erledigende Aufgaben hinzuweisen, wollen einige Frauen nicht, es ist ihnen unangenehm oder sie empfinden das als unpassende Rolle. (TN9-FG2, TN12-FG2)

„Aber ich bin zum Beispiel ein Mensch, die nicht gerne sagt: ‚Kannst du mal bitte wieder das Klo putzen, das Klo ist nicht mehr sauber.‘ Also ich hasse sowas, ich machs dann lieber selber, anstatt dass ich meinem Partner ständig sage, was er zu tun hat im Haushalt. Und das ist glaub ich auch ein Problem, das viele haben. Ich tu mir schwer damit zu sagen: ‚Kannst du bitte, kannst du bitte.‘“ (TN9-FG2)

3.6.3 Zusammenhänge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit

Interessant sind die aus den Fokusgruppen und Interviews herauszulesenden Zusammenhänge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Wo die **Partner sehr viel arbeiten, übernehmen die Frauen den Großteil der Hausarbeit** (TN26-FG3, TN31-FG4, TN32-IFG), ggf. mit Haushaltshilfe (TN31-FG4).

In einer **traditionellen Rollenaufteilung** verdient der Mann das Geld, die Frau übernimmt die unbezahlte Arbeit. Der **Mann wird für die Erwerbstätigkeit von unbezahlter Arbeit entlastet**. (TN1-FG1, TN26-FG3)

„Ich kann mich leider nicht auf meinen Mann verlassen, weil bei ihm sind die Arbeitszeiten manchmal auch ganz anders, also verschieden, deshalb hab ich das quasi allein übernommen, die Verantwortung, dass ich mich halt um die Kinder kümmere und ihm eben diesen Freiraum lasse, dass er halt, sich nur auf seine Arbeit konzentriert.“ (TN1-FG1)

Die **Aufteilung der unbezahlten Arbeit wird umso wahrscheinlicher, je mehr die Frau außer Haus arbeitet**; umgekehrt wird **mangels Erwerbsarbeit Hausarbeit** wieder vermehrt von den Frauen übernommen (TN10-FG2, TN13-FG2, TN29-FG4).

Veränderungen durch die Maßnahmen während der Covid-Pandemie haben diese Zusammenhänge noch deutlicher gemacht – siehe dazu auch 3.6.4.

„Ich habe noch nie soviel geputzt wie im Moment, noch nie soviel Wäsche zusammengelegt wie im Moment, und das rennt halt sonst nebenher. Und sonst kann ich auch immer den Kindern sagen, du, ich bin heute auf Ausbildung oder ich leite heute eine Ausbildung, ich kann heute nicht, bitte leg das zusammen. Aber jetzt bin ich eben diejenige, die meistens dann irgendwie doch dazwischen Zeit hat und das macht mich schon langsam ein bissl narrisch.“ (TN13-FG2)

„Also ich habe wirklich einen Mann, der eigentlich früher eh immer viel mitgeholfen hat oder als ich gearbeitet habe, immer mitgeholfen hat und jetzt hab ich das Gefühl, ich muss für mich, muss mir eine Daseins-Berechtigung suchen, und das ist eben, dass ich was Gutes koch oder dass ich Kuchen backe und so weiter, das ist meine Daseins-Berechtigung und dafür krieg ich nichts, also weder ein Lob noch Geld noch sonst irgendwas. Das ist eben das Selbstverständliche, weil ich bin ja zu Hause, also wie jetzt eh schon einige von euch gesagt haben, ja, wenn man zu Hause ist, dann kann man das wohl machen, dann muss man dem Mann oder der Familie unter die Arme greifen, aber es ist wirklich sehr frustrierend. Also es wirkt sich schon nicht positiv auf die Familien-Situation aus, also ich bin manchmal ein bisschen wütend auf meinen Mann, dass der einfach so seine Zoom-Konferenzen machen kann, sein Geld aufs Konto kriegt oder auf die Uni eben gehen darf und ja, also es ist schon sehr schwierig in der Beziehung.“ (TN10-FG2)

Vor allem in der Fokusgruppe 2 wurde darüber diskutiert, ob diese Übernahme der unbezahlten Arbeit durch Frauen „internalisiert“ sei, ob Frauen eher als Männer dazu neigen, Hausarbeit zu übernehmen, wenn die bezahlte Arbeit geringer wird oder ganz wegfällt bzw. ob es von ihnen auch stärker erwartet

wird. TN15-FG2 hat bei sich und bei anderen beobachtet, dass man als Frau andere Aufgaben übertragen bekommt oder sie übernimmt, wenn der Beruf weniger wird. Oder Frauen übernehmen dann mehr ehrenamtliches Engagement. Männer hingegen würden sich eine andere bezahlte Arbeit suchen, wenn sie weniger Arbeit haben. (TN15-FG2)

Allerdings gibt es auch hier Erfahrungen von Frauen, dass **ihre Partner mehr unbezahlte Arbeit übernehmen und eher sehen, was an Hausarbeit zu tun ist, wenn bei ihnen die bezahlte Arbeit weniger wird oder ganz wegfällt oder auch, wenn sie im Homeoffice arbeiten**. (TN21-FG3, TN40-IGP)

Der Partner von TN21-FG3 ist arbeitslos und kümmert sich um die Kinder, wenn sie die Kurse besucht.

„Er sucht weiter [Arbeit], aber gar nichts, schwierig. Aber deswegen habe ich seine Hilfe jetzt in Karenzzeit.“ TN21-FG3

Durch das Home-Office des Mannes hat sich bezüglich Hausarbeit definitiv was verändert, so TN40-IGP. Der Mann übernimmt jetzt mehr, weil er untertags mehr zuhause ist und es einfach zu tun ist.

Eine Teilnehmerin hat auch beobachtet, dass die Aufteilung der unbezahlten Arbeit **bei der jüngeren Generation**, z.B. bei ihrem Sohn und seiner Freundin, **schon sehr gleichberechtigt** funktioniert und meint, dass die „neuen Generationen“ diesbezüglich schon „anders“ sind. (TN13-FG2)

3.6.4 Auswirkungen von Corona auf die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit

Die Veränderungen durch die Corona-Pandemie zeigen deutlich, wie einflussreich der jeweilige Erwerbsstatus ist hinsichtlich der Frage, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Frau und Mann aufgeteilt wird.

Frau arbeitslos/in Kurzarbeit, Partner arbeitet

Sind die Partner der Frauen trotz Corona weiterhin in Arbeit und die Frauen aufgrund von Corona **arbeitslos**, oder sie dürfen aufgrund von Corona ihre **selbständige Tätigkeit nicht ausführen** oder ihre Erwerbsarbeit nimmt aufgrund bestimmter Einschränkungen durch Corona weniger Zeit in Anspruch (z.B. wenn in KUA), so sind es verstärkt die **Frauen, die zuhause für alles zuständig** sind.

Vor allem bei der Gruppe der Selbständigen beschreiben einige der Teilnehmerinnen, dass sie ohne Erwerbsarbeit glauben, eine „Daseinsberechtigung“ (TN10-FG2) suchen zu müssen, indem sie etwas Gutes kochen oder einen Kuchen backen. Sie machen es sich zur Aufgabe, sich um alle zu kümmern. Wird der Beruf weniger, **übernimmt** sie **als Frau** andere **Aufgaben oder man bekommt sie übertragen**. Allein schon die Präsenz zuhause bewirkt eine Selbstverständlichkeit, für alles zuständig zu sein. Arbeitet nur der Partner kommt es unmittelbar zu Verschiebungen in der Aufteilung der (unbezahlten) Arbeit.

„Wenn es drauf ankommt, dann sind die Mütter die letzte Batterie, ungefragt, das ist völlig selbstverständlich und (…) also die Schnelligkeit, wie es dann heißt: ‚Naja, ich kann nicht ich muss arbeiten, du bist eh da´.“ (TN12-FG2)

Arbeitet nur der Partner bedeutet es für die Frau ein **„Zurück an den Herd“** (kochen, putzen, waschen). (TN10-FG2, TN12-FG2, TN13-FG2, TN14-FG2) Die Selbstverständlichkeit, mit der die Frauen die unbezahlte Arbeit übernehmen bzw. von den Familienmitgliedern übertragen bekommen, kam für einige der Frauen unerwartet und überraschend. Auch war es **schwierig** und frustrierend die Erfahrung zu machen, dass der Mann seinen Job weitermachen kann (Zoom-Konferenzen, bekommt Geld aufs Konto) und sie die Hausarbeit macht und nichts mehr verdienen kann.

„Also ich habe mein ganzes Leben gearbeitet und habe eine Zeit lang auch unser Familieneinkommen bestritten, also 10 Jahre lang, weil mein Mann was anderes gemacht hat. Und jetzt war es für mich wirklich so, dass ich gekocht hab, geputzt hab, gewaschen hab, weil mein Mann musste ja arbeiten, der musste ja das Geld verdienen, und (ich) musste mich um unseren Sohn kümmern, der ja normalerweise in der Schule ist, also auch noch die Lehrerin ersetzen und das, also ich muss sagen, dass das so fürs Selbstwertgefühl dann schon ziemlich schwierig war. Also wirklich einfach so fremdgesteuert zu sein und auch auf hausfrauliche Tätigkeiten heruntergestuft zu werden, also, wobei ich nicht sagen würde, dass ist eben wenig oder nicht anspruchsvoll, aber einfach kein Geld verdienen zu dürfen... das war schon sehr schwierig, also nur Hausfrau und eben Lehrer-Ersatz. Bespaßung, auch der Kinder.“ (TN 10-FG2)

„Ja, wenn man zuhause ist, dann kann man das wohl machen, dann muss man dem Mann oder der Familie unter die Arme greifen, aber es ist wirklich sehr frustrierend.“ (TN10-FG2)

Gleichzeitig beschreiben einige Frauen, dass bei Wegfall/Reduktion durch Kurzarbeit des eigenen Berufes und bei voller Berufstätigkeit des Partners es **selbstverständlich** ist, verstärkt die unbezahlte Arbeit zu übernehmen.

„Ja natürlich, zuhause werde ich nicht von meinem Mann verlangen, der Vollzeit arbeitet, dass er das noch mitmacht […].“ (TN29-FG4)

Als sie noch 30 Stunden gearbeitet hat und der Mann 40 Stunden, haben sie sich den Haushalt mehr aufgeteilt; in der Kurzarbeit hat sie dann die Hausarbeit mehr übernommen. (TN10-FG2, TN12-FG2, TN13-FG2, TN14-FG2, TN15-FG2, TN29-FG4, TN40-IGP)

Frau zuhause, Partner im Homeoffice

Ist die Frau zuhause und der **Partner im Homeoffice**, erfolgt **vermehrt eine Aufteilung der unbezahlten Arbeit**. Die Anwesenheit bewirkt, dass auch der Partner trotz Homeoffice unbezahlte Arbeit übernimmt und bspw. zeitweise die Kinder betreut. Dies ist möglich, weil er sich die Zeit einteilen und auch

am Abend/in der Nacht arbeiten kann. **Für die Frauen ist das unterstützend,** auch wenn das als keine gute Lösung für den Partner gesehen wird, der Vollzeit arbeitet.

„Weil ich habe das Kind kurz davor bekommen, und dann war quasi Lockdown, mein Mann war im Homeoffice, er hat mich damit sehr unterstützt.“ (TN20-FG3)

Aber auch wenn der eigene Aufwand mit den Kindern und dem Haushalt sich bei einer der befragten Frauen nicht wesentlich verändert hat, hat die Anwesenheit des Mannes durch Homeoffice bewirkt, dass **er inzwischen** mehr **sieht, was ansteht und anfällt.**

Von einer der Teilnehmerinnen ohne Kinder wurde die Aufteilung auch explizit eingefordert mit dem Effekt, dass der Partner in der Lockdown-Zeit kochen gelernt hat.

„[…] Weil ich gesagt habe, das gibt`s nicht, dass ich jetzt alles alleine mache.“ (TN38-FG5)

(TN20-FG3, TN38-FG5, TN40-IGP)

Frau arbeitet, Partner arbeitslos

Arbeitet hingegen die Frau und ist der **Partner aufgrund von Arbeitslosigkeit** oder nicht arbeiten dürfen (Lockdown) **zuhause**, wird vom Partner die **unbezahlte Arbeit übernommen**.

„Bei uns haben sich die Geschlechterrollen in dem Sinn ja ein bisschen umgekehrt, weil ich ja eigentlich diejenige bin, die quasi arbeitet im Moment.“ (TN7-FG2)

Die Übernahme der unbezahlten Arbeit durch den Partner entlastet die Frauen; der Stress wegen Kochen und Homeschooling ist dadurch weggefallen. Auch befördert der Arbeitsplatzverlust des Mannes die Arbeitsaufnahme der Frau aufgrund finanzieller Notwendigkeit.

„Ich habe es einfach machen müssen wegen meinem Kind. Das war immer die höchste Priorität und ich habe immer daran denken müssen und eben, dass wir halt überleben, weil mein Ehemann hat dann auch seine Arbeit verloren (…) Und ja, dann ist alles halt auf meiner Schulter gesessen und da kann ich nicht einfach nur sitzen und weinen und mich selber fertig machen, da muss ich raus.“ (TN42-IGP)

(TN7-FG2, TN27-FG4, TN42-IGP)

Frau und Partner arbeitslos

Ist der Partner aufgrund von Corona auch arbeitslos, bedeutet das eine „radikale Veränderung – von einem Tag auf den andren.“ (TN6-FG2) Die Situation, dass beide arbeitslos sind, ist **für die Beziehung belastend**, sowohl aufgrund des Einkommensverlusts – „keiner verdient Geld“ – als auch aufgrund des „Zusammenklebens“ zuhause. (TN8-FG2) War die Frau bereits vor Corona arbeitslos, hat die veränderte Erwerbssituation des Partners wenig bei der Aufteilung der unbezahlten Arbeit verändert. (TN6-FG2, TN8-FG2, TN41-IGP)

Auswirkung, ob Kinder im Haushalt

Sind im Haushalt keine Kinder, bewirkt der veränderte Erwerbstatus der Frau und/oder des Partners während Corona wenig hinsichtlich der Aufteilung der unbezahlten Arbeit. (TN7-FG2, TN15-FG2)

3.7 Väter-Karenz

Ein Thema, das in Zusammenhang mit „Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit“ steht, ist die Inanspruchnahme von Väter-Karenz.

Die **Entscheidung, welcher Elternteil in welchem Ausmaß in Karenz geht**, scheint so wie die Entscheidung für Teilzeitarbeit zwar auch **von Rollenbildern und dem Wunsch von Müttern, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, abhängig** zu sein, nach Ansicht und Aussage mehrerer Teilnehmerinnen in unterschiedlichen Gruppen liegt der Aufteilung der Karenz aber **auch ein finanzielles Entscheidungskriterium** zugrunde. Eine wichtige Frage ist hier, wessen Gehalt wieviel zum Familieneinkommen beitragen könne.

In Branchen und Berufen, wo Männer auf Basis des Gehaltsschemas gleich viel (wenig) verdienen wie die Frauen, gingen auch Männer häufiger in Karenz, so beispielsweise im Gesundheitssystem/ Pflegebereich (TN31-FG4), bei KonditorInnen (TN29-FG4) und im Sozialbereich (TN32-IFG4).

Sie habe einen Kollegen, dessen Frau Anwältin ist und mehr verdiene als er, weswegen er in Karenz ginge, während seine Frau weiterarbeite, so die Teilnehmerin TN31-FG4. Auch eine Teilnehmerin, die als Konditorin arbeitet, bestätigt diese Beobachtung. Bei ihnen im Betrieb (Konditorei) verdienen Männer und Frauen gleich viel und dadurch gehen auch Männer in Karenz, weil aufgrund des niedrigen Gehalts die Wahrscheinlichkeit, dass deren Partnerinnen noch weniger verdienen als sie, sehr gering ist. (TN29-FG4)

„Der Verdienst als Konditor ist so gering, dass die Wahrscheinlichkeit, dass die Frau weniger verdient, nicht sehr hoch ist, also deswegen gehen die Männer eigentlich bei uns. Bei mir selber wärs nicht möglich gewesen, weil, das wär finanziell nicht gegangen, dass ich in die Arbeit gehe und er in Karenz, das wär nicht machbar gewesen finanziell. Weil das natürlich, Industrie und Konditor, ganz was anderes ist.“ (TN29-FG4)

Durch die finanzielle Entscheidungskomponente ist die Karenz von Vätern damit auch eine **Frage der Gehalts- und Lohnhöhen in typischen Frauenberufen**. Man könnte schlussfolgern, dass bei gleichem oder höherem Einkommen der Partnerinnen auch mehr Väter in Karenz gehen.

Was die Karenz von Vätern nach Ansicht der befragten Frauen sonst noch fördert:

- ArbeitgeberInnen, die das anbieten und unterstützen. (TN31-FG4, TN32-IFG4)
- Sensibilisierung der Väter, dass es schön und ein Mehrwert ist, beim Kind zuhause zu bleiben. (TN31-FG4)

3.7.1 Bewertungen der Situation

Die Situation der – ungleichen – Aufteilung von unbezahlter Arbeit wird von einigen Frauen negativ bewertet, sie fühlen sich dadurch benachteiligt. (TN9-FG2, TN18-FG3, TN32-IFG)

Im Großen und Ganzen machen die Frauen mehr unbezahlte Arbeit und verdienen ein Drittel weniger, Gleichberechtigung bei der Aufteilung von unbezahlter Arbeit ist eine Ausnahme, so TN9-FG2. Dass diese unbezahlte Arbeit nicht gesehen wird, wirke sich noch zusätzlich negativ aus.

„Da ist diese viele nicht gesehene Arbeit, die glaub ich viele Menschen dann frustriert macht und depressiv.“ (TN9-FG2)

„Wir arbeiten ja als Job und als zu Hause für Haushalt, also doppelt wirklich, wir als Frauen und als Mutter noch dazu. In meinem Fall, als Alleinerziehende, ich arbeite doppelt. Und ich bin wahrscheinlich nur halb bezahlt, […] weil ich bin Teilzeit, falls ich finde einen Job, Teilzeit angestellt, und ich bin nur halb bezahlt für meine Teilzeit, und noch dazu kommen zu Hause […] meine Kinder, Arbeit, Haushalt noch alles, und diese Arbeit ist nicht bezahlt. […] Wir arbeiten extrem viel und wir brauchen eben unsere Zeit.“ (TN18-FG3)

„Die Hauptbetreuung der Kinder liegt leider nach wie vor […] bei den Frauen, und das ist dann natürlich für eine Frau schwieriger, oder wie gesagt mit der ganzen Versorgung dann schwieriger, weil man hat immer die Nachteile, weil man kann nicht soviel arbeiten, man kriegt weniger Pension, man ist weniger selbständig, das ist auch, dass man nicht so autonom sein kann.“ (TN32-IFG4)

3.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Was unterstützt nun die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der befragten Frauen?

Zentral dafür sind für viele Frauen eine **Passung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit mit entsprechenden zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungseinrichtungen**. Zumindest einer der beiden Elternteile brauche einen Job mit kinderbetreuungskompatiblen Arbeitszeiten, wenn beide Schichtdienst arbeiten, geht das nicht. (TN29-FG4)

Eine Erleichterung stellt der Anspruch auf Elternteilzeit dar (TN30-IFG4) sowie auch ein generelles Entgegenkommen der Arbeitgeber bei der Arbeitszeitgestaltung. (TN5-FG1, TN30-IFG4)

Teilzeit zu arbeiten ist generell eine der am häufigsten gewählten Strategien von Frauen mit Kindern, um Beruf und Familie – bezahlte und unbezahlte Arbeit – zu vereinbaren. Häufig wird ein höheres Beschäftigungsausmaß auch aus finanzieller Notwendigkeit gewählt. Höhere Gehälter würden mehr Teilzeitarbeit ermöglichen, so Teilnehmerin TN32-IFG4, und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

Auch **passende Wegzeiten zwischen Wohnung, Arbeitsstelle und Kinderbetreuungseinrichtung** erleichtern die Organisation von Arbeit, Haushalt und Kindern. (TN30-IFG4) (Siehe dazu auch 4.2)

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind jene **Ressourcen, die in Form des Partners oder durch das familiäre und soziale Umfeld** bzw. Netzwerke zur Verfügung

stehen. Schwieriger wird die Vereinbarkeit, wenn der Partner nur eingeschränkt Kinderbetreuung übernehmen kann oder will oder nicht verlässlich erscheint. (TN19-FG3, TN20-FG3, TN29-FG4, TN41-IGP) Teilnehmerin TN19-FG3 hat beispielsweise Kurse abgesagt, weil die Aufteilung mit ihrem Mann nicht gut funktioniert hat. Auch TN29-FG4 hat ihren Umschulungswunsch nicht realisiert, weil ihr Mann im Schichtdienst arbeitet und sie die Berufsreifeprüfung und die Ausbildung zur Kindergärtnerin nur am Abend hätte machen können. Arbeiten aufzuhören und die die Ausbildung tagsüber zu absolvieren wäre sich finanziell nicht ausgegangen. Schließlich berichtet auch TN20-FG3, dass die Möglichkeiten des Partners zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Schichtdienst eingeschränkt sind.

Umgekehrt wirkt sich eine **zeitliche Flexibilität des Partners** (bei gleichzeitiger Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen) positiv aus (TN31-FG4). Hier fällt auf, dass einige Frauen, deren Partner selbständig sind, von dieser Flexibilität berichten, gleichzeitig scheinen diese aber besonders viel zu arbeiten (50-60 Stunden/Woche). (TN31-FG4, TN32-IFG4)

Auch **Unterstützung durch das familiäre oder soziale Umfeld** sowie durch bestehende Netzwerke hilft, den Alltag mit Job und Kind(ern) zu organisieren. (Siehe dazu auch 0)

Ein letzter Punkt, der die Vereinbarkeit fördern oder behindern kann, liegt im Einflussbereich der Frauen selbst: ihre **Fehlertoleranz**. Einige Frauen berichten, diese sei hilfreich, wenn der Partner oder andere Familienmitglieder Aufgaben dauerhaft übernehmen sollen.

„Ja dann ist sie halt auch mal grau die ganze Wäsche, damit muss man auch leben, keine weiße Wäsche mehr.“ (TN8-FG2)

Auf der anderen Seite lässt sich aus den Schilderungen mancher Frauen auch schließen, dass ihnen diese Fehlertoleranz schwerfällt, sie mit den Ergebnissen unzufrieden sind, wenn ihre Partner Aufgaben übernehmen und sie diese deshalb selbst machen – mit der Konsequenz von mehr unbezahlter und weniger bezahlter Arbeit. (TN19-FG3, TN41-IGP)

Eine Vereinfachung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht schließlich Teilnehmerin TN22-FG3 in der **Möglichkeit von Homeoffice**.

3.8.1 Auswirkungen von Corona auf die Arbeitssituation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kündigungen und drohende Geschäftsschließung

Gastronomie, Hotellerie, Flugverkehr und die Kulturbranche waren von **Kündigungen** besonders betroffen. Unabhängig davon, ob befristete Verträge nicht mehr verlängert wurden oder man bereits seit 10 Jahren für den Betrieb tätig war, wurden aufgrund von Corona Kündigungen ausgesprochen. (TN7-FG1, TN23-FG3, TN33-FG5, TN34-FG5, TN35-FG5, TN37-FG5, TN38-FG5, TN39-FG5)

Besonders betroffen von Auftragseinbrüchen waren auch die **EPUs**. Bis Corona liefen die Geschäfte gut. Mit Corona gab es keine Arbeit mehr.

„Es war einfach eine Goldgräber-Stimmung, es war der absolute Boom da und dann einfach von einem Punkt auf den anderen Null.“ (TN14-FG2)

„In Wahrheit ist mein Business aber stehen geblieben, ich habe das über 20 Jahre lang aufgebaut und es steht seit einem Jahr mehr oder weniger still.“ (TN13-FG2)

Es drohen **Geschäftsschließungen** aufgrund fehlender Einnahmen oder weil die Verordnungen verbieten aufzusperren.

Besonders die Tatsache nicht arbeiten zu dürfen, **fremdbestimmt** zu sein, beeinträchtigt einige der Teilnehmerinnen sehr und macht „unrund“ (TN8-FG2). Als besonders bitter beschreibt es eine der Teilnehmerinnen, die betont, dass sie vor Corona eine selbständige Frau war, die gearbeitet und Geld verdient hat und sich nicht vom Mann versorgen ließ.

„Also der Haupteingriff für mich war immer, ich war immer so eine selbständige Frau, also für mich war es nie ein Thema, dass ich auch arbeite, und nicht mich einfach nur von meinem Mann versorgen lasse.“ (TN13-FG2)

(TN8-FG2, TN13-FG2, TN14-FG2)

Auch hat sich die Aussicht von einer geringfügigen Beschäftigung auf eine **Vollzeit-Anstellung** zu wechseln, für eine der Frauen aufgrund fehlender Kundschaft wegen Corona **laufend verschoben**; die Zusicherung von Seiten des Arbeitgebers blieb jedoch aufrecht. (TN42-IGP) In **Kurzarb**eit zu arbeiten **statt Vollzeit im Homeoffice** wurde von einer Teilnehmerin auch als **Vorteil** gesehen. (TN29-FG4) (TN29-FG4, TN42-IGP)

Arbeitsbedingungen während Corona

Für jene Frauen, die trotz Corona **unverändert weitergearbeitet** haben, **bestanden die Herausforderungen darin, mit den durch Corona eingeführten Maßnahmen zurechtzukommen.** Die ständigen Veränderungen aufgrund gesetzlicher Neuerungen, darüber informiert sein, die damit einhergehenden erforderlichen Anpassungen, auch die Einhaltung der Maßnahmen selbst wie das Tragen von Masken – all das fordert und ist anstrengend.

„Die ganzen Gesetze für uns, jeden Tag gilt was Neues, und wir müssen das dann immer weiterleiten an die [KundInnen], was sie gesetzlich dürfen und was nicht und das war für uns auch schwer. […] Wir haben uns selber nicht ausgekannt, was genau richtig ist.“ (TN30-IFG4)

„Das war halt sehr, sehr anstrengend, die ganzen Maßnahmen einzuhalten, auch wir Mitarbeiter, ja. Das war eigentlich das Schlimmste.“ (TN42-IGP)

Hinzu kam, dass es aufgrund von Corona und des Infektionsgeschehens regelmäßig zu **Ausfällen von KollegInnen** kam, die aufgrund eigener Infektionen oder von Verdachtsfällen in der Familie in **Quarantäne mussten. Die Folge war, dass es immer auch notwendig war, für KollegInnen einzuspringen** und jemanden zu ersetzen. Eine Teilnehmerin erzählt, dass durch ihren Ausfall niemand mehr im Unternehmen war, der sich auskannte und die KollegInnen sehr gefordert waren die Aufgaben trotzdem gut zu erledigen.

Schwierig war es für die beschäftigten Frauen auch in den Bereichen, in denen es **KundInnenkontakt** gab.

„Die Kunden immer darauf hinweisen wegen der Maske, dass nur eine Person hereinkommen darf, halt die Corona-Regeln.“ (TN42-IGP)

Vielfach stieß man als Mitarbeiterin auf wenig Verständnis von Seiten der KundInnen bzgl. der Maßnahmen. Sowohl den MitarbeiterInnen gegenüber als auch generell wurde **aggressives Verhalten auf Seiten der KundInnen** beobachtet (siehe auch 7.3.3).

Für die Kinder Schulbetreuung in Anspruch zu nehmen war auch keine Selbstverständlichkeit mehr, um in die Arbeit gehen zu können. Generell und von Seiten der Betreuungseinrichtungen war es aufgrund von Corona nicht gern gesehen, dass die Kinder in die Schule bzw. Betreuungseinrichtungen gebracht wurden. Die Schule wollte so wenige SchülerInnen wie möglich in Betreuung haben „nur im Notfall“ (TN32-FG4) sollte darauf zurückgegriffen werden. Der Arbeitgeber hingegen hat es als selbstverständlich angesehen, dass das Kind in die Schulbetreuung geht. Ein Dilemma für die betroffenen Frauen/Familien – siehe dazu auch Kapitel 4.1.1. (TN4-FG1, TN30-IFG4, TN32-IFG4, TN41-IGP, TN42-IGP)

3.9 Rollenbilder

Die Entscheidung von Frauen für ihr Beschäftigungsausmaß ist neben vielen Rahmenbedingungen auch von ihrem Rollenbild abhängig. Im Folgenden ein Überblick über Rollenbilder, die in den Fokusgruppen und Interviews sichtbar wurden.

Mütter, die mit ihren Kindern (viel) Zeit verbringen, sie unterstützen und selbst erziehen wollen.

(TN1-FG1, TN19-FG3, TN3-FG1, TN5-FG1, TN40-IGP)

Bei Müttern, die den Nachmittag mit ihren Kindern verbringen wollen, dominiert der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung mit einem tendenziell geringeren Stundenausmaß. Auch die Nutzung der Fremdbetreuung wird nur eingeschränkt bzw. halbtags gewünscht.

Wie bereits in 3.1 beschrieben gehört zu den Vorteilen, die Teilzeitbeschäftigung zugeschrieben werden, dass man als Mutter dann den Nachmittag mit den Kindern verbringen können – um sie beim Lernen zu unterstützen, um generell für sie da zu sein, um Zeit mit ihnen zu verbringen, um etwas unternehmen zu können. Damit geht immer wieder auch die Haltung einher, dass man Kinder bekomme, um mit ihnen Zeit zu verbringen und um sie selbst zu erziehen und nicht, um sie den ganzen Tag in Fremdbetreuung zu geben oder sie alleine zu lassen.

„Ich hab sie nicht in die Welt gesetzt, damit ich sie den ganzen Tag in den Kindergarten setze, damit ich nur sagen kann, ok, ich hab 2 Kinder, die sind den ganzen Tag im Kindergarten.“ (TN1-FG1)

„Wenn wir wollen, dass das ganze gesellschaftliche Konzept wirklich auf einer sozialen Basis stattfindet, dann muss man da einfach auch mal ehrlich werden, auch den Müttern zugestehen, dass sie Zeit mit ihren Kindern verbringen, nicht so dass man fast ein schlechtes Gewissen hat, weil man sein Kind natürlich, naturgegeben, an erster Stelle setzt, das ist doch klar.“ (TN5-FG1)

Teilnehmerin TN1-FG1 betont, dass sie das als ihre Aufgabe sieht, die Kinder zu erziehen; sie mache das freiwillig und wird dazu nicht gezwungen. Dafür kann sie dann über das meiste, was die Erziehung betrifft, bestimmen und es ist ihr wichtig, bestimmen zu können, wie es läuft.

„Unbezahlt, was heißt unbezahlt. Von mir aus ist das so, dass ich das alles freiwillig mache, ich werde nicht gezwungen, ich sehe es als meine Arbeit, dass ich meine Kinder erziehe, dass ich über manche Sachen auch bestimme, sagen wir mal so, und wenn ich eh das meiste übernehme, nehm ich mir auch das Recht, dass ich über das meiste bestimmen kann, und ja, das reicht mir dann vollkommen.“ (TN1-FG1)

Mit diesem Rollenbild hängen auch **pädagogische und psychologische Konzepte, Haltungen und Überzeugungen** zusammen, dass es für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen wichtig sei, dass sie den Nachmittag mit einem Elternteil oder einer vertrauten Person und nicht in einer Fremdbetreuung und – auch wenn sie schon älter sind–nicht alleine verbringen.

Teilnehmerin TN3-FG1 sagt, ihr sei bewusst, dass ihre Kinder mit 12 und 14 Jahren nicht mehr klein sind und auch das AMS argumentiere so, sie möchte trotzdem den Nachmittag mit ihnen verbringen, ihre Kinder brauchen das, sie sind so aufgewachsen, dass sie sich nicht den ganzen Nachmittag alleine beschäftigen müssen. Ihre Befürchtung ist auch, dass wenn die Kinder am Nachmittag alleine zuhause sind, dass sie sich dann nur mit Handy, Computer und Fernseher beschäftigen.

„Sie sagen dann immer, ja die Kinder sind ja nicht mehr klein, weil die sind 12 und 14, sind aber trotzdem noch Kinder, die immer noch Kinder sein möchten und auch am Nachmittag Gesellschaft brauchen, also sie sind halt nicht so aufgewachsen, dass sie sich den ganzen Nachmittag alleine beschäftigen müssen, weil ich hab immer geschaut, dass ich in der Zeit in der sie in der Schule sind, in der Arbeit bin.“ (TN3-FG1)

Teilnehmerin TN40-IGP hatte ihre Stelle (oder ihre ehrenamtliche Tätigkeit) aufgegeben, weil sie den Eindruck hatte, dass die Situation im Kindergarten ihren Kindern nicht guttue.

„Ich hab meinen Job oder Amt zurückgelegt wegen meinen Kindern, die ja eigentlich betreut im Kindergarten sind, aber ich mich entschieden hab, länger noch für sie da zu sein, weil ich gemerkt hab, dass

sie sich noch schwer tun mit diesem System, mit Kindergarten und viele Kinder und der ganzen Situation.“ (TN40-IGP)

Männer können sich nicht so gut um die Kinder und den Haushalt kümmern, wie die Frauen; wenig Vertrauen in die Väter, dass diese die Betreuung genauso gut machen.

(TN19-FG3, TN41-IGP)

Den Partnern wird oft auch nicht zugetraut, dass sie die Kinder so gut betreuen können wie die Mütter, oder es wurden schlechte Erfahrungen damit gemacht. Die Konsequenz davon ist, dass man nicht gut und vertrauensvoll der Arbeit nachgehen oder die Ausbildung absolvieren kann, wenn die Partner die Kinderbetreuung übernehmen. (TN19-FG3, TN41-IGP)

„Ja mein Mann, die Partner helfen eh gut, aber ich glaube sie können nie machen, was die Mama macht eigentlich, auch wenn du sagst mach das und das und das, die versuchen, manche liebe Männer, aber ich glaube sie schaffen es nicht alles, was du willst eigentlich, und das macht ein bisschen unruhig, und wenn man unruhig ist, man kann nicht so gut arbeiten in der Arbeitszeit und nicht so gut lernen eigentlich.“ (TN19-FG3)

„Wenn mein Partner geblieben ein paar Mal, ich bin nach Hause gekommen, das war Katastrophe, alle Bücher, alles Spielzeug, Kinder waren noch kleiner, war alles auf dem Boden und ich hab nicht gewusst, womit ich anfangen soll, so nie, wenn sogar Partner da ist, nicht immer so leicht ganzen Tag weg zu sein.“ (TN41-IGP)

Männer würden vieles, was im Haushalt zu tun ist, auch gar nicht sehen oder ausblenden. (TN8-FG2, TN13-FG2)

Frau als Familien-Managerin

(TN9-FG2, TN13-FG2)

Ein Rollenbild, das in diesem Kontext sichtbar wird, ist das der **Frau als Familien-Managerin**. Diese Rolle entsteht dadurch, dass Frauen sich grundsätzlich **mehr um alles und andere kümmern**. (TN13-FG2). Frauen kümmern sich um alles und managen die ganze Familie. Auch als Führungskräfte wären sie die, die sich mehr „kümmern“, schildert TN13-FG2 eine Erfahrung aus ihrem Bekanntenkreis.

„Wenn Frauen ein Unternehmen führen, auch wenn sie tough sind, [sind sie] sehr familiär. Sie kümmern sich um jeden, sie schauen, dass es den Angestellten gut geht. Wenn ein Mann ein Unternehmen führt, dann hat er eine Sekretärin, die ihn erinnert, dass die Frau Geburtstag hat, dann hat er eine andere Assistentin, die ihn daran erinnert, dass die Mitarbeiter gecoached werden.“ (TN13-FG2)

Eine ähnliche Erklärung geht in die Richtung, dass Frauen mehr Fähigkeit zur Empathie hätten als Männer. Deshalb und wegen der internalisierten Übernahme unbezahlter Arbeit könnten auch nur sie die „Welt retten“. (TN9-FG2) *„Fürs Welt retten sollte man Geld bekommen“,* darauf eine andere Diskussionsteilnehmerin (TN12-FG2).

Bei der Analyse der in den Fokusgruppen und Interviews transportierten Rollenbilder wurden zwei unterscheidbare Tendenzen sichtbar:

- Zum einen die Frauen, die eine traditionelle Rollenaufteilung selbst bevorzugen, wählen und davon überzeugt sind – sie beklagen die mangelnde Rücksichtnahme und Unterstützung der Gesellschaft für dieses Lebensmodell.
- Zum anderen die Frauen, die es als internalisiert und von der Gesellschaft zugeschrieben ansehen, dass sie die Hauptlast der unbezahlten Arbeit übernehmen und die Konsequenzen davon tragen müssen – sie wünschen sich gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen in Richtung mehr Gleichstellung.

Bevorzugt traditionelle Rollenaufteilung: Mann verdient Geld, Frau übernimmt unbezahlte Arbeit, Mann wird für Erwerbstätigkeit von unbezahlter Arbeit entlastet.

(TN1-FG1, TN17-IFG3 (Beispiel einer Freundin), TN26-FG3, TN40-IGP)

„Leider gibt es viele Frauen wie eine Kollegin von mir, die jung ist, intelligent, noch keine Kinder und unverheiratet ist und dennoch nicht daran interessiert ist mehr zu machen und sich weiterzubilden um mehr zu verdienen. Aber sie sagt, sie ist glücklich, so wie es ist und ihrer Meinung nach ist der Mann dafür zuständig, dass er das Geld nach Hause bringt und sie macht es, damit sie versichert ist und ein bisschen Gehalt hat.“ (TN17-IFG3)

Bei Teilnehmerin TN26-FG3 arbeitet der Mann sehr viel und verdient viel mehr als sie.

„Von seinem Job aus geht das nicht, ja, dass er mich da noch mehr unterstützt. […] Dadurch, dass ich in Karenz bin, trägt ja auch er das ganze Finanzielle auf seinem Rücken, […] und ich glaub da strengen sich die Männer da noch mehr an, wenn sie wissen die ganze Last liegt auf ihnen.“ (TN26-FG3)

Die mehr arbeitenden und verdienenden Männer werden auch „geschont“, was Lärm und Stress zuhause betrifft, der durch die Kinder entstehen könnte. Eine Teilnehmerin sieht bei sich dahingehend größere Kapazitäten als bei ihrem Partner, um diese Rahmenbedingungen auszuhalten bzw. damit gut umzugehen.

„Natürlich muss ich auch bedenken, dass nicht alles geht, also dass die Kapazität meines Mannes nicht unendlich ist, und sicher meine Kapazität größer ist für unsere Kinder, im Sinne von Lärm aushalten und Stress aushalten und diese Sachen. […] Die Belastbarkeit, das ist ein Wunsch-Traum, das kann ich mir nicht wünschen, ich weiß ich schon, dass mein Mann mein Mann bleiben wird, im Sinn von, dass er das Häferl ist, das er ist und ich halt ein größeres Häferl bin.“ (TN40-IGP)

„Wenn jetzt [für ihn] wesentlich mehr Aufgaben dazu kommen würden und konstant, dann würde es ihn überbelasten, einfach neben seiner Arbeit, weil er ja trotzdem noch seine Arbeit machen muss, das heißt für ihn ist es dann eine Belastung, eine Mehrbelastung. (TN40-IGP)

In Partnerschaften mit einer Tendenz zur traditionellen Rollenaufteilung wird es auch **schwierig für die Männer, wenn ihre Partnerinnen mehr arbeiten und mehr verdienen** als sie, wie beispielsweise bei TN42-IGP:

„Das Schwierige für ihn ist, dass er nicht das ganze Geld nach Hause bringt, sondern nur die Hälfte, dass er nicht Vollzeit arbeiten gehen kann, sondern nur Teilzeit.“ (TN42-IGP)

Auch oder gerade wenn Frauen mit einem traditionelleren Rollenbild Kinderbetreuung und Haushalt als ihre Aufgabe sehen, die ihnen zum einen gesellschaftlich zugedacht als auch von ihnen akzeptiert und angenommen wird, fühlen sie sich darin **zu wenig unterstützt**. Teilnehmerin TN1-FG1 empfindet es als „unfair“, bei den Ansprüchen an sie gleichgestellt zu werden, wo sie sonst, was die Betreuung der Kinder betrifft, nicht gleichgestellt ist.

„Ich finds halt unfair, wenn ich gleich gestellt werde, also ich, eine arbeitslose Frau mit Kindern und ein Mann, ein arbeitsloser Mann, der eigentlich keine Verantwortung für die Kinder hat.“ (TN1-FG1)

Weil Mütter sich um die Kinder kümmern, sollte das AMS sich mehr um die arbeitslosen Männer kümmern, damit diese mehr arbeiten.

„Ich finds ein bisschen halt unmenschlich und uns Frauen gegenüber ist es auch ein bisschen so respektlos, dass sie einem das so direkt sagen, weil ich hab das gehört, […] es gibt genauso viele Männer wie Frauen, die arbeitslos sind, aber man sollte sich vielleicht mehr auf die Männer konzentrieren, weil wir Frauen haben auch die Kinder und die Männer haben eigentlich nichts, die könnten eigentlich mehr aktiv sein als die Frauen, ich seh das als Nachteil.“ (TN1-FG1)

Es ist ein in der Gesellschaft verankertes Rollenbild, dass die Mütter mehr als die Väter die Kinder betreuen und erziehen; es ist internalisiert, dass Frauen die unbezahlte Arbeit übernehmen.

(TN1-FG1, TN12-FG2, TN32-IFG4)

Es gibt viele Frauen in den Fokusgruppen und Interviews, die mit der gelebten Rollenaufteilung und/oder mit den Konsequenzen nicht zufrieden sind.

Viele sehen die ungleiche Rollenaufteilung als ein gesellschaftlich verankertes Konstrukt, dem sie unterworfen sind und das schwer zu ändern ist. Dadurch haben die Frauen viele Nachteile: Reduktion der Arbeitszeit, weniger Geld, weniger Pension, weniger Selbständigkeit und Autonomie. (TN32-IFG4)

„Wir müssen uns auf unsere Männer, wie heißt das, unterstützen, und das war mein Fall, ich habe meinen Mann so unterstützt, er hat so eine große Karriere gemacht und jetzt bin ich arbeitslos.“ (TN2-FG1)

Dieses Rollenbild wird vor allem auch über Frauen tradiert, z.B. durch die Schwiegermutter (TN4-FG1) oder Pädagoginnen (TN12-FG2).

Bei Teilnehmerin TN12-FG2 hat eine Woche der Vater die Kinder, die andere Woche sie als Mutter. Allerdings ist sie trotzdem für alles zuständig bzw. wird dafür zuständig gemacht, was Schule, Ärzte etc. betrifft.

„Ich glaube es ist total internalisiert, dass Frauen die Arbeit übernehmen, weil ich auch bemerkt habe, dass ich Aufträge von Frauen kriege, insbesondere von Lehrerinnen oder anderen Leuten, die sich sonst mit meinen Kindern auch auseinandersetzen und dass die Männer da quasi außen vor sind, […] ich hab von einer Betreuerin irgendwann mal gehört: Ach, die Männer, die fragen wir gar nicht lang, das geht mit den Frauen viel besser. Das ist ein festes System, dass die Frauen das übernehmen und da geht gar nichts raus. […] Macht mich wahnsinnig. Ja, jetzt machs halt ich, aber es ist schon internalisiert, glaub ich, also vor allem mit Kindern.“ (TN12-FG2)

Bei Teilnehmerin TN4-FG1 ist es die Schwiegermutter, die von den Schwiegertöchtern erwartet, dass sie in der Küche helfen, während die Männer am Tisch sitzen bleiben.

Auch Frauen, die sich der traditionellen Rollenaufteilung eher unfreiwillig unterworfen fühlen denn diese für sich wählen, wünschen sich mehr Unterstützung von Seiten der Gesellschaft und der Politik. Sie hätten als Mütter mehr Nachteile und weniger Möglichkeiten und sollten deshalb stärker unterstützt werden (TN2-FG1).

Selbst eine „feministische Sozialisation“ der Frau führt nicht zwangsläufig zu gelebter Gleichstellung in der Partnerschaft. Teilnehmerin TN9-FG2 sagt, sie hätte sich das vor 20 Jahren nie gedacht, denn sie ist feministisch aufgewachsen und hatte eine Deutschlehrerin, die ihnen „den Feminismus eingeimpft hat“. In ihrer Partnerschaft wird fifty/fifty aber nicht gelebt, das hätte sie sich nie gedacht und mache sie traurig. (TN9-FG2)

Die Internalisierung, dass die Frauen für die unbezahlte Arbeit zuständig sind, kann auch zu Schuldgefühlen fühlen, wenn der Partner diese übernimmt. TN42-IGP sagt, dass sie als Ehefrau manchmal Schuldgefühle bekommt, weil sie fast nichts macht. Aber ihr Partner sei sehr verständnisvoll. (TN42-IGP)

Sowohl was die Tradierung als auch die Veränderung der Situation betrifft, könnte ein Aspekt wesentlich sein: **Mütter sind und sehen sich als Role Models und Vorbilder und geben ihre Rollenbilder durch ihre Lebensgestaltung und ihre Entscheidungen** weiter.

Vorbildwirkung könnte es z.B. haben, wenn die **Mutter einen Beruf ergreift, der kein typisch traditioneller Frauenberuf** ist wie beispielsweise Teilnehmerin TN30-IFG4, die von ihrer Arbeit im Lebensmittelhandel auf Busfahrerin umgestiegen ist. Ihre Kinder seien stolz auf sie, dass sie diesen Umstieg gemacht und geschafft hat, erzählt sie. (TN30-IFG4)
TN4-FG1 hat ihre Tochter zu dem Programm „Frauen in Technik“ motiviert, damit sie mehr Chancen am Arbeitsmarkt hat als sie selbst. Sie hat sich dabei auch als Negativ-Beispiel dargestellt:

„Da hab ich gesagt, mach das, da hast du mehr Sicherheit und dann landest du nicht da, wo ich jetzt lande, […] dass du ewig lange am Arbeitsmarkt auf der Suche bist, also ich nehme dann natürlich auch das Negativ Beispiel, ja, und versuch sie so zu motivieren, dass ich sag, du, es kann auch anders laufen, ich wünschte ich hätte das gemacht, ich hätte es mir gewünscht, aber ich war halt wie gesagt alleinerziehend mit 2 Kindern, mein Sohn hat massive gesundheitliche Probleme gehabt von Geburt an und das war auch hart und daher hat es dann doch viele Herausforderungen gegeben, ich war Vollzeit bei der Stadt angestellt und das allein mit 2 Kindern, war nicht immer einfach, aber es hat geklappt.“ (TN4-FG1)

Sie sieht sich aber auch als Vorbild dadurch, dass sie ihren Kindern gezeigt hat, dass es immer einen Weg gibt.

Den Kindern ein Vorbild zu sein ist für manche Frauen auch eine **Motivation dafür, zu arbeiten und Ziele zu verfolgen**. (TN17-IFG3, TN24-FG3)

„Es ist toll, wenn man als Mutter eine Ausbildung macht, arbeitet und sie Zeit hat für die Kinder. Dabei sollte man nicht aufgeben, auch wenn es nicht immer gut läuft oder nicht so läuft wie man sich das vorgestellt hat. Und es ist wichtig positiv zu denken.“ (TN24-FG3)

„Ein Grund, warum ich meinen Kindern zum Teil ein großes Vorbild sein möchte, nicht nur eben dadurch, dass ich ihnen mehr bieten kann, […] aber auch dass sie sehen, man kann immer im Leben alles schaffen, wenn man will, wenn man sich genug dafür anstrengt und auch wenn‘s oft nicht leicht fällt.“ (TN17-IFG3)

Für die Teilnehmerin TN17-IFG3 war auch die eigene Mutter ein wichtiges Vorbild. Sie war alleinerziehend als Reinigungskraft, hat hart gearbeitet und hat nie aufgegeben. Auch sie hatte immer ein Ziel.

„Sie hat wirklich sehr viel geopfert und sehr viel getan, aber es hat nie an was gefehlt, sie hat immer gearbeitet, wirklich, wo sie nur konnte und wie sie nur konnte und egal wie müde sie war, sie ist am nächsten Tag wieder aufgestanden und wieder von vorne, und das war für mich ein Zeichen, also das ist für mich ein Zeichen, dass ich eine sehr starke Mutter hab und selbstbewusst und, dass sie immer im Leben alles mit einem Ziel gemacht hat, also, dass sie sich immer ein Ziel gesetzt hat und dafür gearbeitet hat. Also sie hat genau gewusst, warum sie jeden Morgen aufsteht.“ (TN17-IFG3)

Vielen Müttern ist es ein **zentrales Anliegen, ihre Kinder für das Leben gut vorzubereiten**, indem sie sie für Schule und Ausbildung unterstützen. Umso enttäuschender ist es dann, wenn die jungen Erwachsenen trotz Schulabschluss keine Möglichkeit für einen qualifizierten Berufseinstieg bekommen wie die 20-jährige Tochter von TN30-IFG4.

„Das war die Hauptsache, dass die Kinder eine gute Schule, eine Ausbildung kriegen und so, aber jetzt bin ich bisschen, ja, weil denk ich, wir geben unsere Mühe, dass die Kinder einen guten Job kriegen oder sowas und dann kriegen wir immer solche Antworten von der Firma und das ist bisschen ja, die Kinder sind auch, sag ich runter irgendwie gedrückt, weil sie denken, ich hab gelernt, ich wollte irgendwas besser machen und jetzt krieg ich keine Chance, dass ich zeige.“ (TN30-IFG4)

3.10 Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten

Welche Veränderungen oder Verbesserungen sich die Frauen in Bezug auf das Thema „Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit“ wünschen, ist auch von ihrem Rollenbild abhängig.

Manche Mütter wünschen sich, dass die **Väter mehr Zeit mit ihren Kindern** verbringen, dies wird auch für die Entwicklung der Kinder als wichtig angesehen. (TN26-FG3, TN40-IGP)

„Also das wär mir noch ein Wunsch, dass einfach mehr Papa-Zeit da wär. Nicht für mich als Entlastung, sondern einfach für die Entwicklung unserer Kinder und natürlich muss ich auch bedenken, dass nicht alles geht, also dass die Kapazität meines Mannes nicht unendlich ist, und sicher meine Kapazität größer ist für unsere Kinder, im Sinne von Lärm aushalten und Stress aushalten und diese Sachen. […] Aber was ich mir wünschen würd, wär einfach, ja, dass sie mehr, ja mehr auch ihn erleben können.“ (TN40-IGP)

Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung sollten gesehen und als Berufsfeld gewertet werden. (TN3-FG1 TN9-FG2, TN11-FG2, TN12-FG2) Einige Frauen wünschen sich, dass die unbezahlte Arbeit, die sie zuhause leisten, mehr gesehen, mehr anerkannt und auch als Beruf oder als einer von mehreren Berufen gewertet wird.

Aus dem Chat der Online-Fokusgruppe 2:
TN12-FG2: Ich wünsche mir, dass es normal ist, zu sagen, dass man (frau) mehrere Berufe (Aufgabenfelder) kann, will und hat.
TN9-FG2: was meinst du? warum ist das nicht normal? Ich hab 15 verschiedene Berufsfelder und sehe das nicht als merkwürdig oder so
TN12-FG2: weil Haushalt/Care nicht “gilt“ und unsichtbar daneben passieren soll.
TN9-FG2: ach so das meinst du. klar. voll bei dir! dann hab ich 25 berufe. Haha
TN12-FG2: :)) Viele Frauen haben das! :)
TN11-FG2: genau!

Der Wert von Hausarbeit und Kinderbetreuung sollte sich auch durch Bezahlung ausdrücken. (TN3-FG1, TN9-FG2)

Diese Anerkennung beginne schon mit dem Karenzgeld, so TN3-FG1. Davon könne man ja auch alleine nicht leben und daran sieht man, dass die Tätigkeit als Mutter keinen Wert hat, nur bezahlte Arbeit hat einen Wert. (TN3-FG1)

Bezahlung der Haus- und Betreuungsarbeit könnte auch durch ein Grundeinkommen realisiert werden. Dieses sollte auch sicherstellen, dass die Frauen ausreichend Pension bekommen und der Altersarmut entgegenwirken. (TN9-FG2)

Gesellschaftliche Veränderung: Müttern Zeit mit ihren Kindern zugestehen – ohne schlechtes Gewissen. (TN5-FG1)

Insbesondere Mütter, die gerne viel Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen oder die zu einer traditionelleren Rollenaufteilung tendieren, wünschen sich eine gesellschaftliche Anerkennung und Unterstützung für ihr Lebensmodell. So Teilnehmerin TN5-FG1, die möchte, dass man Müttern zugesteht, das sie Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen, ohne dass diese ein schlechtes Gewissen haben müssen. (TN5-FG1)

Gesellschaftliche Veränderung: Übernahme unbezahlter Arbeit, Lernprozess der Männer. (TN9-FG2, TN12-FG2, TN13-FG2, TN31-FG4)

Männer müssten lernen, unbezahlte Arbeit zu übernehmen, das ist ein großer gesellschaftlicher Lernprozess. Frauen sollten nicht mehr die allumfassenden Familien-Managerinnen sein und Männer die Nichts-Sehenden und Alles-Delegierenden. (TN9-FG2, TN13-FG2) Dies könnte gelingen, wenn Männer als Role Models andere Männer dahin führen (TN12-FG2). Wichtig wäre es auch die Männer noch stärker für die Väter-Karenz zu gewinnen (TN31-FG4).

Einflussmöglichkeiten für eine entsprechende gesellschaftliche Veränderung sehen die Teilnehmerinnen zum einen in der Politik, zum anderen im privaten Bereich. (TN9-FG2, TN15-FG2)

„Das Patriarchat muss sowohl von oben als auch von unten zerstört werden.“ (TN9-FG2)

Die **Politik trägt hier eine große Verantwortung.** (TN9-FG2, TN15-F2). Politische und strukturelle Maßnahmen seien notwendig wie Frauenquoten bei Förderbudgets (TN9-FG2) oder mehr Förderungen von Frauenprojekten und -initiativen (TN15-FG2). Gesellschaftliche Veränderungen seien aber für die Politik wegen ihrer Abhängigkeit von der Wirtschaft schwierig. Die Ungleichheit für Frauen wird vom „neoliberalen Turbokapitalismus“ gestützt, dieser müsste beendet werden. In diesem Zusammenhang steht auch das Gelingen einer ökologischen Wende. (TN9-FG2)

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die **Veränderung von Rollenbildern im Privaten, in der Familie beginnt** und jede einzelne dazu etwas beitragen kann. (TN4-FG1, TN8-FG2, TN9-FG2, TN10-FG2, TN15-FG2)

Etwa durch:

- Aufarbeitung internalisierter Rollenbilder (TN15-FG2)
- Erziehung der eigenen Kinder zu Gleichberechtigung (TN10-FG2); als Mutter kann man das bei der Erziehung der eigenen Kinder verändern, z.B. dass Söhne im Haushalt mithelfen müssen; Ihr ist auch wichtig, dass Sohn sieht, dass es Gleichberechtigung braucht. Eigene Partner lassen sich weniger verändern, die Erziehung der Kinder ist hier noch zielführender. (TN10-FG2)

„yes… die Söhne müssen begleitet werden! ganz wichtig!“ (TN9-FG2)

- Männliche Role Models, die den Kindern Gleichberechtigung vorleben (TN10-FG2)
- Die Männer mitnehmen bei unbezahlter Arbeit, sie anstupsen und kämpfen. (TN31-FG4)

Schließlich kann eine gesellschaftliche Veränderung in Richtung mehr Gleichstellung und Gleichberechtigung durch **Solidarität und gemeinsames Kämpfen** befördert werden. (TN9-FG2)

Zur Zeit gibt es keine Gleichberechtigung, diese Veränderung muss von den Frauen ausgehen, sie müssen „sehr stark daran arbeiten“. Frauen sollten z.B. in Gremien für Gleichberechtigung kämpfen, damit Frauen mehr Macht bekommen. (TN9-FG2)

Auch Solidarität miteinander ist wichtig (TN9-FG2) und mehr Wertschätzung von Frauen untereinander - unterschiedliche Lebensentwürfe sollten möglich sein und akzeptiert werden (TN13-FG2)

„Auch Frauen untereinander müssen mehr Wertschätzung lernen! Berufstätige dürfen Mütter nicht belächeln und umgekehrt. Jede Frau soll so leben dürfen, wie es ihr entspricht.“ (TN13-FG2)

In eine ähnliche Richtung geht auch das Plädoyer einer Teilnehmerin zu mehr Selbstfürsorge und Selbststärkung:

„Wir Frauen haben es echt schwer im Leben, also ist so, wir haben es schwieriger als die Männer teilweise, aber genau deshalb muss man sich jeden Tag auf die Schulter klopfen und jeden Tag sich selbst loben vor allem, und dass man das wirklich gut meistert mit den Kindern und Job und alles drum und dran, und, ja vergesst nicht auf euch selbst.“ (TN22-FG3)

4 Rahmenbedingungen

Es wurde in den Fokusgruppen und Interviews sichtbar, dass Frauen für ihre Erwerbstätigkeit in einem hohen Ausmaß von Strukturen und Rahmenbedingungen abhängig sind, deren Gestaltung nur teilweise in ihrem Einflussbereich liegen.

4.1 Kinderbetreuung und Schulen

Für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern sind das Angebot von Kinderbetreuung und ein funktionierendes Bildungssystem essenziell. Aus Sicht der Betroffenen geht es dabei um die folgenden Themen.

Öffnungszeiten und deren Passung zu den erforderlichen Arbeitszeiten (TN38-FG5, TN42-IGP) Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen nicht zu den Arbeitszeiten, die in manchen Branchen üblich sind.

„Weil es nicht genug ist nur bis 17 oder 18 Uhr. Und viele arbeiten aber bis 19, 20 Uhr. Da musst du wieder erst jemanden einstellen als Babysitterin oder was immer.“ (TN42-IGP)

Selbst wenn man bis 15 oder 16 Uhr arbeitet, kann das mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen als stressig empfunden werden.

„Wenn du bis 15, 16 Uhr arbeitest und ihn aber schon abholen musst. Das ist auch wieder eine Stress-Situation.“ (TN42-IGP)

Dieser Stress hängt aber nicht nur mit den offiziellen Öffnungszeiten zusammen, sondern auch mit immer wieder vorkommenden Empfehlungen in manchen Kinderbetreuungseinrichtungen, das Kind nicht immer bis zum Schluss im Kindergarten zu lassen.

„Und auch im Kindergarten wird immer gesagt, dass die Kinder nicht bis 17 Uhr dort sein sollen.“ (TN1-FG1)

Auf der anderen Seite erwarten Arbeitgeber oft mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten, die durch das Angebot oder die Vereinbarung mit der Kinderbetreuungseinrichtung oft nicht gegeben ist.

„Wir hatten auch eine Kollegin, die hat nur bis 3 Uhr gearbeitet im Verkauf und die hatte echt immer Probleme mit der Chefin, weil sie sagt, sie muss halt das Kind abholen oder eben das Kind ist krank, das hat man gemerkt, wie schlecht gemacht die damit wurde.“ (TN20-FG3)

Die Verfügbarkeit von kostengünstigen (öffentlichen) Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere auch für Arbeitsuchende, war ein großes Thema in den Fokusgruppen und Interviews. (TN1-FG1, TN5-FG1, TN21-FG3, TN38-FG5, TN41-IGP)

Arbeitsuchende haben kaum Chance auf städtischen Kindergartenplatz und wenn, dann nur halbtags. (TN1-FG1, TN5-FG1) Auch ihre Situation als Alleinerzieherin war kein Argument, so TN5-FG1.

„Ich hab jetzt ab September einen städtischen Platz bekommen, ich hab es jetzt endlich geschafft, dass ich einen städtischen Platz bekomm, weil hier in Wien ist es auch, wenn man einen Job hat, bekommt man einen Platz, wenn nicht, dann ist die Betreuung nur bis 12 Uhr.“ (TN1-FG1)

Ohne städtischen Kindergartenplatz muss man einen privaten Kindergarten nehmen, der zwischen 130 und 200 Euro monatlich, im Durchschnitt 180, 190 Euro kostet; das muss man dann als Arbeitslose bezahlen, wenn man eine Kinderbetreuung möchte. (TN1-FG1)

Eine weitere Problematik mit den kostengünstigeren städtischen Kindergärten ist die **Schwierigkeit, während des Jahres einen Betreuungsplatz zu bekommen**. Dies betrifft sowohl arbeitslose als auch aus der Karenz zurückkehrende Eltern. Teilnehmerin TN21-FG3 bräuchte beispielsweise einen Platz für 3 Monate bis September, das wäre wichtig, wenn der (derzeit arbeitslose) Partner wieder einen Job findet. Aber auch wenn das Geschwisterkind im städtischen Kindergarten angemeldet ist, gibt es dort keine Möglichkeit, die Sommermonate zu überbrücken. Auch in diesen Fällen muss vielfach auf die teureren privaten Kindergärten zurückgegriffen werden.

Ein weiteres Handicap für berufstätige Mütter ist schließlich die **Kinderbetreuung in den Sommermonaten**, die oftmals nicht gedeckt ist. Teilnehmerin TN41-IGP hatte keine Hortbetreuung im Sommer, bei ihr ist eine Freundin eingesprungen. Sie berichtet auch, dass es beim Ferienangebot „Ferien in Wien“ sehr schwer ist einen Platz zu bekommen; kurzfristig war es leichter möglich. Sie vermutet, dass frühzeitig reserviert wird (ab Anfang April ist alles ausgebucht) und zu einem späteren Zeitpunkt die Reservierungen storniert werden, sobald der Urlaub gebucht ist. Auch wenn es andere Betreuungsangebote gibt, sind diese zumeist sehr teuer. Besteht Betreuungsbedarf für einen Monat und die Kosten belaufen sich auf € 300 pro Woche, dann ist das ein Monatsgehalt. Trotzdem habe sie das Kind nun für 2 Wochen angemeldet, die restliche Zeit der Ferien ist noch ungeklärt. Zur Not würde sie auch die teuren Angebote in Anspruch nehmen müssen.

„Bei diesen teuren Betreuungsangeboten gibt es immer Platz irgendwo, ich habe schon mehrere gefunden, aber das ist wirklich sehr teuer, wenn ich 1200 pro Monat zahlen soll, das ist fast das, was ich verdiene.“ (TN41-IGP)

Dazu komme, dass die Betreuungsmöglichkeiten im Sommer oft weiter weg sind, was die Alltagsorganisation auch noch erschwert (TN41-IGP)

Die **Wahrnehmung der Qualität der institutionellen Kinderbetreuung** scheint dazu beizutragen, ob Frauen ihre Kinder dieser Betreuung anvertrauen oder eine geringere Arbeitszeit oder zusätzliche Betreuung durch Familienangehörige, FreundInnen oder Babysitter wählen.

Teilnehmerin TN5-FG1 schildert ihre guten Erfahrungen, die sie in den Niederlanden mit der Baby-Krippe gemacht hat. Dies hätte ihr sehr geholfen, ihren Sohn mit nur 3 Monaten in die Fremdbetreuung zu geben.

„Und das fand ich schon auch hart, als mein Sohn erst 3 Monate alt war und war an zweieinhalb Tagen dann da in der Baby-Krippe, aber die sind so professionell und toll ausgestattet dort, die machen so einen tollen Job.“ (TN5-FG1)

Es sei ein großer emotionaler Stress zu versuchen das Leben mit Kind zu bewältigen, da ist es wichtig, dass man dahingehend Unterstützung bekommt, dass dieser Stress reduziert wird; dann hat man wieder Kraft weiterzumachen. So wie es motivierende Unterstützung bei der Arbeitsuche braucht, so auch durch eine vertrauenswürdige Kinderbetreuung. (TN5-FG1)

Manche Frauen scheinen dieses **Vertrauen in die Kinderbetreuungseinrichtungen** nicht zu haben.

Teilnehmerin TN42-IGP hatte drei Jahre lang eine Babysitterin und schildert, was ihr durch diese Einzelbetreuung gewährleistet schien:

„Ich weiß, dass wirklich auf mein Kind geschaut wird, sie fokussiert sich auf ihn, sie unternimmt etwas mit ihm, sie pflegt ihn, sie kocht, sie macht.“ TN42-IGP

Teilnehmerin TN40-IGP, selbst als Kindergartenpädagogin tätig, kritisiert insbesondere den **Betreuungsschlüssel.** Sie überlegt deshalb auch immer wieder, ihre Kinder zuhause zu unterrichten.

„Weil ich einfach erlebe, und das schon im Kindergarten und nicht nur bei meinen Kindern, dass sie viele Verhaltensweisen erlernen, weil sie einfach nicht den passenden Betreuungsschlüssel haben. Ein Pädagoge auf 25 Kinder, da kann man keine Interaktionen zwischen Kindern managen und begleiten, das ist ein Wunsch-Traum.“ (TN40-IGP)

Teilnehmerin TN1-FG1 empfindet es als hinderlich für den Beginn einer Ausbildung, dass sie sich nicht 100%ig auf die Kinderbetreuungseinrichtung verlassen kann und kein alternatives Unterstützungssystem hat. Es kann immer sein, dass der Kindergarten anruft sagt, dass man das Kind abholen soll, deshalb will sie keine Ausbildung beginnen, solange die Kinder klein sind. (TN1-FG1).

Auch was **Schulen und Nachmittagsbetreuung von Schulkindern** betrifft, ist vielen Müttern wichtig, dass sie ihre Kinder gut versorgt sehen, damit sie selbst gut und beruhigt arbeiten gehen können. (TN27-FG4, TN32-IFG4)

„Es ist immer gut, wenn die Schulen- und Hort-Struktur gut organisiert ist, also das ist ganz wichtig, die Versorgung des Kindes steht ganz oben, dass das Kind gut versorgt ist, dann kann man quasi selber auch in Ruhe seiner Berufstätigkeit nachgehen.“ (TN32-IFG4)

Eine gute Versorgung in der Schule und im Hort unterstützt die Berufstätigkeit immens. TN32-IFG4 hat deshalb einen privaten Hort gewählt, weil sie dort mit der Versorgung des Kindes und auch mit der Qualität des Mittagessens zufrieden ist und das mit der Schule an einem Ort ist. (TN32-IFG4)

„Die Schulbildung ist ganz wichtig und man hat nicht die Zeit nach der Arbeit irgendwelche Dinge mit den Kindern aufzuholen, also ich bin quasi der Schulbildung ausgeliefert, dass die wirklich einem das vermitteln, weil wenn er in der Zeit das nicht vermittelt bekommt oder einen schlechten Standard vermittelt bekommt, dann kann ich das nicht mehr aufholen in der Freizeit mit ihm.“ (TN32-IFG4)

Ein häufigeres Thema in den Fokusgruppen und Interviews waren auch die **Kosten für die Kinderbetreuung**. (TN1-FG1, TN19-FG3, TN20-FG3, TN31-FG4, TN42-IGP)
Betreuungsplätze im städtischen Kindergarten sind kostengünstiger und es stehen davon weniger zur Verfügung als von den Betroffenen gewünscht und benötigt. Viele weichen deshalb auf teurere private Kindergärten aus, obwohl es für sie finanziell schwierig ist.

Besonders für Alleinerzieherinnen sind monatliche Kosten von 100 bis 180 Euro für Ganztagesschule, Kindergarten und Kindersitterin nach 18 Uhr oft schwierig zu bewältigen. Dann muss man sich „privat organisieren“ und muss „immer irgendwo das Kind herumschieben, zum Beispiel Mutter, Freundin oder was auch immer, das ist auch wiederum schwierig.“ (TN42-IGP)

Eine Reduktion von €180 auf €120 für die Betreuungskosten wäre bereits hilfreich, denn es fallen monatlich Ausgaben für die Kinder an, ob Kleidung, Schuhe oder Medikamente. Das gilt es alles einzuplanen. Auch wenn seit dem 20. Lebensjahr ein Haushaltsbuch geführt wird, ginge es sich ohne Unterstützung der Mutter nicht aus. (TN42-IGP)

Auch **Mütter in Karenz**, die ihre Kinder gerne schon in den Kindergarten geben wollen würden, verzichten darauf, weil nur private Plätze zur Verfügung stehen und diese nicht leistbar sind.

TN20-FG3 würde in der Karenz gerne geringfügig arbeiten gehen, sie hat aber keinen Anspruch auf einen städtischen Kindergartenplatz und der der private würde das kosten, was sie geringfügig verdient.

Auch TN19-FG3 hätte bereits während ihrer Karenz und Weiterbildung (Deutschkurs C1) schon gerne einen Kindergartenplatz für ihr Kind gehabt, hat aber keinen städtischen Kindergartenplatz für das Kind gefunden; private Kindergartenplätze (Kosten € 180) sind mit Karenzgeld und niedrigem Gehalt des Partners nicht leistbar.

Schließlich werden auch die Kosten für die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern erwähnt, wo eine finanzielle Förderung Eltern und Mütter unterstützen könnte. (TN31-FG4)

4.1.1 Auswirkungen Corona: Betreuungssituation & Homeschooling

Von Seiten einiger Frauen wird ihre **Unzufriedenheit mit dem Bildungsministerium** dahingehend geäußert, als dass zu wenig unternommen wurde und im Umgang mit den durch die Pandemie verursachten Herausforderungen kein Plan erkennbar war.

Die **Situation der Frauen hat sich durch die fehlende Betreuung der Kinder deutlich erschwert** und **erfordert zeitliche Flexibilität der Frauen**. Eine Frau erzählt von Müttern aus dem Bekanntenkreis, die ihre Kinder zu unterschiedlichen Zeiten in die Schule bringen.

„Ich kenne einige Mütter, die ihre Kinder jetzt ‚mal dann, mal dann‘ in die Schule bringen können. Sie können froh sein, wenn sie selbständig sind, dass sie sich das irgendwann selber einteilen können und was ein Wahnsinn ist.“ (TN40-IGP)

Auch **erschweren die wiederholten Schließungen von Kindergärten** aufgrund von Verdachtsfällen **die Eingewöhnung** der Kinder bzw. kommt es dadurch immer wieder zu **Verschiebung der Eingewöhnung nach hinten**. Dies bedeutet bei einer Teilnehmerin auch, dass sich die **Suche nach Arbeit** entsprechend **verzögert** hat.

„Es war die ganze Zeit ein Hin und Her.“ (TN1-FG1)

Zu Beginn der Pandemie durften die Kinder auch nicht in den städtischen Kindergarten gebracht werden. **Brachte man die Kinder in den Kindergarten, wurde das nicht gern gesehen,** auch wenn es offiziell erlaubt war**.** Eine Teilnehmerin berichtet, dass nur wenige Kinder im Kindergarten waren und **man „angeschaut“ wurde**. (TN36-FG5) Auch wurde von Seiten der Kindergärten **nur eine Aufsicht** (kein Essen, keine Betreuung) **zugesichert**.

„Und dann hat es geheißen, Essen gibt’s schon gar nicht und Betreuung gibt es auch nicht, nur Aufsicht. So, mein Kind wollte da nicht mehr hin.“ (TN36-FG5)

(TN1-FG1, TN5-FG, TN10-FG2, TN11-FG2; TN36-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP)

Die **Schulbetreuung während der Lockdowns** wird von einigen der Frauen als **gut organisiert** beschrieben. Hilfreich waren beispielsweise die eingeführten Wochenpläne, die Orientierung gaben, was in der Woche zu erledigen ist. Auch berichten einige der befragten Frauen, dass die **Lehrkräfte engagiert** und bemüht waren und sie als Eltern sich nicht wirklich kümmern mussten.

Die **Erfahrungen mit der Schulbetreuung** während der Lockdowns sind jedoch nicht nur positiv. Einerseits gibt es die Erfahrung, dass die Kinder in der Schulbetreuung **mehr Aufmerksamkeit** erfuhren, da weniger Kinder in der Schule waren. Andererseits gibt es aber auch die Wahrnehmung, dass die Lehrkräfte mit der „Online-Beschulung“ der nichtanwesenden SchülerInnen beschäftigt waren und dadurch **weniger Lernstoff** an die anwesenden SchülerInnen vermitteln konnten. Eine Frau berichtet, dass ihr Kind die Betreuung in kleinen Gruppen in der Schule auch als Bestrafung erlebt hat, da die anderen Kinder zuhause bleiben konnten. Dies führte auch immer wieder zu Konflikten.

Für die Eltern bzw. **für die Frauen** war es, unabhängig vom Erleben der Kinder, dennoch eine **zusätzliche Belastung, für die es keine Anerkennung gab**. Eine Frau erzählt, dass zum Beispiel bei normalem Schulbetrieb die Hausaufgaben im Hort erledigt werden und am Abend nur noch Routine-Kontrollen erforderlich sind. Während der Lockdowns hingegen mussten die Hausaufgaben noch am Nachmittag oder Abend zuhause erledigt werden.

„(…) Das war trotzdem noch viel Arbeit und das hat uns schon irgendwie belastet.“ (TN32-IFG4)

Hinzu kam, dass durch die Inanspruchnahme der Schulbetreuung während der Lockdowns aufgrund der eigenen Berufstätigkeit **Schuldgefühle und ein schlechtes Gewissen** aufkamen, da ihnen von Seiten der Schule vermittelt wurde, dass sie durch die Nutzung der Schulbetreuung während der Lockdowns nicht zur Eindämmung der Pandemie beitragen – **im Gegensatz zu jenen, die für die Inanspruchnahme von Homeschooling gelobt wurden**.

„Ja (…) das hat uns dann am meisten belastet, dass (…) dann immer suggeriert worden ist, es wäre besser die Kinder zu Hause zu haben, und wir haben (…) an unseren freien Tagen das Kind zu Hause gehabt, also wir haben es wirklich nur genutzt, wenn wir (…) im Beruf waren, aber es ist trotzdem, es war nicht so anerkannt.“ (TN32-IFG4)

(TN11-FG2, TN32-IFG4, TN41-IGP)

So wie die Schulbetreuung von den Kindern und Jugendlichen unterschiedlich erlebt wurde, so sind auch die **Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen mit Homeschooling unterschiedlich**. Es gibt Kinder, die im Homeschooling eigenständig und gut organisiert sind, während andere der Unterstützung durch die Eltern bedürfen. Auch innerhalb einer Familie mit mehreren Kindern können sich das Erleben und der Umgang damit von Seiten der Kinder und Jugendlichen unterscheiden.

Einige Frauen berichten, dass das Homeschooling für die Volksschulkinder sowohl gut als auch weniger gut funktionieren kann. Herausfordernd war die Situation vor allem dahingehend, den Kindern zu vermitteln, dass es keine Ferien sind, sondern aufzustehen und zu lernen ist. Die **Tagesstruktur hat gefehlt** und das hat auch regelmäßig zu Konflikten geführt. Die Kinder wollten Fernsehen oder in den Park gehen.

„Er freut sich, dass er zu Hause ist und er denkt er hat frei.“ (TN30-IFG4)

„Ich weiß nicht, ob ich alleine so, oder die anderen Familien auch so (erleben). Ich erkläre, aber die Kinder verstehen nicht, dass es keine Ferien sind.“ (TN39-FG5)

Auch wenn **Jugendliche** die Notwendigkeit fürs Homeschooling **besser verstehen** konnten als Volksschulkinder, war auch für sie der Online-Unterricht herausfordernd. Insgesamt hat die Situation dazu geführt, dass für die Kinder und Jugendlichen oft nicht mehr klar war, wer für die Bildung zuständig ist – die Eltern oder die Lehrkräfte. (TN12-FG2, TN14-FG2, TN29-FG4, TN30-IFG4, TN39-FG5, TN40-IGP)

Während **Homeschooling** für die Kinder und Jugendlichen durchaus unterschiedlich bewertet wird, ist es **für die Frauen selbst eindeutig anstrengend, stressig und eine Aufgabe, die viel Zeit in Anspruch nimmt.**

Die neue Rolle als „LehrerInnen-Ersatz“ (TN10-FG2) oder als „AssistentInnen“ (TN12-FG2) der Lehrkräfte wird von den Frauen als schwierig und **überfordernd** erlebt und **verärgert** – „das hat mich narrisch gemacht“. (TN12-FG2) Auch sind die Informationen aus der Schule oft schwer verständlich aufgrund fehlender Deutschkenntnisse oder auch weil man mit dem Schulsystem nicht vertraut ist. Besonders dann, wenn die Frauen berufstätig sind und zusätzlich alleinerziehend, **geht der Überblick verloren,** wann welches Kind in die Schule geht und was zu erledigen ist.

„Ich krieg gar nichts mit, wirklich, seit diesem Corona, wann der eine geht in die Schule, der andere geht nicht in die Schule, der eine hat zu, der andere nicht. Ich komm nicht mit.“ (TN28-FG4)

Eine Frau berichtet, dass sie auch auf die **Unterstützung durch einen Privatlehrer** zurückgegriffen hat, wenn es auch durch Corona nur begrenzt möglich war, dies in Anspruch zu nehmen. Auch teilt eine der Teilnehmerinnen die **Überlegung, ihre Kinder von der Schule abzumelden** und sie selbst zu unterrichten, da der Betreuungsschlüssel nicht passt (1 Pädagogin für 25 Kinder) und der Frust mit dem bestehenden Schulsystem groß ist.

Dennoch ist es wichtig, dass **Schulen und Kindergarten trotz Corona offenbleiben**. Denn die Schließung von **Schulen/Kindergarten schränke vor allem Frauen ein.** Für Frauen sei es zentral, dass es ein gutes Angebot an Kindergärten und Schulen gibt und die Öffnungszeiten (für Bringen und Holen) attraktiv sind. Denn sie sind darauf angewiesen, dass die Kinder in Schule/Kindergarten versorgt sind, so dass sie sich auch bewerben können; denn nach wie vor sei es so, dass es die Frauen sind, die die Auswirklungen der Schließungen spüren. **Die Situation während der Lockdowns war für die Frauen dahingehend katastrophal**. Daher brauche es Maßnahmen, damit Schulen/Kindergarten offen gehalten werden können.

„Aber nehmen wir mal an, es kommt nochmal ein harter Lockdown im Herbst, dass man Maßnahmen überlegt, wie kann man den Schulbetrieb aufrecht erhalten, wie kann man den Kindergartenbetrieb weitestgehend aufrecht erhalten, um Frauen eben die Möglichkeit zu geben, sich frei bewerben zu können, ohne solche Einschränkungen zu haben, dass man die Kinder um 12 vom Kindergarten abholen muss.“ (TN38-FG5)

(TN10-FG2, TN12-FG2, TN19-FG3, TN22-FG3, TN27-FG4, TN28-FG4, TN31-FG4, TN38-FG5, TN39-FG5, TN40-IGP)

4.2 Infrastruktur, Mobilität und Wegzeiten

Manche Frauen schildern, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch durch ein **gutes Zusammenspiel von Infrastruktur und Mobilität** möglich war bzw. ist, z.B. Kindergarten, Arbeitsstelle und Wohnung in Nähe zueinander:

„Damals hab ich Job in Wien gehabt, die […] Filiale war nicht weit von meiner Wohnung und Kindergarten war auch in der Nähe, dann hab ich immer eine super Organisation gehabt, dass ich sag, die Kinder in der Früh im Kindergarten gelassen, dann bin ich arbeiten gegangen, und beim Heimfahren hab ich die Kinder abgeholt, ja, war einkaufen, oder kommt drauf an, zuerst einkaufen und dann Kinder abholen, hab ich gekocht, aber ist alles gut geklappt.“ (TN30-IFG4)

Die Tochter der Teilnehmerin TN41-IGP hat eine Behinderung und wird (von einem professionellen Fahrdienst) in der Früh abgeholt und am Nachmittag nach Hause gebracht, das erlebt die Mutter als sehr unterstützend. Auch dass die Schule des Sohnes sehr nahe ist, sei hilfreich. (TN41-IGP)

Sobald es weitere Strecken, mehrere Umstiege oder ungünstige Fahrpläne gibt, sind **Auto und Führerschein** eine große Hilfe, wie bei der Tochter der Teilnehmerin TN30-IFG4, die beim Bringen und Abholen des jüngeren Bruders unterstützt. (TN30-IFG4)

Das **Bringen und Holen von Kinder zu oder von der Kinderbetreuungseinrichtung/Schule** ist generell **eine Rahmenbedingung für die Erwerbstätigkeit von Frauen, die nicht unterschätzt werden darf.** Wegzeiten zur und von der Arbeit müssen mit diesem Bringen und Holen koordiniert werden, alles muss sich zeitlich auch mit den Arbeitszeiten und insgesamt mit der zur Verfügung stehenden Zeit ausgehen. (TN30-IFG4, TN32-IFG4, TN40-IGP, TN41-IGP)

Immer wieder berichten Frauen auch, dass die **Väter diese Bring- und Holdienste übernehmen, damit es sich organisatorisch ausgeht**. (TN32-IFG4; TN40-IGP)

Bei der **Bewertung und Auswahl einer Arbeitsstelle** fließen deshalb auch diese Überlegungen ein. Manchmal werden aber auch genau bei dieser Rahmenbedingung Kompromisse gemacht, um einen Job zu bekommen wie bei TN40-IGP, die dafür einen längeren Anfahrtsweg in Kauf nimmt.

Auch für die **Ferienbetreuung** spielen die Wegzeiten eine Rolle und können, wenn diese lang sind, den Alltag erschweren.

Gut handhabbar:

„Ja, und das ist unterwegs, das ist für mich günstig, ich kann mitnehmen unterwegs und dann bringen zu diesem Betreuungsplatz.“ (TN41-IGP)

Weniger gut handhabbar:

„Natürlich geht sich alles aus, aber (es ist) sehr schwer eine große Runde jeden Tag zu fahren, in ganz andere Bezirk und abzuholen.“ (TN41-IGP)

Leichter wird es, wenn die **Kinder selbständiger werden und alleine zur Schule fahren können**. Eine Fokusgruppenteilnehmerin hat dazu aber ihre Bedenken geäußert: Es sei gesetzlich erforderlich, dass die Kinder beaufsichtigt werden, und wenn jüngere Volksschulkinder alleine in den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren müssen, weil es sich sonst mit den Arbeitszeiten der Eltern nicht ausgeht, finde sie das nicht in Ordnung.

„Aber in die Schule, wo meine Tochter ist zum Beispiel, die Kinder mit erste oder zweite Klasse, die fahren alleine, weil die Eltern (es sonst) nicht schaffen, pünktlich um 8 mit der Arbeit anzufangen. Also die Kinder sind mit dem Schlüssel hier, und die fahren einfach mit der Straßenbahn oder mit dem Bus, erste Klasse oder zweite Klasse alleine, und ich finde das nicht in Ordnung.“ (TN18-FG3)

4.3 Netzwerke und soziales Umfeld

Netzwerke und die Unterstützung eines sozialen Umfelds spielen für die Organisation der Erwerbstätigkeit, aber auch für die Arbeitsuche eine wichtige Rolle. Es wurde auch sichtbar, dass Frauen, die über ein solches Netzwerk und unterstützendes Umfeld nicht verfügen, es in etlichen Aspekten des Alltags schwerer haben.

Einige Teilnehmerinnen berichten von **Unterstützung durch Familie, Freundinnen oder andere Eltern im Umfeld**. (TN40-IGP, TN41-IGP, TN42-IGP)

Für TN40-IGP hat mit Beginn der Arbeit am meisten das soziale Umfeld geholfen. Bei der Kirchengemeinde gibt es Eltern mit jungen Kindern, die zur Not einspringen können, wenn sie am Nachmittag zuhause sind. Auch eine Freundin könnte bei Bedarf einspringen. (TN40-IGP)

Bei TN41-IGP hat eine Freundin bei der Kinderbetreuung im Sommer unterstützt, bis der Partner übernehmen konnte.

Bei TN42-IGP wohnt die Mutter in der Nähe und sie unterstützen sich gegenseitig: Die Großmutter bei der Kinderbetreuung, sie bei der Haushaltsführung der Mutter. Je nachdem, wie es sich ausgeht und in welcher Verfassung die Mutter ist wechseln sie sich beim Kochen auch ab, die örtliche Nähe ist ein großer Vorteil. (TN42-IGP)

„Familiäre oder freundschaftliche Unterstützung, das ist halt am wichtigsten. Wenn man wirklich jemandem vertrauen kann und das Kind anvertraut und (sagen kann), o.k., ich gehe arbeiten oder ich brauche Zeit für mich oder was auch immer.“ (TN42-IGP)

Es mag ein Zufall sein, ist aber dennoch auffallend, dass genau die drei „Good-Practice-Interview“-Teilnehmerinnen, also jene Frauen, denen es gelungen ist, während Corona wieder einen Job zu finden, die Wichtigkeit von Unterstützung durch das soziale Umfeld hervorheben.

Für TN41-IGP war die **Aktivierung ihres alten beruflichen Netzwerks** explizit jener Hebel, der dazu geführt hat, dass sie nach langer Zeit eine Stelle gefunden hat. Sie hatte dieses Netzwerk nicht von Anfang an aktiviert und von ihrer Situation und Arbeitsuche informiert und konnte alleine keine Stelle finden. Erst am Ende, als sie verzweifelt war, hat sie dieses Netzwerk aktiviert, und das habe dann zum Erfolg geführt.

Insbesondere **Frauen, die von woanders nach Wien gezogen sind, haben hier kein Netzwerk** und weisen auch darauf hin, dass dahingehende Unterstützung bei der Arbeitsuche fehle:

TN4-FG1 kam nach 12 Jahren aus den USA zurück, ursprünglich aus Deutschland. TN1-FG1 kam mit ihren Kindern aus Tirol nach Wien. TN5-FG1 kam mit Kind vor 2 Jahren aus den Niederlanden zurück, ursprünglich aus Österreich.

Schließlich war das **fehlende soziale Netzwerk** auch ein intensiv diskutiertes Thema in der Fokusgruppe 3. (TN23-FG3, TN25-FG3, TN26-FG3)

Der Teilnehmerin TN26-FG3 hat ein soziales Netzwerk mit Menschen in einer ähnlichen Situation (kleine Kinder) gefehlt. Weder im Freundeskreis noch in unmittelbarer Umgebung gab es Familien mit Kindern, daher gab es den Wunsch nach einem solchen Netzwerk. Mütter am Spielplatz erzählen von ähnlichen Situationen und dass sie z.B. nicht zum Arzt gehen können, da sie immer alle 2-3 Kinder mitnehmen müssten. In einer solchen Situation würde es helfen, wenn man schon früher die Möglichkeit gehabt hätte, sich kennenzulernen und auch das Vertrauen der Kinder da wäre, um sie bei Bedarf auch übernehmen zu können. (TN26-FG3)

Sie regt deshalb die **Organisation eines privaten Mütter-Netzwerks** für das Bringen und Holen der Kinder zu und von den Kinderbetreuungseinrichtungen an: Mütter könnten sich zusammenschließen und rotierend die Bring- und Holdienste übernehmen. Es sollte da aufgebaut werden, wo auch Vertrauen besteht. (TN26-FG3) Bei diesem Vorschlag wird auch sichtbar, wie bei einem traditionellen Rollenbild explizit andere Mütter für gegenseitige Unterstützung angedacht und Väter außen vor gelassen werden.

Auch TN23-FG3 und TN25-FG3 sprechen an, dass die **Organisation von Job und Kindern einfacher wäre, wenn man im Bedarfsfall auf jemanden im sozialen Umfeld zurückgreifen könnte**. Diese Person müsste jemand sein, *„auf den man sich auch 100% verlassen kann und die Unterstützung bekommt, wenn man sie braucht.“* (TN25-FG3). Für TN23-FG3 ist das ein Grund, warum sie nur eine Teilzeitstelle für möglich erachtet.

4.3.1 Auswirkungen von Corona: Mehrfachbelastung durch Aufgabenzuwachs, Ausfall sozialer Netzwerke und Wegfall der Freizeitaktivitäten der Kinder

Die Lockdowns und die Tatsache, dass sich alles zuhause abspielt und alle zuhause sind, haben zur Folge, dass **mehr Hausarbeit** anfällt. Von allem ist mehr zu tun: kochen, waschen und putzen.

„Punkto Haushalt ist es wirklich mehr geworden, man ist ständig in der Küche, man kocht, man putzt.“ (TN22-FG3)

Neben der vermehrten Hausarbeit, die anfällt, kommt hinzu, dass es gilt die **Kinder zu betreuen**, sie **beim Homeschooling zu unterstützen** und mit ihnen zu spielen. Eine Teilnehmerin spricht von einer **„5-fach Belastung“** (TN31-FG4). Neben der Arbeit galt es das Kind beim Lernen zu unterstützen, es zu motivieren, sich um den Partner zu kümmern und den Haushalt zu erledigen.

„Das ist anstrengend immer 24 Stunden mit Kinder, nicht nur kochen, nicht nur aufräumen, auch spielen, aber das ist für alle zu viel.“ (TN41-IGP)

„Also es ist schon verändert, als wenn die Kinder jetzt in der Schule sind, im Kindergarten, man ist selbst arbeiten, es ist, da ist es wirklich stressig ein bisschen geworden.“ (TN22-FG3)

Zusätzlich war es für einige der Frauen **erforderlich, sich weiterzubilden**. Entweder sie befanden sich in Qualifizierung und sie besuchten die Kurse von zuhause aus online oder sie sind selbständig tätig und sind gefordert, die Veränderungen in der Branche zu verfolgen und Entwicklungen nicht zu verpassen, um am Markt bestehen zu können (Stichwort Digitalisierung). Aber auch die berufstätigen Frauen sind laufend damit konfrontiert eingeführte Corona-Maßnahmen im Betrieb umzusetzen und sich entsprechend anzupassen.

Eine Teilnehmerin berichtet, dass, sobald ihr Partner wieder voll gearbeitet hat, sie für die drei Kinder und die Hausarbeit alleine zuständig war, gleichzeitig musste sie mit zwei der Kinder lernen und den eigenen Kurs absolvieren und dafür lernen. Dadurch hatte sie überhaupt **keine Pause** und es ist für sie sehr schwer geworden.

„Ich habe überhaupt keine Pause gehabt und das ist für mich sehr schwer geworden. (…) Es war zu viel für mich.“ (TN19-FG3)

Diese Gemengelage bedeutete für die Frauen, dass sie rund um die Uhr im Einsatz waren. Es war **keine Erholung möglich** und verursachte **Stress und Erschöpfung**. (TN11-FG2, TN13-FG2, TN19-FG3, TN22-FG3, TN31-FG4, TN41-IGP)

Einige der Teilnehmerinnen berichten, dass zusätzlich die **gewohnte Unterstützung wie Haushaltshilfe und Lernhilfe während der Lockdowns ausfielen**. Eine der befragten Frauen (TN31-FG4) arbeitet im Krankenhaus. Ihre Angst, durch die Arbeit im Krankenhaus das Virus nach Hause zu bringen, veranlasste sie dazu, die Haushaltshilfe nicht mehr zu beschäftigen, um eine Ansteckung zu vermeiden. Erst zu einem späteren Zeitpunkt ist die Haushaltshilfe dann gekommen, wenn alle außer Haus waren.

Auch die **Unterstützung durch die Familie (Mutter) fiel aus**. Eine Teilnehmerin (TN41-IGP) erzählt, dass die Mutter, wenn sie auf Besuch war, immer das Kochen übernommen hat.

Besonders **verschärft hat sich die Situation für Alleinerziehende**, da auch bestehende **soziale Netzwerke** (Freundeskreis, Nachbarschaft) während der Lockdowns **nicht genutzt werden konnten**. Eine Teilnehmerin (TN18-FG3) berichtet, dass eine Freundin aufgrund der Infektionsgefahr die Kinder nicht mehr abholen konnte. Die Frage war daher nicht, ob man ein solides soziales Netzwerk hat, sondern ob es gesetzlich erlaubt ist es zu nutzen.

„Und wenn mein Partner, wenn Vater kommt, oder wenn meine Mutter kommt, das ist bisschen mehr Kommunikation, bisschen mehr, nicht nur alles mit mir, ich mit Kinder, sondern noch andere Menschen (…) das ist schon zu viel für mich, zu viel Druck einfach, ich brauche manchmal auch für mich alleine ausgehen oder ich kann nicht, ich muss immer mit Kinder.“ (TN41-IGP)

Es gab in der Zeit der Lockdowns aber auch **Unterstützung** besonders durch die Mutter, wie Teilnehmerin TN42-IGP erzählt, oder aber es wurden **innerfamiliäre Anpassungen** vorgenommen. Auch wenn am Anfang die Frau alles allein gemacht hat, ist es durch Gespräche mit dem Partner gelungen eine Aufteilung zu erarbeiten.

„Was mich am Anfang gewundert hat, war halt, am Anfang fiel alles auf mich. Dann durch Gespräche, ja, haben wir uns dann auf den Haushalt eingeteilt, mein Mann hat auch gelernt mit meiner Tochter 2 Tage, ja, also es war einerseits eine sehr stressige Herausforderung, ja, aber andererseits hat es uns familiär, persönlich und partnerschaftlich dann gut zusammen, also, ja, haben wir eine gute Weiterentwicklung gehabt.“ (TN31-FG4)

(TN18-FG3, TN27-FG4, TN31-FG4, TN41-IGP, TN42-IGP)

Als **besonders herausfordernd** wurde der **Wegfall der Kinderbetreuung und der Freizeitaktivitäten für die Kinder** erlebt. Es galt die Kinder auch in ihrer Freizeit zu beschäftigen, zusätzlich mit der Einschränkung nirgends hinfahren zu dürfen. Erschwert wurde die Situation durch beengte Wohnverhältnisse. Ein (eigener) Garten hat die Betreuung der Kinder in ihrer Freizeit etwas erleichtert.

„Ich habe selber Corona gehabt in Dezember, in Quarantäne, war ich positiv und dann war ich 12 Tage in Quarantäne, das ist eigentlich schwerste Zeit, wo wir alle zu Hause gesperrt sind. Zum Glück haben wir ein Haus mit Garten und ja, das ist auch teilweise nicht so schlimm, aber ja, find ich für die anderen Leute, was eine kleine Wohnung haben mit Kinder überhaupt, kannst nicht dem Kind erklären, dass es nicht darf mit Freunden treffen und Spielplatz und solche Dinge.“ (TN30-IFG4)

(TN6-FG2, TN26-FG3, TN29-FG4, TN30-IFG4, TN41-IGP)

4.3.2 Auswirkungen von Corona auf partnerschaftliche und familiäre Beziehungen

Als durchaus **positiv** und schön beschreiben einige der befragten Frauen, die während des Lockdowns **gemeinsam mit dem Partner verbrachte Zeit** zuhause. Früher war der Partner von der Teilnehmerin TN7-FG2 beispielsweise beruflich viel unterwegs. Dadurch, dass das nicht mehr möglich war, sah man sich öfter und hatte **mehr Zeit füreinander**.

„Eine Seite soziales Leben, mussten wir bisschen verzichten, aber andererseits haben wir mehr Zeit füreinander, ja. Das war der große Vorteil.“ (TN16-FG3)

Auch berichten die Teilnehmerinnen davon, dass die **Anwesenheit der Partner** zuhause dazu geführt hat, dass die **erbrachte unbezahlte Arbeit der Frau zuhause** vom Partner **mehr gesehen und wertgeschätzt** wurde.

„Da habe ich einen sehr modernen Mann und er, ich habe jetzt auch durch den Lockdown sehr viel Wertschätzung bekommen.“ (TN31-FG4)

Das gemeinsame Zuhausesein hat auch bewirkt, dass man sich gesamt **als Familie näher gekommen** ist, man hat viel gemeinsam unternommen, sich untereinander besser kennengelernt und sich weiterentwickelt.

„Wir haben von einem, weiß ich nicht, von einer Hochzeit oder einer Party oder einem Treffen, essen gehen, vom nächsten, also hingehetzt und das ist alles weggefallen und wir waren nur unter uns, (…) das war toll, aber auch anstrengend, anders anstrengend.“ (TN20-FG3)

Auch wurde die **gemeinsame Zeit mit den Kindern** von einigen der befragten Frauen **positiv erlebt**. Durch die Pandemie hat sich was verändert und der Umgang mit Zeit und die gemeinsam verbrachte Zeit mit den Kindern erfolgte bewusster, so eine der Teilnehmerinnen. (TN41-IGP)

Eine Frau erzählt, dass vor allem ihr Sohn davon profitiert hat, dass die stressige Arbeit, die sie hat, wegfiel und sie dadurch mehr Zeit hatte.

„Ich habe viel mehr Zeit für die Kinder gehabt, ich habe einen stressigen Beruf davor gehabt, und grad mein Sohn hat davon sehr stark profitiert.“ (TN22-FG3)

Auch wenn **von den Kindern** die Möglichkeit der Eltern viel Zeit mit den Kindern zu verbringen (im Wald unterwegs, Picknick im Grünen) als **positiv erlebt** wurde, konnte dieses positive Erleben **von den Eltern aufgrund der eigenen Arbeitssituation nicht immer geteilt werden**. Es war der eigene Jobverlust und die Kurzarbeit des Partners, die es ermöglichten viel Zeit mit den Kindern zu verbringen. Für die Kinder war das auch ein Ausgleich für den Wegfall von gleichaltrigen FreundInnen im Kindergarten/Schule.

„Nicht unbedingt für uns, aber für die Kinder war es dann schon sehr toll, wenn sie soviel Zeit mit den Eltern verbringen konnten.“ (TN23-FG3)

Eine der Teilnehmerinnen (TN35-FG5) erzählt, dass es auch **ungewohnt** war **zu zweit zuhause** zu sein. Als beide arbeiteten erzählte man sich gegenseitig von der Arbeit; diese Möglichkeit fiel nun weg. Der Partner, der Koch ist, hat oft zweimal am Tag gekocht. Manchmal gab es auch Streit. Aber im Großen und Ganzen hat es gut gepasst. Als **Single** hingegen fühlte sich eine der befragten Frauen auch **isoliert** und es entstand ein **Gefühl von Einsamkeit**. Die Familie konnte nicht besucht werden, weil ein Familienmitglied auch einer Risikogruppe angehört. Der Kontakt über Telefon mit Familie und FreundInnen konnte das nicht ausgleichen.

„Also zu dem Zeitpunkt war ich Single, vielleicht auch (...) von der Perspektive, ich habe zwar Familie in Österreich, (…) natürlich (hat man) Freunde (…) aber da hat man ja auch nicht wirklich reisen können während der Zeit (…) und es war halt (…) alles per Telefon und ich habe halt eben, in der Zeit, speziell, fühlt man sich eben alleine. (…) und es kommt ein Gefühl der Einsamkeit.“ (TN33-FG5)

Gesamt gesehen wurden die **Auswirkungen auf die Kinder und Jugendliche zu wenig bedacht**, denn die Einschränkungen beeinträchtigten die Kinder in ihrem Wohlergehen, so die Einschätzung einiger Teilnehmerinnen.

„Es gab Tage, wo er hat, war er zornig, weil warum darf er nicht draußen, warum darf er nicht, er war eigentlich negativ, aber trotzdem darf er nicht Haus verlassen.“ (TN30-IFG4)

Jugendliche haben sich zum Teil sehr zurückgezogen und **durch den Wegfall der Sport- und Freizeitaktivitäten erhöhte sich der Medien- und Spielkonsum deutlich**. (TN7-FG2, TN11-Fg2, TN14-FG2, TN16-FG3, TN20-FG3, TN22-FG3, TN23-FG3, TN28-FG4, TN30-IFG4, TN31-FG4, TN32-IFG4, TN38-FG5, TN41-IGP)

4.4 Gehälter und Löhne

Gehälter und Löhne waren ein großes Thema in den Fokusgruppen und Interviews, wobei vor allem ein Aspekt im Mittelpunkt stand: Die als **zu niedrig empfundene Bezahlung von Beschäftigten in typischen „Frauenberufen“** wie Pflege, Elementarpädagogik (Kindergärten), Sozialbereich, Handel, Friseurinnen. (TN5-FG1, TN10-FG2, TN15-FG2, TN22-FG3, TN31-FG4, TN32-IFG4, TN40-IGP)

Das habe ökonomische Einschränkungen auf das gesamte Leben zur Folge:

„Dass man in einem Sozialberuf wie ich bin, dass man dann doch schlechter bezahlt wird oder unterbezahlt wird, das sind schon die Einflussfaktoren, weil ich kann zum Beispiel in der Zeit, wo ich quasi in einem Sozialbereich arbeite, nie das verdienen, wie wenn ich einen Wirtschaftsberuf hätte und das sind schon Faktoren, wo man wieder ökonomische Einschränkungen hat und Lebenssituationen, mit denen man umgehen muss, also die Verdienstgrenzen und die Unterstützungen und Fördermöglichkeiten, die erleb ich schon eigentlich immer als begrenzt.“ (TN32-IFG4)

Grundtenor war dabei: Es sollte eine **bessere Bezahlung in „Frauenberufen“ geben.**
(TN5-FG1, TN10-FG2, TN15-FG2, TN31-FG4)

Die Empfehlung, dass mehr Frauen in „Männerberufe“ gehen sollen, um ihre ökonomische Situation zu verbessern, wird von den Teilnehmerinnen kaum geteilt bzw. wird dem vehement widersprochen. Stattdessen sollte die Politik sich dafür einsetzen, dass die Gehälter in klassischen Frauenberufen wie z.B. der Pflege höher werden.

„[Die Politik sollte] hinterfragen, warum gibt es da so wenige Männer? Und nicht immer nur hinterfragen, warum gibt es in der Männerbranche so wenig Frauen.“ (TN15-FG2)

Auch die Befürchtung, dass man **als Frau in einer den Männern zugeschriebenen Domäne über zu wenig Ressourcen und Kapazitäten verfügt und leicht scheitern kann**, führt zu einer Ablehnung der Strategie, zur ökonomischen Verbesserung einen „Männerberuf“ zu wählen.

„Es bräuchte eine Aufwertung, definitiv, ja. Und deswegen gehen Frauen, die eigentlich dafür meiner Meinung nach nicht die Kapazitäten haben, in Manager-Jobs oder in andere Bereiche, die ihnen eigentlich einfach nicht entsprechen. Und kriegen Burnout oder vernachlässigen ihre Kinder.“ (TN40-IGP)

Die **Bezahlung wird als Ausdruck der Wertigkeit des Berufs und der Tätigkeiten** gesehen. Durch die schlechte Bezahlung wird suggeriert, dass jene schlechter bezahlten Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, weniger wert sind als jene besser bezahlten, die häufiger von Männern ausgeübt werden. In den Branchen, die einen geringen Wert und eine schlechte Bezahlung haben, arbeiten dann auch fast nur Frauen.

„In unserer Gesellschaft ist das eben verankert, dass eben die Supermarkt-Verkäuferin und die Friseurin, die sind alle am untersten Level. Und das sind fast nur Frauen (…). Es sind immer Frauen und das [Friseurin] ist einfach ein schlecht bezahlter Job und man braucht anscheinend keine Schulbildung, obwohl man dann eben Psychologin, Entertainerin und Handwerkerin ist.“ (TN10-FG2)

Eine Begründung, warum Männer mehr Gehalt bekommen: Es wird ihnen mehr zugetraut. Z.B. in der Schauspiel-Branche gibt es unfaire Bezahlung und diesbezügliche Diskriminierung nach Geschlecht (TN5-FG1).

Die schlechtere Bezahlung **macht diese Berufe auch unattraktiv** und **führt (gekoppelt mit schwierigen Arbeitsbedingungen) zu Personalmangel und hoher Fluktuation**. (TN5-FG1, TN31-FG4)

In Kindergärten beispielsweise gibt es eine hohe Fluktuation beim Personal aufgrund schlechter Bezahlung sowie der Arbeitsbedingungen. Für betreute Kinder und ihre Eltern wäre Kontinuität aber sehr wichtig. (TN5-FG1)

Teilnehmerin TN31-FG4 wünscht sich für die Arbeit im Krankenhaus eine **Arbeitszeitverkürzung bei gleicher Bezahlung.** Das würde sich auch positiv auf Personalmangel und Nachwuchsprobleme auswirken; der jüngeren Generation sei Work-Life-Balance wichtig, diese würden diesen Beruf unter diesen Bedingungen nicht wählen. Ähnlich argumentiert Teilnehmerin TN32-IFG4: Höhere Gehälter in zur Zeit schlechter bezahlten Branchen würden auch die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendige Teilzeitarbeit ermöglichen. (TN32-IFG4)

Mit einer Aufwertung der „Frauenberufe“ würde und sollte in diesen auch die Männerquote steigen. Dies wäre auch eine Bereicherung für die Arbeit und die Teams, so ebenfalls die Teilnehmerin TN31-FG4, die von ihrer dahingehenden Erfahrung aus dem Gesundheitssystem berichtet, wo sie bereits eine Zunahme von Männern wahrnimmt. Man sollte generell die Berufe im Gesundheitssystem für Männern noch attraktiver machen (TN31-FG4).

Schließlich wurde von einer Teilnehmerin noch auf eine strukturelle Benachteiligung hingewiesen, die sich dadurch ergibt, dass **Karenzzeiten bei der Vorrückung im Gehaltsschema nicht berücksichtigt** werden. Dies betrifft dann überwiegend Frauen, weil diese überwiegend länger in Karenz gehen. (TN32-IFG4)

4.5 ArbeitgeberInnen

Eine zentrale Rahmenbedingung für Erwerbstätigkeit und Arbeitsuche von Frauen sind natürlich die Erwartungen und Haltungen der ArbeitgeberInnen. Wir haben hier die Erfahrungen der Betroffenen zusammengefasst, die Ergebnisse der drei Interviews mit ArbeitgeberInnen finden sich im Kapitel 7.

Es gibt bei manchen Teilnehmerinnen die Wahrnehmung, dass **ArbeitgeberInnen wenig Verständnis für Notwendigkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** haben. (TN18-FG3, TN20-FG3)

Diese erwarten oft mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten, die aber durch Angebot und Vereinbarung mit der Kinderbetreuungseinrichtung häufig nicht gegeben ist. Es gilt zwischen Job, Haushalt und Kinder zu jonglieren und viele Arbeitgeber verstehen das nicht. (TN18-FG3)

„Wir hatten auch eine Kollegin […], die hat nur bis 3 Uhr gearbeitet im Verkauf und die hatte echt immer Probleme mit der Chefin, weil sie sagt, sie muss halt das Kind abholen oder eben das Kind ist krank, das hat man gemerkt, wie schlecht gemacht die damit wurde.“ (TN20-FG3)

Teilnehmerin TN26-FG3 zeigt Verständnis dafür, dass ArbeitgeberInnen alle MitarbeiterInnen gleich behandeln wollen, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Die Geschäfte sperren eben um 7 Uhr oder 8 Uhr auf und da sollten alle gleich behandelt werden. Sie sieht die Lösungsfindung im privaten Bereich und hier bei Netzwerken von Müttern, die sich bei den Hol- und Bringdiensten der Kinder zusammentun.

Aber auch **bemühte und entgegenkommende Arbeitgeber** werden von einigen Teilnehmerinnen genannt. (TN5-FG1, TN30-IFG4, TN40-IGP, TN41-IGP, TN42-IGP)

Vor allem **Flexibilität bei den Arbeitszeiten sowie respektvolle, verständnisvolle, empathische Vorgesetzte** werden positiv sehr hervorgehoben:

Ihr Chef in den Niederlanden sei ihr bei den Arbeitszeiten super entgegengekommen, so TN5-FG1.

Das hätte zum einen mit der Person des Chefs zu tun gehabt, der Yoga auch privat gelebt hat und mitfühlend und empathisch war, aber auch generell mit der sozialen Kultur in den Niederlanden. (TN5-FG1)

Auch TN40-IGP erlebt ihren Arbeitgeber so, dass dieser auf die persönliche Situation der MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt und auf sie achtet, wenn es ihnen z.B. einmal nicht gut geht. Es sei auch möglich, sich mal spontan für die Familie Zeit zu nehmen oder zuhause zu bleiben, wenn z.B. ein Handwerker kommt. Man müsse nicht gleich Stress haben den Job zu verlieren, „*da gibt’s Spielraum, Flexibilität*.“ (TN40-IGP)

TN 41-IGP nennt den Umgang untereinander und auch von Seiten der Vorgesetzten sehr respektvoll und den Vorgesetzten sehr verständnisvoll. Wichtig sei, dass die Aufgaben erledigt werden, genaue Beginn- und Endzeiten sind nicht erforderlich, die Kontrolle erfolgt über ein Chipsystem. Sie sei mit diesem Umgang und dieser Flexibilität sehr zufrieden. (TN41-IGP)

„Es ist möglich etwas später zu kommen oder etwas früher zu gehen oder Termine wahrzunehmen. Wichtig ist, dass die Aufgaben erledigt sind.“ (TN41-IGP)

Einige Frauen erzählen, **dass sie selbst ihre Stelle gekündigt haben.** Die Gründe:

Der Arbeitgeber wollte auf den Wunsch der Arbeitnehmerin nach Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz nicht eingehen. Sie vermutet, dass es daran lag, dass sie nicht im Büro tätig war und keine abgeschlossene Ausbildung hatte. (TN17-IFG3)

- Es gab bei TN4-FG1 als Fitnessstudio-Leiterin großen Druck, die durch Corona eingebrochenen Zahlen wieder reinzuholen, was bei ihr zu einer 70 Stunden-Woche führte. Diesem Stress konnte sie nicht mehr standhalten und musste aufhören. (TN4-FG1)
- Das Kind war öfter krank und es gab keine andere Betreuungsmöglichkeit und dadurch gab es Stress in der Firma. (TN25-FG3)

4.6 Branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Aus den Schilderungen der Frauen ließen sich auch einige Einblicke in verschiedene branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen gewinnen, die im Folgenden dargestellt werden.

Luftfahrt (TN33-FG5)

Teilnehmerin TN33-FG5 hat ihren Traumjob als Flugbegleiterin aufgrund von Corona verloren, ihr befristeter Vertrag wurde nicht verlängert. Am Anfang bestand noch Hoffnung, dass eine Arbeit in ihrem Beruf wieder möglich wird, dann schwand diese aber zunehmend. Die **Aussicht in dieser Branche wieder eine Arbeit zu finden, sieht sie mittlerweile** (Mai 2021) **gleich Null.** Es gebe in dieser Branche **keine Stellenausschreibungen und innerhalb von 6 Monaten kein einziges Angebot des AMS**. Sie hat sich bezüglich einer beruflichen Neuorientierung beim waff beraten lassen und möchte nun eine Ausbildung im Gesundheitsbereich beginnen. (TN33-FG5)

Hotellerie (TN35-FG5, TN39-FG5)

Eine Branche, die ebenfalls stark von der Corona-Pandemie betroffen war und ist, ist die Hotellerie. Dadurch wurde Teilnehmerin TN35-FG5 nach 10 Jahren als Rezeptionistin arbeitslos. Da das Hotel nun trotz allgemeiner Öffnung gerade umgebaut wird, kann sie dort momentan nicht wieder anfangen. Und es gebe zur Zeit (Mai 2021) **in Wien gerade wenig Stellenangebote in der Hotellerie.** Generell seien in der Branche die **Anforderungen hoch, es wird wenig bezahlt und Erfahrung zählt nicht.** Hauptaugenmerk der Arbeitgeber liege darauf, wieviel man kostet und Unerfahrene ohne Ausbildung kosten weniger und bekommen die Stellen. (TN35-FG5).

Diese Erfahrungen bestätigt TN39-FG5: Auch wenn vereinzelt Stellen ausgeschrieben werden, wird – besonders in Wien – wenig Personal gesucht und diese Stellen sind meist schnell weg. Vielfach wird von Seiten der Arbeitgeber auch ohne Ausschreibung über den Bekanntenkreis gesucht und es wird wenig auf die Ausbildung geachtet. (TN39-FG5)

Gastronomie (TN38-FG5, TN39-FG5)

TN38-FG5 hat den Eindruck, dass es **in der Branche Gastronomie länger schwierig bleiben wird**, weswegen sie mit ihren Bewerbungen in andere Bereiche ausweicht (Büro, Sprachförderung). Teilnehmerin TN39-FG5 weist darauf hin, dass Gastronomie nicht gleich Gastronomie ist: Sie war vor der Pandemie Chef-Kellnerin in einem 5-Sterne-Hotel und hat diese Stelle aufgrund der Pandemie verloren. Einen Job als Kellnerin in einer Pizzeria hat sie abgelehnt, weil das nicht dem entspricht, was sie früher gearbeitet hat. (TN39-FG5)

Tourismus: Fremdenführerin (TN14-FG2)

Eine teilnehmende Fremdenführerin beschreibt, wie massiv in ihrer Branche die Pandemie zugeschlagen hat: 2019 sei ein Rekordjahr bei den Fremdenführern gewesen, es wurde sogar zur Ausbildung „Fremdenführer“ aufgerufen, und plötzlich war alles ganz anders, von einem Moment auf den anderen sei das Geschäft auf Null eingebrochen.

Sie wünscht sich eine eigene Gewerkschaft für Fremdenführer, weil Preiskampf und Wettbewerb und Lohndumping enorm seien, Reisebüros würden sich viel herausnehmen, weil sie die Markt-Macht haben. (TN14-FG2)

Gesundheitssystem (TN22-FG3, TN31-FG4)

Verbesserungspotenzial sehen die Teilnehmerinnen, die im Gesundheitssystem arbeiten oder gearbeitet haben. Im Spitalsbereich seien die **Arbeitsbedingungen schwierig**: Ein 40-Stunden-Job mit Nachtdiensten, zwei 12-Stundendiensten hintereinander und anstrengender körperlicher und geistiger Tätigkeit ist bis zur Pension mit 65 Jahren kaum schaffbar. Gleichzeitig ist die **Bezahlung sehr schlech**t. (TN31-FG4)

TN22-FG3 hat sich eine Umschulung von der Krankenpflege zu Event Management selbst bezahlt – sie habe gesehen, wie wenig Pension ihre Mutter für ihre Tätigkeit als Krankenpflegerin erhält und möchte mehr verdienen. (TN22-FG3)

Eine positive Entwicklung sieht TN31-FG4 darin, dass es im Pflegebereich **mehr Männer als früher** gibt, das sei angenehm für die Arbeit und eine Bereicherung. Generell sollte man die Berufe im Gesundheitssystem für Männer attraktiver machen. (TN31-FG4)

Elementarpädagogik: Kindergärten und -gruppen (TN18-FG3, TN40-IGP)

Auch der Beruf der Kindergartenpädagogin wird als **Kombination von anstrengender Tätigkeit und schlechter Bezahlung** dargestellt (TN5-FG1, TN40-IGP). Deshalb gebe es eine **hohe Fluktuation**, dabei wäre für betreute Kinder und ihre Eltern Kontinuität aber sehr wichtig. (TN5-FG1)

Teilnehmerin TN40-IGP, selbst im Kindergarten tätig, berichtet von **Personalmangel, Überlastung und Burnout.**

„Kindergarten-Pädagoginnen sind immer noch gefragt und ich denke Bildung ist etwas, was gerade auch in dieser Zeit (…) sich nicht jeder antut, und damit ist Personalmangel und es gibt viele Burnouts, viele Leute, die an dieser Situation zugrunde gegangen sind, sag ich jetzt einmal, psychisch, in dem Bereich, weil sie einfach überlastet sind mit dem Ganzen.“ (TN40-IGP)

Viele sind sehr belastet und das wirkt sich auf die Gesamtkonstellation aus, wenn Leute ausfallen und dann bspw. die Leitung einspringen muss, weil kein Ersatz eingeteilt wird und das Büro dadurch nicht besetzt ist. Es ist spürbar, dass durch die Mehr-Belastung alle dünnhäutiger sind. (TN40-IGP)

Sie ist selbst von dem System nicht überzeugt und ambivalent, dort zu arbeiten. Die Vorgaben lassen wenig Spielraum zu für Veränderungen. Die Situation im elementarpädagogischen Bereich würde sich durch mehr Personal verbessern lassen. Diese Forderung gebe es bereits lange und sie wird nicht gehört. Das ist nicht nur für die MitarbeiterInnen belastend, sondern auch für die Kinder, weil es zu große Gruppen mit zu wenig Betreuungspersonen gibt. (TN40-IGP)

Auch die Arbeitssituation während Corona mit den Kindern ist schwierig, weil alle verunsichert sind und die Familien sich nicht auskennen und man Rückhalt geben sollte, was man selbst aber auch nicht könne. (TN40-IGP)

Teilnehmerin TN18-FG3 hat als Kindergruppenbetreuerin in der Pandemie ihre Stelle verloren, weil während und nach der Lockdowns immer weniger Eltern ihre Kinder in die Gruppe geschickt haben. Für sie als Alleinerzieherin sei es schwierig, eine Stelle in einer Kindergruppe zu finden, die von den Arbeitszeiten passt, einen Arbeitsbeginn um 7 Uhr schafft sie mit der Betreuung ihrer eigenen zwei Kinder nicht.

Sozialbereich (TN32-IFG4)

Auch von der Teilnehmerin aus dem Sozialbereich wird auf die **schlechte Bezahlung** hingewiesen. Es ergeben sich dadurch ökonomische Einschränkungen. (TN32-IFG4)

Konditorin (TN29-FG4)

Ebenso weist die Teilnehmerin, die als Konditorin arbeitet, auf das **niedrige Gehalt** in ihrer Branche hin. Ihr Mann, der ebenfalls Konditor war, sei in die Industrie gewechselt, dort verdiene er jetzt mehr. (TN29-FG4)

Friseurin (TN10-FG2)

Eine an der Fokusgruppe 2 teilnehmende selbständige Friseurin **wünscht sich eine Aufwertung ihrer Branche.**

„Von der Arbeiterkammer und so weiter müsste man den Beruf aufwerten, weil ich hab das Gefühl, dass in unserer Gesellschaft das immer noch so verankert ist, wenn du in der Schule schlecht bist, dann

wirst du halt Friseurin, macht ja nichts, wenn du nicht weitergehst. Schließen nach 9 Jahren ab und die Dummen gehen dann eben zum Friseur.“ (TN10-FG2)

Von der eigenen Kammer fühlt sie sich nicht gut vertreten: Der Friseurinnungsmeister wolle keine EinzelunternehmerInnen bei den Friseuren, deshalb haben diese keine Lobby. (TN10-FG2)

Was die Corona-Pandemie betrifft, so macht ihr die mangelnde Planungsmöglichkeit zu schaffen. Statt einem 5-Tages-Lockdown (Ostern 2021) wäre es ihr lieber gewesen, von vornherein zu sagen, dass drei bis vier Wochen geschlossen ist. Darauf hätte sie sich einstellen können. So kennen sich die KundInnen auch nicht aus und fragen ständig nach Terminmöglichkeiten. (TN10-FG2)

Transportwesen: Busfahrerin (TN30-IFG4)

Teilnehmerin TN30-IFG4, die von ihrer Anstellung im Lebensmittelhandel in ihren „Traumberuf“ Busfahrerin gewechselt ist, sieht als **Vorteil dieser Branche die bessere Bezahlung, als Nachteil die schlechteren Arbeitszeiten** als im Handel – sehr früh und sehr spät und auch Arbeit am Wochenende. Dafür sind dann aber auch wieder 2 bis 3 Tage frei. Sie sieht auch, dass mehr Frauen als früher Busfahrerinnen werden. Die Arbeit ist schon auch eine große Verantwortung und dadurch auch belastend. Aber so lange sie das gesundheitlich machen kann, möchte sie diesen Beruf ausüben. (TN30-IFG4)

Buchhaltung (TN3-FG1)

Teilnehmerin TN3-FG1 hat in der Buchhaltung gearbeitet und sucht nun aber eine Stelle in einer anderen Branche. Die Buchhaltung sei **vor allem mit Kindern zu stressig** wegen Vorarbeiten und Nacharbeiten bei Urlaub und insgesamt ein „Dauerstress“. (TN3-FG1)

Kunst und Kultur (TN5-FG1, TN7-FG2, TN9-FG2, TN12-FG2, TN15-FG2)

In künstlerischen Berufen tätige Frauen **vermissen vielfach Anerkennung und Wertschätzung** für ihre Berufe. Es gebe die Ansicht, dass Künstler von Luft und Liebe leben und dass ihnen das genüge; Künstler als Beruf wird nicht so ernst genommen. Dies zeige sich u.a. in **prekären Arbeitsverhältnissen, schlechter Entlohnung und respektloser Behandlung**. (TN7-FG2)

Es bräuchte **mehr Informationen, mehr öffentliche Präsenz über (prekäre) Frauenbranchen**, mehr Wertigkeit z.B. für die Kunst- und Kulturbranche oder den Tanzbereich. (TN15-FG2) Teilnehmerin TN12-FG2 schließt hier an: Es wäre wichtig, dass kulturelle und kommunikative Branchen und Berufe in den Medien besser bewertet werden; diese Branchen haben einen hohen Wert für die Menschen, sind ein „Kleber in dieser Gesellschaft und psychisch sehr wichtig, auch physisch.“ (TN12-FG2)

Eine Teilnehmerin verweist darauf, dass in der Filmbranche keine fairen Arbeitsbedingungen herrschen – ein paar Leute werden super bezahlt, viele haben aber schlechte Arbeitsbedingungen (schlechte Bezahlung, schlechte Arbeitszeiten). Auch Benachteiligungen von Frauen und People of Color sind in der Filmbranche gang und gäbe, auch wenn sich hier bereits Veränderungen und Verbesserungen abzeichnen. (TN9-FG2)

Auch TN5-FG1 hat Erfahrungen mit unfairer Bezahlung und **geschlechtsspezifischer Diskriminierung** als Schauspielerin erlebt. Als Alleinerzieherin kann sie nun weder ihren Ursprungsberuf Schauspiel noch ihren Beruf als Yoga-Lehrerin ausüben wegen der Arbeitszeiten am Abend bzw. Früh- und Abendklasse (Yoga). (TN5-FG1)

Yoga, Fitness, Tanz (TN4-FG1, TN5-FG1, TN8-FG2, TN13-FG2, TN15-FG2)

Teilnehmerinnen aus dem Fitnessbereich waren durch die Schließung ihrer Studios von den Lockdowns besonders betroffen. Als **selbständige Yoga-Lehrerinnen haben sie keine Lobby**, so TN8-FG2. Als Neue Selbständige haben sie kein Sicherheitsnetz, keinen Zugang zur Arbeitslosenversicherung; im Ernstfall stehen sie mit Schulden und obdachlos da. (TN8-FG2)

Auch TN4-FG1 hat als angestellte **Leiterin eines Fitness-Studios großen Druck und Zusatzaufwand durch Corona**: Sie musste Mitglieder anrufen und motivieren, Beschwerden abwickeln, gleichzeitig das Studio leiten und Lehrlinge betreuen; sie hat diesem Druck mit bis 70 Stunden Arbeit in der Woche nicht standgehalten und gekündigt. (TN4-FG1)

TN5-FG1 kann als Alleinerzieherin ihren Beruf als Yoga-Lehrerin wegen der Arbeitszeiten in der Früh und am Abend nicht ausüben. (TN5-FG1)

Zusammengefasst die von den Teilnehmerinnen geschilderten Schwierigkeiten bei den Rahmenbedingungen in ihren jeweiligen Branchen bzw. Berufen:

- Schlechte Bezahlung (Gesundheitsbereich, Sozialbereich, Kindergartenpädagogik, Konditorin, Kunst/Kultur)
- Schwierige und belastende Arbeitsbedingungen (Gesundheitsbereich, Kindergartenpädagogik, Buchhaltung)
- Herausfordernde Arbeitszeiten (Gesundheitsbereich, Kindergartenpädagogik, Busfahrerin, Yogalehrerin, Schauspielerin)
- Mangelnde Wertschätzung des Berufs (Friseurin, Kunst/Kultur)
- In der Pandemie eingebrochen, schlechte Jobaussichten (Luftfahrt, Hotellerie, Gastronomie, Fitness-Studio)
- Keine Lobby (Yoga-Lehrerinnen, Fremdenführerin)
- Prekäre und unfaire Arbeitsverhältnisse (Kunst/Kultur)
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung (Kunst/Kultur)

4.7 Rahmenbedingungen: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten

Die befragten Frauen haben zahlreiche Verbesserungsvorschläge und Wünsche hinsichtlich der Rahmenbedingungen für ihre Erwerbstätigkeit artikuliert, die im Folgenden zusammengefasst sind.

Finanzielle Situation:

- **Bessere Bezahlung in Frauenberufen und Aufwertung von Frauenbranchen;** Wertschätzung über Gehaltshöhen ausdrücken (TN5-FG1; TN7-FG2; TN9-FG2; TN10-FG2; TN12-FG2; TN13-FG2; TN15-FG2; TN31-FG4; TN40-IGP)
- Auch **Management von Frauen** in Bereichen Pflege, Care, Lehre, Bildung, Kultur **aufwerten** (TN12-FG2)
- **Mehr Lobby für bestimmte Berufe und Branchen** (Yoga, Fitness, Kunst, Kultur), kein gegeneinander Ausspielen von Berufen und Branchen. (TN12-FG2, TN13-FG2)
- Generell **fairere Bezahlung von Frauen,** ihnen gleiches zutrauen wie den Männern (TN5-FG1)
- Mehr Information / Aufklärung über prekäre Situation in Frauenbranchen (TN15-FG2)
- Mehr Männer in Frauenberufe (TN31-FG4)
- Karenzzeiten für Gehaltsfortschreitung anrechnen (TN32-IFG4)
- Pensionssplitting soll Automatismus werden (TN11-FG2)
- **Mehr Unterstützung von Eltern** (TN17-IFG3,TN32-IFG4, TN40-IGP), **Müttern** (TN2-FG1), mehr finanzielle und andere Unterstützung für **Alleinerziehende** (TN17-IFG3, TN18-FG3, TN42-IGP). Auch durch kostengünstige oder kostenlose Angebote für Kinder, z.B. Schwimmpässe, Veranstaltungen, Zoo, Museen und mehr Informationen an Eltern über bestehende Angebote, viele wüssten gar nicht, was es alles gibt, z.B. WienXtra. (TN17-FG3)
- Frauen sollten auch **(finanzielle) Hilfe erhalten, um toxische Beziehungen oder Beziehungen mit häuslicher Gewalt beenden zu können** (TN18-FG3, TN42-IGP) Es gibt viele Familien wo es sehr viel Gewalt gibt, besonders währen der Corona. (…) Im Bekanntenkreis kommt Gewalt gegen Frauen und Kinder vor. Diese sollten **mehr unterstützt** werden. Wenn Frauen Hilfe suchen, sollten sie nicht weggeschickt werden. Oft werden sie abgewimmelt. (TN42-IGP)
- Unterstützung für Frauen, bevor es zur Delogierung kommt. (TN42-IGP)
- Mehr Förderungen für (auch private) Hortbetreuung (TN32-IFG4)
- Bedingungsloses Grundeinkommen würde helfen (TN9-FG2)

Kinderbetreuung, Schulen, Bildungssystem

- **Leichterer Zugang zu städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen** (TN5-FG1), **mehr Betreuungsplätze** – dies schafft auch Arbeitsplätze (TN41-IGP)
- Ein **kostenloser Kindergarten** wäre eine gute Unterstützung (TN2-FG1)
- Volle Zugänglichkeit zu Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Arbeitsuchende (TN5-FG1)

- **Bei Kinderbetreuung besonders auf Frauen achten** und darauf, was bei ihnen geht und was nicht (TN1-FG1)
- **Kinderbetreuungseinrichtungen mit attraktiven Öffnungszeiten** (TN38-FG5)
- Wünschenswert wären Angebote und Informationen darüber, ob und wenn ja, **wo es Kinderbetreuung gibt, während man die Ausbildung macht.** (TN17-IFG3)
- **Sicherstellung von Kinderbetreuung in den Ferien/Sommer** (TN41-IGP)
- **Mehr Investition ins Bildungssystem**, Kinder sind die Erwachsenen der Zukunft; Lehrer motivieren, damit auch Kinder in der Schule mehr Motivation haben weiterzukommen (TN2-FG1)
- **Bessere personelle Ausstattung im Bildungsbereich (Kindergarten, Schule)** (TN40-IGP)
- **Gute Schul- und Hort-Strukturen:** gute Versorgung des Kindes oberste Priorität. Unterstützt Berufstätigkeit (TN32-IFG4)
- Auch während Corona **normalen Schulbetrieb mit Bewegungsangebot durch Testungen und Auflagen ermöglichen** (TN31-FG4, TN32-IFG4)

5 Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche

Was die Gründe für den Verlust der Arbeit sind und welche Erfahrungen die Frauen bei der Arbeitsuche machen werden in diesem Kapitel angeführt.

5.1 Gründe für Jobverlust

Die Gründe für den Arbeitsplatzverlust der befragten Frauen sind vielfältig. In einem Fall stand die Firma vor dem Verkauf und das **Team hat nicht mehr gepasst** (TN3-FG1), so hat sie einvernehmlich gekündigt. Eine andere Frau erzählt, dass der **Druck und die Belastung so groß waren**, dass sie einvernehmlich gekündigt hat. Der Zahlendruck und die Verantwortung für den Umsatz war eine hohe Belastung. Arbeitgeber lassen es zu, dass ihre MitarbeiterInnen 70h/Woche arbeiten. Längerfristig war das keine Option.

„Ich bin jemand, ich gebe wirklich gern viel, aber irgendwo sind dann auch persönliche Grenzen und ja, (…) also es war wahnsinnig viel zu tun, (…) langfristig wär‘s für mich auch keine Option gewesen, allein die Stunden Anzahl, die man reinsteckt.“ (TN4-FG1)

Erschöpfung war ein Grund und der **Wunsch mehr für die Kinder da sein zu können.** (TN40-IGP)

„Ich hab meinen, meinen Job oder Amt zurück gelegt, weil, eben wegen meinen Kindern davor, die ja eigentlich betreut im Kindergarten sind, aber ich mich entschieden hab, länger noch für sie da zu sein.“ (TN40-IGP)

Eine andere Frau erzählt, dass ihr **Kind krank** war und die **Betreuung war mit der Arbeit nicht mehr gut vereinbar** (TN25-FG3). Der Sohn war immer wieder krank und es konnte sonst niemand auf ihn aufpassen. In der Arbeit gab es deswegen Stress; die Gesundheit des Kindes ging jedoch vor.

„Weil es hat keiner auf ihn aufpassen können. (…) dann hab ich gekündigt und dann war das zweite Kind da, also ist auf die Welt gekommen und seitdem ist das „eine Hölle“. [Anm. bezogen auf Arbeitsuche] *(TN25-FG3)*

Eine Teilnehmerin hat einvernehmlich gekündigt, um eine **Ausbildung** machen zu können. Dies war berufsbegleitend, **mit Job und Kind nicht realisierbar**. (TN17-FG3)

Neben der einvernehmlichen Auflösung kam es auch zu **Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers.** Eine Teilnehmerin wurde nach 16 Jahren im Betrieb aufgrund von Kostenreduktion gekündigt, während jüngere KollegInnen behalten wurden. Ihre **Vermutung** ist, **dass es an ihrem Alter liegt**.

„Weil ich hätte gedacht mein Job wäre fixiert, aber natürlich (…) in meiner Abteilung sind viele junge Leute geblieben.“ (TN2-FG1)

Ein weiterer Grund ohne Arbeit zu sein liegt darin, dass sie **erst vor kurzem nach Österreich bzw. Wien zurückgekehrt** sind und wieder „**von Null anfangen“.** (TN1-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1) Das Unternehmen in dem TN1-FG1 gearbeitet hat, hat in Wien keine Filialen oder aber familiäre Gründe führten dazu, wieder nach Österreich zurückzukommen. (TN1-FG1, TN2-FG1, TN3-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN17-IFG3, TN25-FG3, TN40-IGP)

5.2 Finanzielle Situation von arbeitslosen Frauen

Manche der Frauen, die arbeitslos sind, leben am **Existenzminimum** oder von weniger; vor allem dann, **wenn es keine Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung gibt**. Teilnehmerin TN4-FG1 erzählt, dass das Geld gerade für Wohnen und Essen reicht und kein Geld für Außertourliches wie z.B. für ein Geburtstagsgeschenk in der Familie übrig bleibt. Auch wenn sie für eine geringfügige Beschäftigung neben der Arbeitslosigkeit bereit wäre, wird sie dafür nicht genommen. Als Hindernis sieht sie ihr Alter (über 50), da sie vermutet, dass der Arbeitgeber davon ausgeht, dass sie nur vorübergehend eine geringfüge Beschäftigung annehmen würde.

Ohne Unterstützung von Seiten der Familie würde Obdachlosigkeit oder der Einkauf beim Sozialmarkt drohen, so TN42-IGP.

„Man muss halt auch verstehen, dass es wirklich hart ist, also dass es kein Luxusleben ist, oder dass es gewisse Menschen gibt, die nicht einfach nebenbei noch was dazu verdienen (können), (…) da ist es wirklich, wie schon gesagt, Existenzminimum oder sogar drunter.“ (TN4-FG1)

Im Gastronomie-Bereich ist das Arbeitslosengeld besonders wenig, da für die Berechnung das Grundgehalt heran gezogen wird und das Trinkgeld entfällt.

„Als Kellnerin ist es ja nicht der Lohn, sondern eigentlich eher das Trinkgeld und das Arbeitslosengeld wird dann berechnet von dem Fixlohn, das war dann generell schon mal katastrophal wenig.“ (TN38-FG5)

TN5-FG1 **wohnt inzwischen wieder bei der Mutter**; die Fixkosten bestehen in einer kleinen Miete und dem Privatkindergarten. Sie ist bemüht für ihr Kind zu sparen, um ihm geben zu können was es braucht und wünscht sich das Unterstützungssystem (Arbeitslosengeld) zu verlassen und sich selbst ernähren zu können.

Eine Teilnehmerin hat fast ein Jahr lang von € 940 monatlich gelebt (allein mit 2 Kindern). Auch wenn sie es eigentlich ablehnt und nicht möchte, hat sie nun **Sozialhilfe beantragt**, da sie trotz Erfahrung keinen Job findet und mit den € 940 alleine mit den zwei Kindern mit dem Geld nicht auskommt. Es war notwendig geworden, eine größere Wohnung anzumieten (80m^2 statt 12m^2 in einem Übergangsquartier) und es sind auch Schulden zu bezahlen. (TN39-FG5)

(TN4-FG1, TN5-FG1, TN38-FG5, TN39-FG5)

5.3 Arbeitsuche

Insbesondere arbeitslose Frauen, jene die sich auf Arbeitsuche befinden aber auch jene die in der Vergangenheit Erfahrungen bzgl. Arbeitsuche sammelten, haben sich ausführlich über das Thema Arbeitsuche ausgetauscht. Erfahrungen, Strategien, Hindernisse, Motivation, was hilft und unterstützt und die Auswirkungen von Corona auf die jeweiligen Aspekte waren dabei Thema. Welche Abstriche sie bei der Annahme einer Arbeit bereit sind zu machen und welche Bedingungen jedoch gegeben sein müssen, rundet das Kapitel ab.

5.3.1 Erfahrungen bei der Arbeitsuche

Die Teilnehmerinnen machen bei der Arbeitsuche die Erfahrung, dass in erster Linie **nach Vollzeitkräften gesucht** wird. Unabhängig davon, ob sie nach Teilzeit oder nach Vollzeit suchen, in der Branche bleiben oder die Suche auf alle Branchen ausweiten, bleibt die Arbeitsuche schwierig. Eine Teilnehmerin (TN42-IGP) erzählt, dass sie **358 Bewerbungen im Monat** geschrieben hatte. Auf **keine** dieser Bewerbungen bekam sie eine **Rückmeldung**, **wenn dann** bekam sie **Absagen** (ca. 18 Absagen). Von der AMS-Beraterin wurde sie gelobt, dass sie so viele Bewerbungen schreibt und sich bemüht und wenn sie Absagen bekommt, sollte sie das positiv sehen.

(TN1-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN25-FG3, TN41-IGP, TN42-IGP)

5.3.1.1 Auswirkungen von Corona auf die Arbeitsuche

Bei einigen der Teilnehmerinnen hatte Corona keine Auswirkungen auf die Arbeitsuche. Andere erzählen, dass **durch Corona die Arbeitsuche besonders am Anfang gebremst** hat, da „alles unklar war“ (TN40-IGP). Man wusste nicht wie vorzugehen ist, was erlaubt ist und was nicht. Ob man wen treffen kann oder nicht und ob es sinnvoll ist ein Video-Meeting zu machen oder nicht. Aber auch, so TN4-FG1, „weil alles geschlossen hatte, (…) es war aussichtslos.“ (TN4-FG1)

Von Seiten des AMS mussten Anfang 2020 keine Bewerbungen geschrieben werden. In den folgenden Lockdowns war es jedoch erforderlich pro Woche zwei Bewerbungen vorzunehmen. Sich zu bewerben war jedoch besonders während der Lockdowns sehr schwierig.

„Ich hab oft (…) keine Antwort bekommen, wenn ich dort angerufen habe (…), um mich nach dem Status meiner Bewerbung zu erkundigen, es hat niemand abgehoben.“ (TN36-FG5)

(TN4-FG1, TN35-IFG4,TN36-FG5, TN39-FG5,TN40-IGP,TN41-IGP)

Auf Bewerbungen gab es besonders während Corona **keine Rückmeldungen** und wenn dann gab es Absagen. Es erfolgten **viele Absagen** und meist unmittelbar, neben Corona könnte es auch daran liegen, so eine Teilnehmerin (TN36-FG5), dass sie alleinerziehend ist. Eine Frau (TN4-FG1) berichtet, dass es trotz Arbeitserfahrung und mehr Bewerbungsschreiben im Vergleich zu vor Corona zu **keinen Vorstellungsgesprächen** gekommen ist bzw. wurden bei einigen der befragten Frauen die Vorstellungsgespräche **storniert**. Eine Teilnehmerin (TN36-FG5) vermutet, dass trotz Öffnung weniger Personal benötigt wird, da beispielsweise immer noch die Abstandregeln einzuhalten sind. Beispielswiese sind in

der Gastronomie weniger Tische aufgestellt, daher braucht es auch weniger KellnerInnen oder im Empfang können nur die Hälfte der ursprünglichen Personen eingestellt werden, weil auch dort der Abstand zu wahren ist.

Die **Arbeitsuche ist jedoch auch erschwert bzw. verlangsamt durch die Betreuung der Kinder zuhause** aufgrund geschlossener Kindergärten und fehlender Betreuung am Nachmittag.

Eine Frau erzählt, dass sie bereits eine **Zusage für eine Stelle** in einem Kindergarten hatte, der im September 2020 eröffnet werden sollte. Allerdings **konnte** dieser **coronabedingt nicht öffnen.** Dadurch dass der Kindergarten nicht eröffnet werden konnte, begann die Arbeitsuche erneut.

Auch gab es von Seiten einer (AMS)-Beraterin die Rückmeldung und Bestätigung, dass es zurzeit (2020) chancenlos sei, nach Arbeit zu suchen. Diese Aussage erschwerte es zusätzlich den Optimismus zu bewahren. (TN2-FG1, TN4-FG1, TN36-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP)

5.3.2 Strategien bei der Arbeitsuche

Viele der Teilnehmerinnen berichten, dass sie **viele Bewerbungen schreiben und viel Zeit dafür aufwenden**, auch für die Gestaltung der Schreiben und des Lebenslaufs, dennoch **mit wenig Erfolg**.

Werden vom AMS Stellenausschreibungen empfohlen, die nicht passen, bewirbt sich eine Teilnehmerin nicht und vermerkt dies mit Begründung im e-AMS. Eine Vorgehensweise, mit der auch die AMS-Beraterin einverstanden ist. Die Erfahrungen mit den vom AMS vermittelten Stellenausschreibungen sind meist negativ, darüber haben wenige eine Arbeit gefunden. Oft passen die AMS-Stellenausschreibungen auch nicht, da die sie österreichweit sind und der Wohnort nicht berücksichtigt wird. Siehe dazu im Detail auch Kapitel 5.4.1.

„Weil die kennen mich nicht, die haben mich nie persönlich getroffen und anhand von 5 Minuten Gespräch mit Berater kann er nicht wissen, was ich will.“ (TN38-FG5)

Aus dieser Erfahrung heraus erfolgen Bewerbungen verstärkt **eigeninitiativ und unabhängig vom AMS.** Bei der Arbeitsuche **erfolgreich** war die Frauen meist **über das eigene persönliche Netzwerk** (FreundInnen und Bekannte). Auch die **Kontaktaufnahme mit früheren KollegInnen oder Arbeitgeber** kombiniert mit der Bitte die Information weiter zu streuen, führte bei einigen zum Erfolg (TN40-IGP, TN41-IGP). So war die Arbeitsuche durch die **Empfehlung** vom alten Arbeitgeber einerseits und durch die **Wiedereinstellung** beim alten Arbeitgeber andererseits erfolgreich. Jedoch wurde das alte berufliche Netzwerk nicht von Anfang an aktiviert und informiert. Erst als sie verzweifelt war, griff eine der Teilnehmerin (TN41-IGP) darauf zurück, denn alleine konnte sie nichts finden. (TN1-FG1, TN4-FG1, TN30-IFG4, TN35-FG1, TN37-FG5, TN38-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP, TN42-IGP)

Um die Chancen auf ein Vorstellunggespräch zu erhöhen, werden die **Kinder im Lebenslauf nicht erwähnt**, erst wenn es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, so eine Teilnehmerin (TN5-FG1), gibt sie

an, dass sie Mutter ist. Auch wenn die Gesamtsituation schwierig ist (Kinderbetreuung, Geld, Arbeitslosigkeit und nicht zuletzt wegen Corona) ist es aus Sicht von einigen der Teilnehmerinnen **wichtig dranzubleiben**, nicht aufzugeben und die Geduld zu bewahren, auch **damit man weiß** und die Erfahrung macht, **wie Vorstellungsgespräche ablaufen**.

„Und ja wie Sie gesagt haben, vielleicht ein bisschen mehr Geduld und ja weiter gehen.“ (TN34-FG5)

Auch wenn es zu **Absagen** kommt, ist es wichtig, dies **nicht persönlich** zu **nehmen**.

„Und ich glaube, dass es eben auch wichtig ist zu versuchen das nicht persönlich zu nehmen (…) so viele Bewerbungen und trotzdem immer Absage bekommen, trotz ihrer Unabhängigkeit und Qualifikationen, dass ich dann nicht so persönlich weiterhin auf mich nehmen soll.“ (TN36-FG5)

Es ist wichtig, dass man sich **nicht unterkriegen lässt und man optimistisch bleibt**, wenn auch der Optimismus mit dem Alter abnimmt, so TN4-FG1.

Eine Teilnehmerin **fokussiert die Arbeitsuche auf den Bereich, wo sie Erfahrung hat** und macht darauf aufmerksam, dass es einen Unterschied macht, ob man in einer Pizzeria arbeitet oder in einem Hotel. Sie ist nicht bereit hier Abstriche zu machen.

„(…) Ich mag nicht im Restaurant arbeiten, Pizzeria oder in einem Café (…) ich will endlich wieder in ein Hotel. (…) Da habe ich Erfahrung seit 2016.“ (TN39-FG5)

Auch andere der befragten Frauen betonen, dass es **wichtig ist, beim Eigenen zu bleiben**, das zu machen was einem liegt und **wo man sich wohl und wertgeschätzt fühlt**.

„Ich gebe nicht auf, und ich bleibe bei dieser Branche und ich werde nicht woanders hin gehen, wo ich dann mich so niedrig fühle, oder so klein mich fühle oder unterbezahlt bin (…) es ist auch sehr wichtig, dass wir (…) uns wohl fühlen und so nach Hause kommen, dass wir in der Früh nicht gleich Magenschmerzen haben.“ (TN36-FG5)

Die **Feststellung** machen zu können (auch im Rahmen der Fokusgruppen), **dass man nicht allein ist und es anderen ähnlich geht, tut gut.**

„Fühle mich ein bisschen, nicht so allein jetzt, alle diese Frauen, so viele Kompetenzen, Erfahrungen, haben dieselbe Situation, noch ein bisschen schwieriger, weil ich bin allein, ich habe kein Kind.“ (TN34-FG5)

„Mir gut getan auch zu sehen, dass man nicht alleine ist, dass es Leute gibt, die auch ihren Job während der Corona Zeit verloren haben.“ (TN33-FG5)

(TN5-FG1, TN23-FG3, TN33-FG5, TN34-FG5, TN35-FG5, TN36-FG5, TN37-FG5, TN39-FG5)

5.3.2.1 Auswirkungen von Corona auf die Strategien bei der Arbeitsuche

Am **Anfang der Pandemie bestand bei einigen der Teilnehmerinnen noch Hoffnung auf Wiedereinstellung**. Eine Teilnehmerin erzählt, dass sie in der Hotellerie als Rezeptionistin gearbeitet hatte. Mit dem Kind erfolgte ein Wechsel in den Empfang, da es beim Empfang keinen Wochenenddienst gibt. Auch wenn die Fahrzeit zur Arbeit weit war (50 Minuten in eine Richtung), war es eine gute Arbeit. Als Alleinerziehende arbeitete sie 25 Stunden und die Kollegin Vollzeit. Da durch Corona im Empfang Abstand zu halten ist und keine zwei Personen dort sein durften, wurde sie gekündigt. Dennoch hoffte sie auf Wiedereinstellung.

„Ich war 25 Stunden, weil ich ein kleines Kind habe und ich bin Alleinerzieherin und (…) weil meine Kollegin Vollzeit gearbeitet hat und ich nur Teilzeit und unsere Empfang war so ausgestattet, dass in einem Raum unmöglich den Abstand halten könnten, mussten wir uns leider verabschieden voneinander.“ (TN36-FG5)

Allerdings **schwand zunehmend die Hoffnung auf eine Rückkehr in den ursprünglichen Beruf**. Wiedereinstellungen blieben aus, weil die Branche (Flugverkehr) darnieder lag, weil trotz Zusage auf Wiedereinstellung aufgrund der Reduktion der Kinderanzahl in einem Kindergarten eine Person ausreichend war und die Mitarbeiterin nicht mehr gebraucht wurde oder weil man sich zuvor weigerte eine einvernehmliche Kündigung zu unterschreiben.

„Also sie hat mich halt nicht mehr gebraucht, sie hat alleine geschafft, ja. Das war eine Schock für mich, weil ich habe geglaubt pädagogische Bereich, es ist sicher, eine sichere Job.“ (TN18-FG3)

Aber auch wenn es von Seiten des Arbeitgebers eine Zusage zur Wiedereinstellung gab, bewirkte die Einschätzung, dass zum Beispiel der Gastro-Bereich länger schwierig bleiben würde, eine **Ausweitung der Suche auf andere Branchen,** wenn auch diese Ausweitung zu keinem Erfolg führte. (TN18-FG3, TN33-FG5, TN35-FG5, TN36-FG5, TN38-FG5)

5.3.3 Hindernisse bei der Arbeitsuche

Im Zusammenhang mit der Arbeitsuche sehen die Teilnehmerinnen etliche Benachteiligungen.

Mit (kleinen) Kindern habe man geringere Chancen bei Bewerbung, **Unternehmen bevorzugen Frauen ohne Kinder**, weil diese flexibler sind und weniger Pflege- oder Betreuungsfreistellungen verursachen. Dies führe sogar dazu, dass Arbeitnehmerinnen mit weniger Erfahrung die Stelle bekommen. (TN1-FG1, TN5-FG1, TN42-IGP)

„Wenn ich Absagen bekomme, nehme ich das in Kauf, weil ich zum Beispiel ein Kind habe, und sie sehen, ledig, also (…) so gut wie alleinerziehend wahrscheinlich.“ (TN36-FG5)

„Auch die Unternehmer sagen, na ja, die hat ein Kind, Krankenstand, Pflegeurlaub, um Gottes willen, nein. Anstatt zu sagen, ich gebe Ihnen eine Chance.“ (TN42-IGP)

„Ich hab das schon bemerkt, dass wenn man kleine Kinder hat, dann ist es noch extremer, man schaut nur halt, ob man verheiratet ist oder nicht, und wenn man noch zusätzlich Kinder hat und die Kinder auch noch Kindergartenkinder sind oder noch schlimmer, Krippenkinder sind, dann bemühen sie sich nicht einmal die Bewerbung richtig anzuschauen.“ (TN1-FG1)

„Kann sein, wenn ich das erzähle, dass das doch ein Faktor ist, warum sie sich dann für jemand anderen entscheiden, der vielleicht flexibler das gestalten kann und ich hab ja selber auch einen Unterschied gemerkt, ich war vorher total flexibel, unterrichte um 6 Uhr morgens eine Klasse oder eine 6 Uhr Abend-Klasse und gerne mal so und mal so, das geht einfach mit Kindern nicht, das geht nicht.“ (TN5-FG1)

Dieser Umstand, dass Unternehmen einer Frau mit Kind selten eine Chance geben, mache auch wütend, so TN42-IGP. Aus Sicht eines Unternehmens sei es auch verständlich: Es kann immer vorkommen, dass das Kind krank wird, sich verletzt hat und die Mitarbeiterin dort hinfahren muss. In der Praxis passiere das aber eher selten. (TN42-IGP)

Frauen, die nach der Karenz nicht mehr in dieselbe Firma zurückkehren – wie bei TN1-FG1 wegen ihrer Übersiedlung von Tirol nach Wien – hätten es aufgrund dieser Benachteiligung durch Unternehmen besonders schwer, wieder einen Job zu finden. Bleibt man beim gleichen Arbeitgeber, so hätte man mehr Verhandlungsspielraum bezüglich der Arbeitszeiten. (TN1-FG1)

TN4-FG1 sieht **Frauen am Arbeitsmarkt generell benachteiligt**. Männer werden generell ernster genommen und mehr geschätzt, es wird ihnen mehr zugetraut. Mit gleichen Berufskenntnissen hätten Männer größere Chancen, von einer Gleichberechtigung oder Gleichstellung am Arbeitsmarkt sei man noch weit entfernt. (TN4-FG1)

Eine zweite Schwierigkeit bei der Arbeitsuche ist für viele Frauen die **schlechte Passung** zwischen den Vorstellungen der Frauen und jenen der ArbeitgeberInnen **in puncto Ausmaß der Arbeitszeit.**

Einige Teilnehmerinnen, die eine Teilzeit-Stelle suchen, berichten, dass **Unternehmen oft nur Vollzeit anbieten oder darauf bestehen**. (TN3-FG1, TN41-IGP)

TN3-FG1 möchte nur 20 Stunden arbeiten, um den Nachmittag mit den Kindern zu verbringen. Sie hat deshalb die Befristung ihrer Stelle in der Buchhaltung nicht verlängert, weil der Arbeitgeber wollte, dass sie 40 Stunden arbeitet. Sie sucht jetzt wieder Arbeit, aber in einem anderen Bereich als der Buchhaltung. (TN3-FG1)

Auch im Unternehmen, in dem TN41-IGP eine Stelle gefunden hat, werden generell nur Vollzeitkräfte gesucht, ihre Stelle sei eine Ausnahme. Ihre Kollegin mit drei Kindern würde gerne weniger arbeiten, weil es sich so schwer ausgeht, der Chef genehmigt jedoch keine Stundenreduktion.

„Meine Kollegin hat Vollzeit, obwohl sie mit Mann, ihr Mann hier lebt, aber 3 Kinder und sie klagt jeden Tag, dass es sehr schwer ist (…) für alle und sie hat mit Chef gesprochen, Chef sagt diese Stelle war für Vollzeit gedacht und so ist das.“ (TN41-IGP)

Aber auch die Arbeitszeitlage ist oft sehr schwierig **besonders für Alleinerziehende** (ab 7 Uhr bis Nachmittag/Nachmittag-Abend), denn außerhalb bestimmter Rahmenzeiten ist keine Kinderbetreuung gewährleistet. Die meisten Stellen sind von der Früh bis Nachmittag oder von Nachmittag bis zum Abend (TN25-FG3).

Manche Teilnehmerinnen machen auch die Erfahrung, dass sie **Absagen wegen „Überqualifizierung“** bekommen, was gleichbedeutend mit **Absagen wegen ihres Alters** sei. (TN42-IGP)

TN42-IGP hat oft die Erfahrung gemacht, dass meist jene BewerberInnen genommen werden, die weniger kosten, weil sie weniger qualifiziert sind und weniger Erfahrung haben. So würden Unternehmen BewerberInnen auswählen und das war oft sehr enttäuschend. (TN42-IGP)

„Aber ich habe so viele Jahre und ich habe so viele Ausbildungen noch zusätzlich gemacht (…) ich habe alle diese Erfahrungen, und sie nehmen mich dann nicht, haben sie auch gesagt.“ (TN36-FG5)

„Jetzt bin ich 50, und ich kenne die Auswahlverfahren ein bisschen, ich weiß, wenn ein 5er davor steht, fällt man schon mal in eine andere Kategorie, da kann man offen darüber reden.“ (TN4-FG1)

Aber **auch unabhängig vom Alter können höhere Qualifizierungen ein Hindernis sein**, eine Arbeit zu bekommen.

„Weil ich sehe, was die Anforderungen sind, die erfülle ich weitaus höher, und mein Freund hat dann auch gemeint, die haben gesehen du hast einen Titel, die müssen dir einfach schon mal mehr bezahlen, (…) Dann nehmen sie lieber jemanden, der nur die Qualifikationen hat.“ (TN38-FG5)

Es besteht der Eindruck, so eine Teilnehmerin (TN36-FG5), dass das Interesse von Seiten der Arbeitgeber darin besteht, billige Arbeitskräfte zu bekommen und Qualifikation und Erfahrung nicht wirklich zählen.

Gleichzeitig wird die Erfahrung gemacht, dass es schwierig ist ohne Erfahrung eine Arbeit zu bekommen. Besonders für junge Menschen (in diesem Fall die Tochter der Teilnehmerin), ist es nicht möglich Erfahrungen zu sammeln, wenn sie nicht die entsprechende Arbeit bekommen **- kein Job ohne Erfahrung, keine Erfahrung ohne Job**. Somit ist die Gefahr der Dequalifizierung gegeben.

„Und wenn wir jetzt zum Beispiel schreiben, dass sie (…) als Verkäuferin beim [Supermarkt] ist (…) ist das keine gute Erfahrung, um (…) eine Büroarbeit zu kriegen. (…) wir haben (aber) keine andere Möglichkeit gehabt, weil sie braucht auch ihren Job.“ (TN30-IFG4)

Ein weiteres Hindernis Arbeit zu finden ist, dass auch wenn im Ausland Qualifikationen und Ausbildungen erworben wurden, für Österreich **keine formal anerkannten Ausbildungen** vorliegen. (TN1-FG1, TN2-FG1, TN3-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN18-FG3, TN25-FG3, TN30-IFG4, TN36-FG5, TN38-FG5, TN42-IGP)

5.3.4 Motivation für die Arbeitsuche und was sie stärkt

Die Motivation für die Arbeitsuche **kommt „von einem selbst“** (TN2-FG1), sie kommt **„von innen“** (TN4-FG1) und beruht auf der Tatsache **gerne zu arbeiten**.

„Es ist nicht möglich ist, solange zuhause zu sitzen“ (TN41-IGP)

Arbeit ist einigen der Frauen **sehr wichtig**. Arbeitslos zu sein belastet und zehrt an den Nerven und Finanzen, so TN38-FG5.

„Ich bin schon länger arbeitslos, es belastet mich schon. Also ich hab mein Leben lang immer gearbeitet (…) es frisst schon an meinem Alltag, an meinen Nerven, an meinen Finanzen. (…) ich wär überglücklich, wenn ich wieder arbeiten könnte. (TN38-FG5)

„Ich will diesen Job, also für mich, selbst zu, ja independent zu sein, aber ich brauche das, ja, wie Sie haben gesagt, für auch meine, meine Gesundheit, es ist nicht, ja ich will ein normales Leben haben.“ (TN34-FG5)

Der **Wunsch nach sozialen Kontakten**, unter Menschen sein zu wollen und der Wunsch, die **deutsche Sprache wieder mehr zu praktizieren**, sind weitere Aspekte für die Motivation bei der Arbeitsuche. Nach 4 Jahren arbeitslos war die deutsche Sprache wieder schlechter geworden. Deutsch nur im Privaten anzuwenden ist zu wenig, um gut in Übung zu bleiben. Mit dem Nachbarn deutsch zu sprechen ist anders, als wie wenn man den halben/ganzen Tag in der Arbeit deutsch spricht, so Teilnehmerin TN41-IGP.

Auch der **Wunsch den Kindern ein Vorbild zu sein** und ihnen zu zeigen, dass „es immer einen Weg gibt“ (TN2-FG1, TN4-FG1) motivieren bei der Arbeitsuche. Als Alleinerzieherin mit zwei Kindern hat TN4-FG1 gelernt, unabhängig und selbständig zu sein und alles alleine zu bewerkstelligen, entsprechend ist ihre Motivation bei der Arbeitsuche. Kinder sind immer ein Grund dranzubleiben und einen Weg zu finden, als Mutter wird man so motiviert, so auch Teilnehmerin TN2-FG1. Aber auch, dass es gilt die **Jahre für die Pension** zu erreichen, sind ein wichtiges Motiv für die Arbeitsuche.

„Es gibt viele Gründe arbeiten zu wollen“ (TN41-IGP)

Die **persönliche und individuelle Betreuung im Rahmen von institutionellen Angeboten** (Beispiel Team4, Künstlerservice), der behutsame Umgang und die vorhandene Empathie für die persönliche Situation sind hilfreich und **unterstützend für die Motivation bei der Arbeitsuche**. Als individuelle Person in einer bestimmten Situation behandelt zu werden und nicht als Akt oder Fall trägt dazu bei, sich nicht unterkriegen zu lassen, so TN5-FG1. Auch hilfreich, um die Motivation aufrecht zu erhalten, sind **gelegentliche Bewerbungsgespräche;** schwierig wird es, wenn das Gefühl entsteht *„der Zug sei abgefahren“* (TN4-FG1).

„Solang zumindest irgendwie hier und da ein Bewerbungsgespräch ist, und man sieht man ist noch am Markt vertretbar irgendwo, dann habe ich noch, dann kann ich mir den Optimismus auch noch wahren, aber wenn dann gar nichts mehr kommt, dann wird’s dann natürlich irgendwann doch kritisch und man sagt, offensichtlich der Zug ist abgefahren für mich, aber da bin ich noch nicht.“ (TN4-FG1)

(TN2-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN34-FG5, TN38-FG5, TN41-IGP)

5.3.5 Hilfreich für die Arbeitsuche und -annahme

Hilfreich für die Arbeitsuche sind, neben der inneren Haltung, **Bewerbungsgespräche, die persönlich** und nicht online **stattfinden** und **Plattformen für die Jobsuche**.

„Ich halte mich auch an die AMS Vorgabe, also zwei Bewerbungen pro Woche, dass ich die rausschicke. Ich finde mittlerweile ist das vereinfacht worden durch diese vielen, sehr guten Plattformen teilweise, ich benutze Karriere.at, damit komm ich super klar, muss ich sagen, da ist alles drinnen und da kann man auch die Suchfunktion so eingeben.“ (TN5-FG1)

Auch hilfreich ist es, wenn es möglich ist, als Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch, **Informationen über den potenziellen neuen Arbeitgeber** in Erfahrung zu bringen. TN41-IGP verfügte beim Bewerbungsgespräch bereits über diverse Informationen über das Unternehmen, da eine ehemalige Kollegin, die das Unternehmen als ehemalige Mitarbeiterin kannte, sie darüber informierte. Diese Informationen halfen ihr auf das Bewerbungsgespräch gut vorbereitet zu sein.

Ein **Arbeitgeber, der auf die persönliche Situation Rücksicht nimmt**, **und wo (zeitliche) Flexibilität bei Bedarf möglich ist,** hilft bei der Entscheidung eine Arbeit anzunehmen. Zu wissen, dass der Arbeitgeber auf seine MitarbeiterInnen achtet, ist ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidungsfindung.

„Was ich auch erlebe ist, dass ich einen Arbeitgeber hab, der auf meine persönliche Situation auch zuhause Rücksicht nimmt, (…) Acht gibt auf seine, ja auf seine Arbeitnehmer.“ (TN40-IGP)

Hilfreich und wichtig **wäre** sicherzustellen, dass **unabhängig vom Erwerbsstatus das Betreuungsausmaß in öffentlichen Kindergärten frei gewählt werden kann**. Denn für arbeitslose Frauen wird die Arbeitsuche durch Einschränkungen bei der Kinderbetreuung auf Halbtages- oder Teilzeitplätze in den öffentlichen Kindergärten erschwert. Ihnen steht dadurch weniger Zeit für Arbeitsuche und Bewerbungsgespräche zur Verfügung und sie sind für die Vereinbarung von Bewerbungsgesprächen auch weniger flexibler, was gegenüber potenziellen ArbeitgeberInnen von vornherein kein gutes Bild macht. (TN4-FG1, TN5-FG1, TN38-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP)

5.3.6 Demotivierend und weniger hilfreich für die Arbeitsuche

Es ist **demotivierend** und **es leidet der eigene Selbstwert**, **wenn gefordert wird unter dem eigenen Wert (Ausbildung, Erfahrung) arbeiten zu müssen**.

„Ich habe auch selber in einem 5-Sterne als Rezeptionistin gearbeitet und ich habe auch in 3-Stern Hotel gearbeitet, und ich weiß, wo der Unterschied ist. Eine gehobene Kellnerin oder eine Pizza-Kellnerin, das kann man gar nicht vergleichen. Existenz, das Gefühl, Wohl-Gefühl, Selbstwert und so weiter wird geschädigt dadurch.“ (TN36-FG5)

Werden die erworbenen Qualifikationen als Ausschlusskriterium bei den Bewerbungsverfahren genannt, dann *„(…) knackst (…) das auch am Selbstwert.“* (TN38-FG5)

Die **Erfahrung und Beobachtung** zu machen, **dass Jugendliche trotz einer guten Ausbildung laufend Absagen bekommen, demotiviert Eltern und Jugendliche in Ausbildungen zu investieren**. (TN30-IFG4)

Aber auch zu wissen, welche **Arbeitsbedingungen in der Branche** (Elementarpädagogik) bestehen, hat nicht zur Motivation bei der Arbeitsuche beigetragen. Es bestanden bei der Teilnehmerin TN40-IGP große Zweifel und Bedenken, ob sie die Arbeit schafft und der Belastung standhält, wenn sie den Job annimmt. Das war der größte innere Konflikt und das Schwierigste in dem Prozess für sie. Dennoch musste sie sich dafür entscheiden, da es die finanzielle Situation erfordert.

Auch bringe es nicht viel, **viel Zeit und Energie in die Gestaltung von Bewerbungsschreiben zu investieren**. Dies **habe wenig bewirkt** und hatte keine Auswirkungen auf den Erfolg bei der Arbeitsuche, so TN 41-IGP. (TN30-IFG4, TN36-FG5, TN38-FG5, TN40-IGP, TN41-IGP)

5.3.7 Auswirkungen von Corona auf die Motivation

Corona hat den Wunsch Arbeit zu finden verstärkt. Bei TN40-IGP hat sich die berufliche Situation des Partners durch Corona verändert und wurde unsicherer; die **finanzielle Situation hat es erfordert** verstärkt in die Arbeitsuche zu investieren. Eine Teilnehmerin (TN23-FG3) erlebt den **Jobverlust durch Corona auch als Chance**. Infolgedessen ist es ihr mithilfe einer Ausbildung gelungen, einen lang ersehnten Berufswechsel zu wagen.

„Wegen dem Virus bin ich arbeitslos geworden, das war aber nicht schlimm, ich habe schon ein paar Jahre immer gejammert, (…) dass was Besseres kommen muss. Ich habe mich aber nicht getraut. Und dann war das so ein Schubs: Jetzt bin ich arbeitslos, was mach ich? Ich mache die Ausbildung fertig; das was man sich schon Jahre lang gewünscht hat.“ (TN24-FG3)

Auch ist Corona für eine Teilnehmerin (TN4-FG1) eine **Gelegenheit ein belastendes Dienstverhältnis zu beenden**. (TN4-FG1, TN24-FG3, TN40-IGP)

Vor allem in der **Gruppe der EPUs** war es schwer möglich die Zeit für neue Projektideen zu nutzen, die Inspiration dafür fehlte. Genutzt wurde die Zeit, um sich zu **vernetzen und den Kontakt mit den KundInnen zu halten**. Auch sind viele der Teilnehmerinnen beschäftigt mit bürokratischen Belangen (Stichwort Förderungen) und der **Beschaffung von relevanten Informationen** (Verordnungen lesen, Pressekonferenzen schauen, sich mit steuerlichen Themen befassen). Es galt auch statt der beruflichen Tätigkeit **Neues zu lernen**, indem sie sich **digitale Kompetenzen** angeeignet haben oder ehrenamtlich KollegInnen unterstützt haben, wie TN15-FG2 dies tat.

„Ich arbeite auf jeden Fall nicht weniger, sondern eben viel, viel mehr und ich muss mich mit all diesen Dingen auseinandersetzen, (…) und ich muss das alles jetzt quasi selber lernen.“ (TN15-FG2)

(TN11-FG2, TN12-FG2, TN15-FG2)

5.3.8 Neuer Job: Abstriche und Bedingungen

Wird eine neue Arbeit angenommen, sind einige der Frauen bereit Abstriche wie einen längeren Anfahrtsweg oder geringeres Gehalt in Kauf zu nehmen, auch wenn es eine bittere Erfahrung ist, wenn das Gehalt niedriger ist.

„Ich hab in Kauf genommen, dass ich jetzt einen längeren Anfahrtsweg hab, dafür, dass ich überhaupt einen Job hab. (TN40-IGP)

„Natürlich verlange ich nicht genau das Gleiche, was ich im alten Hotel verdient habe, aber es muss sich auch für mich auszahlen.“ (TN35-FG5)

„Ich möchte nicht mal den Aufschlag, ich wäre einfach froh gewesen über diese Stelle und wurde einfach schon einmal vor aussortiert.“ (TN38-FG5)

„Man hat nach so vielen Jahre eine Existenz, ja, jetzt als Beispiel, 1500, fertig. Aber es kommt eine nächste hinter mir, die steht da um 1000 schon, und macht Vollzeit für 1000, verstehen Sie mich, und das ist doch, da bleibt viel in der Tasche vom Unternehmen her.“ (TN36-FG5)

Jedoch **sollte die Zufriedenheit und das machen zu können, was man möchte, mehr Berücksichtigung finden.** Ob die Menschen mit ihrer Arbeit die sie machen zufrieden sind und sie das arbeiten können, was sie gerne arbeiten würden, zähle nicht bzw. zu wenig. Es gehe ausschließlich darum einen Job zu haben, ob das wer gern macht oder nicht oder dafür eine Ausbildung hat oder nicht ist meist nebensächlich, so TN36-FG5. (TN35-FG5, TN36-FG5, TN38-FG5, TN39-FG5, TN40-IGP)

5.4 Erfahrungen mit dem AMS

Insbesondere in den beiden Gruppen mit arbeitslosen Frauen wurde über die Erfahrungen mit dem AMS gesprochen.

5.4.1 Unpassende Stellen, auf die man sich bewerben muss

Ein großes Thema in den beiden Gruppen mit arbeitslosen Frauen (FG1 und FG5) waren unpassende Stellen, die einem vom AMS zugeschickt werden und auf die man sich dennoch bewerben muss. (TN1-FG1, TN3-FG1, TN35-FG5, TN36-FG5, TN38-FG5, TN39-FG5)

Was wird von den Betroffenen als unpassend empfunden?

- **Dauer oder Lage der Arbeitszeit** (TN1-FG1, TN3-FG1, TN36-FG5)

„Es ist schwierig, wenn man zum Beispiel ein Stellenangebot zugeschickt bekommt, obwohl man sagt ich will nur 20 Stunden arbeiten, dann krieg ich ein Stellenangebot zugeschickt, wo ich mich für 40 Stunden bewerben muss, einerseits Dienstzeiten oder andererseits wo dieses Stellenangebot überhaupt nicht meinen Kriterien entspricht, wo ich teilweise die Kriterien gar nicht erfülle, also gar nichts zu mir passt, was ich da zugeschickt bekomme, und dann heißt es so vom AMS, ja, Sie müssen sich dort bewerben, dann fühle ich mich ehrlich gesagt wie ein Vollidiot, dass ich dort anrufe, oder dass ich dort eine Bewerbung schicke, weil die denken sich sicher dort dann, ja, hat sie das nicht gelesen, kann sie nicht lesen, was wir uns wünschen und was sie uns geben kann.“ (TN1-FG1)

Insbesondere für Alleinerzieherinnen oder Frauen mit kleinen Kindern ohne zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten außerhalb der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sind manche Stellen ganz offensichtlich nicht geeignet.

Auch TN3-FG1 berichtet, sie habe vom AMS schon öfter Stellen erhalten, die nicht gepasst haben, z.B. in einer Bar von 17-23 Uhr, was für sie als Alleinerzieherin mit zwei Kindern nicht möglich ist; sie hat sich dort zwar beworben, aber beim AMS vermerkt, dass dieser Job für sie nicht durchführbar wäre. (TN3-FG1)

Für Teilnehmerin TN36-FG5 war eine Stelle außerhalb von Wien, bei der die Arbeitszeiten immer wieder in den Abend hinein gedauert hätten, nicht annehmbar. Von Seiten des AMS-Beraters kam der Vorschlag, Nachbarn oder Freunde zu fragen, ob diese auf das Kind aufpassen könnten, damit sie im Fall des Falles bis 19 oder 22 Uhr arbeiten könne. Das erschien ihr aber keine gute Dauerlösung. (TN36-FG5).

„Und so hat er dann Gott sei Dank damit aufgehört mich zu bombardieren.“ (TN36-FG5)

- **Kompetenzen (über- oder unterqualifiziert) und Branche** (TN1-FG1, TN35-FG5, TN36-FG5, TN38-FG5, TN39-FG5)

Mehrere arbeitslose Teilnehmerinnen haben Erfahrungen mit Stellenangeboten gemacht, für die sie entweder über- oder unterqualifiziert waren und auf die sie sich dennoch bewerben hätten müssen.

TN39-FG5 sagt, es mache einen Unterschied, ob man wie sie ursprünglich als Chef-Kellnerin in einem 5-Sterne-Hotel oder in einer Pizzeria arbeitet. Auch TN35-FG5 wollte Stellenangebote, für die sie sich überqualifiziert sieht, nicht weiter verfolgen:

„Ich hab zum Beispiel ein lustiges Job-Angebot bekommen vom AMS – also ich bin gelernte Hotelfachfrau, Matura, spreche 5 Sprachen, (habe) auch 15 Jahre Erfahrung – in einem Einkaufszentrum, an der Information, glaube Brutto-Lohn war 8 Euro irgendwas pro Stunde, hab dann dem Berater gesagt, entschuldige, ich hab Schulen, Fremdsprachen und Sie wollen mich in ein Einkaufszentrum stecken? Da gab‘s natürlich wieder Diskussion, hin und her, ich hab gesagt ich bin Hotel-Bewerber und bitte kein Einkaufszentrum oder sonst irgendwas, aber da musste ich auch diskutieren. Weil die haben auch mit Sperre bedroht, wenn ich mich nicht bewerbe.“ (TN35-FG5)

Einer anderen Teilnehmerin wiederum fehlte trotz Ausbildung als Einzelhandelskauffrau für einen Job in einer Branche, in der sie noch nie gearbeitet hatte, das Fachwissen. Dies wurde in der Probezeit offensichtlich.

„Und da war aber schon die Gefahr, dass sie mich sperren: Warum ist das nicht gut ausgegangen, warum bin ich nicht dort geblieben, ich sage, wie soll ich dort bleiben. Und dann hab ich sie aufgesucht die Dame und ich hab von ihr dann sozusagen einen Brief schreiben lassen, dass sie das erklärt, ich bin ja nicht beruflich Goldschmied oder ich hab nie damit zu tun gehabt, und so haben sie dann gesagt, ok, geht in Ordnung.“ (TN36-FG5)

Teilnehmerin TN38-FG5 hat das Problem, dass sie neben dem Lehramts-Studium als Kellnerin tätig war und nun nach 3 Monaten Arbeitslosigkeit sich in dieser Branche bewerben müsse. Sie schließe aber gerade den Bachelor ab und möchte sich dann als Lehrerin in Schulen bewerben. (TN38-FG5)

- **Ort (weiter entferntes Bundesland)** (TN35-FG5, TN38-FG5)

Was Stellenangebote in weiter entfernten Bundesländern betrifft, so kritisieren die betroffenen Teilnehmerinnen zum einen das mangelnde Verständnis dafür, dass man seinen Lebensmittelpunkt samt Partner oder Haustier nicht verlassen möchte, zum anderen wird die Nachhaltigkeit angezweifelt, wenn man unter Druck und Zwang eine weit entfernte Stelle annimmt.

„Ich hab mich am Wörthersee beworben, muss ich, weil sonst Sperre, hab Hotel-Direktorin erzählt, dass ich einen kleinen Hund habe, ich bin verheiratet, und sie hat gemeint, ja Hund kann man abgeben oder Mann kann sich um den Hund kümmern.“ (TN35-FG5)

„Aber längerfristig ist das doch kontraproduktiv, weil wenn sie die Stelle in Tirol annehmen muss und ihr Mann hier ist, dann ist es eh klar, dass sie wahrscheinlich nur kurzfristig diesen Job annehmen wird, und dann in ein paar Monaten wieder kündigt.“ (TN33-FG5)

Die Teilnehmerin, die neben dem Lehramts-Studium als Kellnerin gearbeitet hatte (TN38-FG5) sollte für Saisonarbeit nach Westösterreich vermittelt werden. Sie möchte aber für ihre Stellensuche als Lehrerin in einer Schule in Wien vor Ort Bewerbungsgespräche führen können. Die häufig wechselnden AMS-BeraterInnen würden wenig Verständnis für diese Situation zeigen. (TN38-FG5)

„Aber so ganz macht das für mich keinen Sinn, dass man mich aufs Land schicken möchte, wenn man eigentlich weiß, dass ich im September [mit dem Studium] komplett fertig bin und hoffentlich eine Stelle in Wien an einer Schule kriegen könnte.“ (TN38-FG5)

- **Ort (außerhalb von Wien) (TN36-FG5)**

Insbesondere für Alleinerzieherinnen oder Frauen mit Kindern, die kein zusätzliches Netzwerk für Kinderbetreuung haben, ist es auch schwierig, eine Stelle außerhalb von Wien anzunehmen. Längere Wegzeiten oder die Befürchtung, im Notfall nicht schnell genug beim Kind sein zu können, spielen hier eine Rolle.

- **Sich mehrmals für dieselbe Stelle bewerben müssen** (TN38-FG5)

Als unpassend werden auch Stellen erlebt, auf die man sich mehrmals bewerben müsse:

„Also ich hab teilweise Angebote immer und immer wieder geschickt bekommen, also ich hab mich schon viermal bei einer Dame bewerben müssen, was ich auch teilweise dann nicht verstehe, das hat sich auch schon gehäuft, also es sind mehrere Stellen, für die ich mich jetzt doppelt bewerben musste, was ich dann natürlich auch getan hab, bevor ich Probleme bekomme.“ (TN38-FG5)

- **Bei den Firmen kommen unpassende Bewerbungen auch nicht sehr gut an**.

Es gebe kein gutes Bild und man wird angeschnauzt, so TN1-FG1.

Welche Strategien werden im Umgang mit Stellen, die sie als unpassend empfinden, gewählt?

Von Seiten der Arbeitslosen gibt es **unterschiedliche Strategien,** mit Stellen, die sie als unpassend empfinden, auf die sie sich aber bewerben müssten, umzugehen:

- **Bewerbungen erfolgen, auch wenn unpassend, wegen drohender AMS-Sperre.** (TN3-FG1, TN5-FG1, TN35-FG5, TN38-FG5)

Teilnehmerin TN3-FG1 vermerkt aber zusätzlich beim AMS, wenn der Job für sie nicht durchführbar wäre. (TN3-FG1)

- **Manchmal Bitte bei der Firma um Bestätigung, dass man abgelehnt wird.** (TN1-FG1, TN36-FG5)

TN1-FG1 schildert, dass sie bei unpassenden Stellen manchmal bei der Firma anruft, anstatt sich zu bewerben und nachfragt und dann erklärt, dass sie zwar weiß, dass sie die Kriterien nicht erfüllt, sich aber von Seiten des AMS bewerben muss. Dann bittet sie um eine Bestätigung, dass sie nicht genommen wird. Sie müsse so agieren, weil sie sonst den Arbeitslosenbezug verliert. (TN1-FG1)

„Ich hab der Dame aber gesagt am Telefon, bitte lassen Sie mich nicht umsonst hinfahren, meine Zeiten sind so, ja, das wird leider nichts und tut mir leid und hin und her. Und ich hab mir den Weg erspart und beim AMS muss man begründen, warum die Absage oder keine Zusage oder so ist, na, und dann haben wir die Arbeitszeit angegeben.“ (TN36-FG5)

- **Keine Bewerbung, wenn Kriterien nicht passen, stattdessen Vermerk im e-AMS-Konto.** (TN4-FG1)

Teilnehmerin TN4-FG1 hat mit ihrer Betreuerin abgesprochen, dass sie sich auf unpassende Stellen nicht bewerben muss, sondern das im e-AMS-Konto vermerken soll. Ihre Betreuerin sagt, sie schicken manchmal Stellenangebote, wo sie auch nicht genau wissen, ob es passt; wenn es einen triftigen Grund gibt, warum eine Stelle nicht passend ist, soll man das vermerken, z.B. dass die Kompetenz für die Stelle fehlt. Bei ihr trifft das aber nur auf ca. 1 von 25 zugeschickten Stellen zu. (TN4-FG1)
Der **Druck, sich auf unpassende Stellen bewerben zu müssen**, wird von den Betroffenen als **frustrierend und entwürdigend** erlebt.

„Das drückt das Ganze enorm, wenn das eh schon schwierig ist, […] das ist glaub ich auch frustrierend, wenn man da Zeit investiert, ja, wo man eh weiß, das ist nur so eine pro forma Sache und ich glaub, das baut den Frust dann noch zusätzlich auf, der eh natürlich da ist.“ (TN5-FG1)

5.4.2 Qualität und Quantität der vom AMS angebotenen Stellen

Mit der Qualität und Quantität der vom AMS angebotenen Stellen sind die Teilnehmerinnen unterschiedlich zufrieden:

- Die Vorschläge des AMS haben **nicht zu einem Job geführt**. (TN1-FG1, TN42-IGP) Teilnehmerin TN42-IGP sieht die Schuld allerdings bei den Unternehmen, die sie laufend abgelehnt haben.
- Es gibt **ausreichend und passende Stellenangebote für Büro, Empfang** (TN36-FG5), **Elementarpädagogik** (TN40-IGP), **Gastronomie** (TN33-FG5). Einige Teilnehmerinnen erhalten in diesen Bereichen **gezielt passende Stellenangebote** durch das AMS und empfinden dies als unterstützend (TN36-FG5, TN40-IGP).

Auch ist die **AMS-Seite zu anderen Seiten gut verlinkt**, wo es weitere Job-Angebote gibt. (TN40-IGP)

- Das AMS sei aber **nicht für alle Branchen gleich gut geeignet**. Es gab keine Stellen für Luftfahrt/Flugbegleitung, auch für angehende Lehrerinnen ist das AMS nicht zuständig und hat keine Angebote. (TN33-FG5, TN38-FG5)

„Bei mir ist es ja so, dass ich in der Luftfahrt tätig bin und ich die letzten 6 Monate gar kein Angebot bekommen hab, weil das AMS einfach nicht darauf ausgerichtet ist, und ich hab sogar aktiv gefragt, ok gibt’s irgendwelche Webseiten, die Sie mir vorschlagen können und da kam eigentlich gar nichts, weil sie einfach für diese Branche nichts haben.“ (TN33-FG5)

5.4.3 Drängen und Druck von Seiten des AMS

Einige arbeitslose Teilnehmerinnen – insbesondere in Fokusgruppe 5 – haben sich **vom AMS unter Druck gesetzt gefühlt und wenig Verständnis für ihre Situation verspürt.**

Es hätte **kein Verständnis gegeben für reduzierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten während Corona** als Argument, sich nicht für eine Stelle zu bewerben. (TN36-FG5)

Teilnehmerin TN35-FG5 hätte gerne gewartet, bis das Hotel, in dem sie bisher gearbeitet hat, nach dem Umbau wieder aufsperrt. Allerdings **drängt das AMS dazu rasch einen anderen Job zu finden**. Die Wiedereinstellungszusage hat nur 8 Wochen Gültigkeit. Da ihr vom AMS viele Stellen in anderen Bundesländern zugeschickt werden, sucht sie parallel dazu nach Angeboten in der Hoffnung hiermit erfolgreicher zu sein. (TN35-FG5)

Das AMS würde auch das **Gefühl vermitteln, als ob man sich bei der Arbeitsuche nicht ausreichend bemühen würde**:

„Und ich hab das Gefühl, ich werde behandelt, als würde ich nicht arbeiten wollen. Also ich hab das Gefühl, es wird ignoriert, dass ich mich sehr bemühe, dass ich mich dann auch wie gesagt auf andere Jobs bewerbe.“ (TN38-FG5)

Der Druck wird als zusätzliche Belastung in einer ohnedies schwierigen Situation empfunden.

„Wenn man eh schon den Boden von den Füßen weggezogen bekommen hat in dieser Situation, wo man eigentlich keinen Einfluss hat darauf, dass man die Arbeit verloren hat, weil sie eben wirtschaftlich ist, fühlt man sich so schon als Versager und man hat existenzielle Ängste und man weiß eigentlich nicht wo man hin kann, und dann noch vom AMS Druck zu bekommen, (…) ein bisschen mehr auf die Leute eingehen, ich glaub das wär hilfreich.“ (TN33-FG5)

Wichtig sei es, das nicht persönlich zu nehmen. (TN33-FG5)

Während Corona war es auch schwieriger die Vorgaben vom AMS zu erfüllen, pro Woche eine Bewerbung zu schreiben. Die Anforderungen des AMS sind während Corona aber gleich geblieben. (TN40-IGP)

„Die Anforderungen sind einfach gleich geblieben und das hat sich auch nicht verändert und das war denk ich auch schon noch eine Zusatzbelastung in der Situation, wo man noch nicht weiß wie man‘s mit den Kindern macht oder was auch immer, kann das überhaupt möglich sein, und jetzt muss ich mich aber trotzdem bewerben, weil ich muss halt jetzt mal irgendwas sagen und ich muss ihnen mindestens das sagen auch noch, das hat schon auch Stress gemacht.“ (TN40-IGP)

Eine mehrfach angesprochene Belastung sind die Androhung von bzw. die Erfahrung mit **Sperren des AMS**. (TN1-FG1, TN35-FG5, TN36-FG5) Dies wird als zusätzlicher Stress in einer ohnedies bereits angespannten Situation empfunden:

Sie möchte wieder unabhängig sein und keine Angst haben müssen, dass sie vom AMS wieder gesperrt wird. Diese Erfahrung musste sie bereits einmal machen, so TN35-FG5.

Auch bestimmte **Vorschläge von AMS-BeraterInnen** werden als Druck oder Zumutung empfunden:

TN1-FG1 berichtet, auf ihre Vorstellung hin nur am Vormittag arbeiten zu wollen, um am Nachmittag bei den Kindern zu sein, habe eine Beraterin einmal gesagt, sie sei als Kind auch den ganzen Tag im Kindergarten gewesen. (TN1-FG1)

Unzumutbar empfand auch TN36-FG5 den Vorschlag eines AMS-Beraters, sie möge Nachbarn oder Freunde fragen, ob diese auf ihr Kind aufpassen können, damit sie eine Stelle mit gelegentlichen Arbeitszeiten bis 19 oder 22 Uhr am Abend annehmen kann. (TN36-FG5)

Dieselbe Teilnehmerin war auch sehr betroffen über den Vorschlag, Ausbildungen im Lebenslauf zu verschweigen, um ihre Jobchancen zu erhöhen.

„Und dann ein Berater hat mir gesagt, […] ich sollte weniger reinschreiben. Ich sagte, warum soll ich weniger reinschreiben, ich bin so stolz, ich hab das und das und das und alles mit Auszeichnungen, […] ich hab wirklich alles gemacht nur um weiter zu kommen, mal ein bisschen die Löhne höher zu haben. Und ein AMS Berater hat mir ehrlich gesagt, ich soll mal die Hälfte löschen. Mit dem Argument, dass sie mich nicht nehmen, weil ich zu viel, ich bin 43 übrigens, und ich hab soviel Erfahrung und Jahren hinter mich, plus noch die Ausbildungen, dass ich mir einfach zu teuer vorkomme für die, ich komme zu teuer.“ (TN36-FG5)

Es gibt aber auch Teilnehmerinnen, die **keinen besonderen Druck von Seiten des AMS** verspüren und z.B. zwei Vorschläge für Bewerbungen im Monat geschickt zu bekommen (TN42-IGP) oder zwei Bewerbungen pro Woche schreiben zu müssen (TN5-FG1) als gut machbar empfinden.

5.4.4 AMS-Betreuung und -BeraterInnen

In der Beschreibung der Betreuung durch das AMS spiegeln sich die Rahmenbedingungen der Pandemie wider. Der regelmäßige Kontakt mit dem AMS war für die meisten Teilnehmerinnen **ausschließlich telefonisch.** Durch die Kürze und das Tempo der Telefongespräche war es insbesondere für Kundinnen mit nicht-deutscher Muttersprache **schwierig, den Inhalten zu folgen**. Da die Zeit sehr knapp bemessen ist, bleibt nicht viel Zeit für ausführliche Gespräche. Es gilt das Nötigste abzuklären, die Gespräche bieten dadurch auch **wenig Unterstützung**. (TN34-FG5, TN36-FG5)

„Sie sprechen immer sehr schnell und ich verstehe quasi gar nichts, und sie wollen nur eine schnelle Antwort, ja oder nein, das, das, wirklich, ciao, baba. So, ich habe erwartet ein bisschen mehr Unterstützung, vielleicht mehr Ideen oder so, brauchen Sie etwas noch oder welche anderen Optionen ich habe.“ (TN34-FG5)

Dabei wird von manchen Teilnehmerinnen auch **Druck und Stress bei den AMS-BeraterInnen** wahrgenommen. Laut Info eines Betreuers stünden pro Person maximal 10 Minuten zur Verfügung (TN36-FG5).

„Er war sehr offen und ehrlich und er hat zugegeben, dass sie sehr gestresst sind. Sie haben das Druck von oben und von ihrem eigenen […] Geschäftsbereich […], dass sie die Zahlen senken.“ (TN36-FG5)

Die „Schuld“ an Kritikpunkten wie dem Zusenden unpassender Stellen wird deshalb auch nicht bei den BeraterInnen selbst gesehen, sondern am System. Die BeraterInnen „können nichts dafür und machen nur ihren Job.“ (TN1-FG1)

Ein öfter genannter Kritikpunkt ist der **häufige BeraterInnenwechsel** – dies sei nicht gut und erschwere den Kontaktaufbau und die Situation. (TN34-FG5, TN35-FG5, TN36-FG5, TN38-FG5)

„Die Betreuer sind immer andere Leute, wir haben keinen Kontakt, keine Verbindung.“ (TN34-FG5)
„Meine Betreuer wechseln so oft, dass ich eigentlich gar nicht weiß, wer für mich zuständig ist, das ist auch etwas problematisch.“ (TN38-FG5)

Die Betreuung am AMS sei dadurch **unpersönlich**, man lernt sich nicht kennen, ist eine von vielen. (TN4-FG1) Auch ein **Verständnis für individuelle Lebenssituationen und -umstände** kann durch den ständigen Zuständigkeitswechsel nicht entstehen und ist auch kaum wahrnehmbar. (TN38-FG5)

Was durch den häufigen Wechsel auf BeraterInnen-Seite auch auffällt: Die **BeraterInnen seien sehr unterschiedlich und die Qualität der Beratung und Betreuung auch**. (TN1-FG1, TN2-FG1, TN34-FG5, TN35-FG5, TN38-FG5)

Es gibt beispielsweise die Erfahrung, dass abhängig von BeraterIn unterschiedliche Informationen vorliegen, Unterschiedliches möglich ist und Unterschiedliches angeboten wird. (TN34-FG5 , TN35-FG5) Die Info, dass es möglich ist den internationalen Computerführerschein zu machen, hat TN35-FG5 beispielsweise über eine Kollegin erhalten und nicht vom AMS-Berater. Dennoch konnte sie den Kurs machen. (TN35-FG5)

Manche BeraterInnen seien sehr verständnisvoll (TN1-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1), andere gar nicht (TN1-FG1, TN34-FG5, TN38-FG5). Manchmal habe man „monatelang einen tollen Berater“, dann gibt es einen Wechsel und man ist mit dem Berater nicht zufrieden. (TN1-FG1)

So werden AMS-BeraterInnen **positiv beschrieben**:

- Sehr lieb und sagt, sie solle sich keinen Stress machen. (TN4-FG1)
- Unterstützend, empathisch und mitfühlend; sie wurde als individuelle Person behandelt und nicht als Akt oder Fall, das hilft! (TN5-FG1)

Und so werden sie **negativ beschrieben**:

- Unfreundlich (TN38-FG5)

„Nach den 3 Monaten hab ich einen Anruf von einem sehr unfreundlichen Herren bekommen, der mir erzählt hat, er kann mich auf Saison schicken, das ist sein gutes Recht und darauf müsst ich mich gefasst machen.“ (TN38-FG5)

Positiv wurde von einer Teilnehmerin auch das **e-AMS („AMS-Portal“)** erwähnt: Wenn man sich dieses

gut anschaue, brauche es nicht mehr. Auch die Handhabe sei gut und auch für Laien brauchbar und zu verwenden. Die Vorgangsweise ist einfach: Sich beim AMS melden und man wird informiert und dann über dieses Portal gut versorgt. (TN40-IGP)

5.4.5 AMS-Kurse

Kritik gab es auch am **Zwang zu AMS-Kursen, die aus eigener Sicht nichts bringen**. (TN1-FG1, TN22-FG3, TN35-FG5) Wie bei den unpassenden Stellenbewerbungen nehmen Betroffene auch an aus ihrer Sicht sinnlosen Kursen teil, um eine angedrohte Bezugssperre zu vermeiden. (TN1-FG1)

Manche Betroffene haben Ideen für Weiterbildungen, die für sie mehr bringen würden. (TN1-FG1, TN22-FG3)

„Sie finanzieren Dinge, die du nicht brauchst, anstatt dass sie eine höhere Summe in etwas, was du brauchst, dir geben können.“ (TN22-FG3)

Irritierend war für eine Teilnehmerin auch, dass ihr AMS-Berater an Feedback zur Qualität des Kurses – Mängel, die rückgemeldet wurden – nicht interessiert war. Sie hat daraus geschlossen, dass es vor allem darum gehe, dass man für die Statistik in einem Kurs sei, nicht aber, welche Qualität dieser habe und ob er für die betroffene Person sinnvoll sei. (TN35-FG5)

Auch wenn Kurse zwar gut gestaltet waren, haben sie für die Arbeitsuche nichts gebracht (TN41-IGP).

„Dort hinzufahren, ja in der Schule und dann Arbeitsuche und Bewerbungen schreiben und das hat sehr viel Zeit genommen, aber auch nichts gebracht.“ (TN41-IGP)

Positiv wurden **AMS-Infoveranstaltungen** und **Umorientierungsberatung** erwähnt. Diese Info-Veranstaltungen gab es früher halbjährlich, man konnte sich dort über Förderungen, Einrichtungen und Bildungsträger informieren. (TN36-FG5)

„Und da war ich [2012] in so in einer Veranstaltung, das fand ich ganz nett ausgestattet, wirklich mit Sesselrunde, alles Mineralwasser und so, hat es geheißen auch Hilfe bei Bewerbungen, und ich hab dann durch diese Veranstaltung erfahren über Schulen oder über waff, bfi, die haben darüber groß gesprochen, da kann man dann dort ankommen und einen Termin ausmachen, einen Beratungstermin und so habe ich zum Beispiel auch getan und so habe ich dann auch eine Ausbildung gemacht.“ (TN36-FG5)

Letztlich seien durch Corona auch solche Veranstaltungen weggefallen und man könne alles nur noch online machen. (TN36-FG5)

5.5 Unterstützung durch BBEs und andere Angebote

Über das AMS hinaus wurden in den Fokusgruppen und Interviews auch andere Einrichtungen im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche erwähnt. Insbesondere die **Betreuung durch BBEs** wird positiv hervorgehoben. (TN4-FG1, TN5-FG1)

Während man beim AMS nur eine Nummer sei, würde man hier persönlicher und individueller betreut und das hilft.

Teilnehmerin TN4-FG1 beschreibt ihre Betreuung so, dass sie alle zwei Wochen mit ihrer Betreuerin ein face-to-face-Gespräch hat. Man könne sich kennenlernen und die Arbeitsuche ist mehr auf das Profil ausgelegt. Sie bekomme viele Möglichkeiten aufgezeigt und habe Zugriff auf viele Seiten. All das sei sehr positiv (TN4-FG1).

TN5-FG1 findet Optimismus in einer Situation wie Arbeitslosigkeit immens wichtig und sieht sich durch die Betreuung in einer BBE darin gestärkt:

„Diese Betreuung, wo man mitgeht mit der Person und nicht als Fall oder als Akt angesehen wird, sondern, das muss gar nicht viel sein, aber Empathie für die Situation da ist, die spürbar ist für den, der sucht, also das hat mich enorm getragen einfach und ist ja jetzt immer noch so.“ (TN5-FG1)

Auch Teilnehmerin TN41-IGP schildert, dass ihr Angebote von „Organisationen“ des AMS sehr gut gefallen haben – wobei nicht ganz klar ist, ob sie damit eine Betreuung in einer BBE oder einen Kurs meint:

„Ich war sehr zufrieden mit dieser Organisation von AMS auch, die linke Wienzeile 10 [job-transfair], das hat mir sehr gefallen dort, weil wir haben wirklich was Neues gehört, interessante Ideen, wie kann man noch sich bewerben und nur Bewerbung selbst, Bewerbung schreiben auch, das war interessant, die Menschen dort sind wirklich sehr geschult, sehr gut, auch andere, viele, alles von AMS, diese alle Organisationen, ich war einmal in der Nähe von Reumannplatz, ich habe vergessen Adresse und wie das heißt, also für Frauen auch.“ (TN41-IGP)

Schließlich wurde von einer Teilnehmerin noch eine „Orientierungshilfe“ an der VHS erwähnt, die sehr hilfreich für berufliche Neuorientierung war. (TN33-FG5)

5.6 Arbeitsmarkt und AMS: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten

Die Befragten haben Verbesserungsvorschläge und Wünsche im Hinblick auf Arbeitsmarkt, Arbeitsuche und AMS artikuliert, die im Folgenden zusammengefasst sind:

- Frauen (mit Kindern) sollte aufgrund ihrer Einschränkungen beim AMS und am Arbeitsmarkt mehr entgegengekommen werden, insbesondere bei der Arbeitszeit. Der Arbeitsmarkt müsste integrativer für Frauen mit Kindern, Alleinerziehende oder ältere ArbeitnehmerInnen werden. Es bräuchte mehr Möglichkeiten für Frauen, sich weiterzuentwickeln und auch entgegenkommende ArbeitgeberInnen. (TN1-FG1, TN2-FG1, TN5-FG1, TN22-FG3)

- **Arbeitszeitverkürzung bei gleicher Bezahlung** im Krankenhaus, dies sei auch gut gegen Personalmangel (TN31-FG4)
- ArbeitgeberInnen sollen **durch gleiche Gehälter Gleichstellung fördern**. (TN31-FG4)
- Die Möglichkeit auch im **Homeoffice** zu arbeiten sollte auch nach Corona erhalten bleiben. (TN21-FG3)
- Beim AMS sollte der **Zwang zur Bewerbung auf unpassende Stellen wegfallen**; hilfreich wäre **mehr Beratung über Alternativen statt Druck zu unpassenden Bewerbungen**. (TN1-FG1, TN38-FG5)
- Von Seiten des AMS wird auch **mehr Empathie, ein Eingehen auf die jeweiligen Personen und Situationen und Unterstützung** gewünscht. Insbesondere auch **Rücksichtnahme und mehr Zeit für Personen, die noch nicht so gut Deutsch sprechen und verstehen**. (TN22-FG3, TN25-FG3, TN33-FG5)

„Ein bisschen mehr auf die Leute eingehen, ich glaub das wär hilfreich. Und vielleicht auch in diesen Fällen, wenn man vielleicht nicht so gut Deutsch spricht oder so, dass man sich vielleicht doch ein bisschen Zeit nimmt.“ (TN33-FG5)

- **Kurse besuchen müssen, die einem selbst unnötig erscheinen, sollte ausbleiben**. (TN22-FG3, TN25-FG3)
- Das AMS sollte **in mehreren Branchen gut aufgestellt sein mit Unterstützungsangeboten und das Spektrum erweitern**. (TN33-FG5, TN38-FG5)
- Über das AMS sollten **Praktika für jene ermöglicht werden, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten wollen.** (TN16-FG3, TN30-IFG4)

6 Zielgruppenspezifische Situationen

Dieses Kapitel beleuchtet die spezielle Situation einzelner Zielgruppen (Langzeitarbeitslose Frauen, langzeitbeschäftigungslose Frauen, Frauen in Qualifizierung, EPUS und neue Selbständige, Alleinerziehende Frauen) und welche Faktoren jeweils relevant sind und besonderen Einfluss auf die Situation haben.

6.1 Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen

Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Frauen waren schwerpunktmäßig in der Fokusgruppe 1 vertreten. Aber auch drei Teilnehmerinnen aus der Fokusgruppe 3 sind schon seit längerer Zeit arbeitslos gemeldet. Zudem waren zwei Interviewpartnerinnen, denen es gelungen ist, während Corona eine Stelle zu finden, früher langzeitarbeitslos.

Bei diesen Teilnehmerinnen gibt es ein paar Auffälligkeiten, die hier näher dargestellt werden:

In der Fokusgruppe 1 hatten viele Teilnehmerinnen einen **starken Fokus auf ihre Kinder**. Das Rollenbild „Mütter, die mit ihren Kindern viel Zeit verbringen wollen“ ist hier häufig vertreten (TN1-FG1, TN3-FG1, TN5-FG1), ebenso die Haltung einer traditionellen Rollenaufteilung (TN1-FG1).

Von den Jobvorstellungen her suchen die langzeitarbeitslosen und -beschäftigungslosen Teilnehmerinnen **häufig eine Teilzeitstelle mit eher niedrigerem Beschäftigungsausmaß**. (TN1-FG1, TN3-FG1, TN5-FG1, TN25-FG3, TN41-IGP)

Die Hälfte war früher oder ist aktuell alleinerziehend: Die Teilnehmerinnen TN3-FG1 und TN4-FG1, bei denen die Kinder bereits erwachsen sind, TN5-FG1 und TN41-IGP. Teilnehmerin TN42-IGP war früher alleinerziehend, lebt nun aber mit Partner in einer Lebensgemeinschaft.

Es fällt auch auf, dass einige der Frauen dieser Zielgruppe **kaum über Netzwerke verfügen** (TN25-FG3, TN1-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1), dies auch durch Zuzug nach Wien vor nicht allzu langer Zeit.

Einige nennen als **Handicap bei der Arbeitsuche ihr Alter**. (TN2-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN41-IGP)

Aus diesen Auffälligkeiten lassen sich ein paar Hypothesen entwickeln, was die Schwierigkeiten dieser Zielgruppe betreffen könnte: Ein starker Fokus auf die Kinder oder das Bild einer traditionellen Rollenaufteilung sowie der Wunsch nach einer Teilzeitstelle mit niedrigerem Beschäftigungsausmaß – **diese Faktoren führen vermutlich dazu, dass die Auswahl an in Frage kommenden Stellen eingeschränkt wird und eine dahingehende Flexibilität eher geringer ist. Dies dürfte insbesondere auch bei alleinerziehenden Frauen der Fall sein. Durch fehlende Netzwerke fehlt auch eine relevante Ressource bei der Arbeitsuche.**

Als **„schwer vermittelbar“** abgestempelt zu werden stellt eine **zusätzliche emotionale Belastung** in der Situation dar, wie TN5-FG1 schildert:

„Was ein Frustmoment war für mich, das hätt ich gar nicht sehen sollen, aber ich hab am Bildschirm gesehen, 45, alleinerziehend gelte ich als schwer vermittelbar, so habe ich mich gar nicht empfunden, wenn ich das gar nicht gesehen hätte, hätte das vielleicht auch gar nichts mit mir gemacht, weil ich von Grund auf ein optimistischer, positiver Mensch bin, ich kann auch relativ viel oder bin vielseitig, also ich weigere mich da mich selber [so zu sehen], aber wenn man dann mitkriegt, achso, man wird so gesehen und dann wirst du schon auch so behandelt…“ (TN5-FG1)

Flexibel bei der Arbeitsuche war Teilnehmerin TN41-IGP: Sie hat neben Teilzeit auch Vollzeit gesucht und auch über den eigenen Beruf, die eigene Branche hinaus. **Zum Erfolg hat letztendlich aber die Aktivierung ihres alten beruflichen Netzwerks geführt** (vgl. auch 0). (TN41-IGP)

Teilnehmerin TN42-IGP schildert, dass sie sieben Jahre lang in wechselnden Jobs war und immer wieder nur kurzfristige Anstellungen im Bürobereich hatte.

„Natürlich wollte ich eine Stelle haben, wo ich länger dort bleiben kann, sicher, aber es ist nur leider nie dazu gekommen, es ist nicht einfach.“ (TN42-IGP)

Bei ihr haben auch gesundheitliche Beeinträchtigungen dazu beigetragen, dass sie in manchen Jobs nicht länger geblieben ist. Sie war dann 1,5 Jahre arbeitslos, dann hat sie in einer Trafik eine geringfügige Beschäftigung und schließlich eine Vollzeitbeschäftigung bekommen. Die Gründe, warum sie nun aus der geringfügigen Beschäftigung heraus mit 40 Stunden angestellt wird, führt sie darauf zurück, dass **sie als Person zuverlässig, pünktlich und freundlich ist, außerdem empathisch und erfahren, sie kennt sich mit den Produkten aus.** Auch wenn sie nicht durchgehend in der Trafik tätig war, ist der Chef zufrieden, weil **man sich auf sie verlassen kann und sie auch gerne Verantwortung übernimmt** (z.B. in der Buchhaltung, bei Bestellungen). Die Arbeit mit Kundenkontakt liege ihr zudem viel mehr als die früheren Tätigkeiten im Bürobereich. (TN42-IGP)

Was den Frauen in dieser Gruppe besonders wichtig erscheint: **Optimismus, Durchhalten, sich nicht unterkriegen lassen**. (TN4-FG1, TN5-FG1)
(TN1-FG1, TN2-FG1, TN3-FG1, TN4-FG1, TN5-FG1, TN16-FG3, TN17-IFG3, TN25-FG3, TN41-IGP, TN42-IGP (früher)

6.2 Frauen in Qualifizierung und Ausbildung

Die hier als Zielgruppe näher beschriebenen „Frauen in Qualifizierung und Ausbildung“ sind in erster Linie die Teilnehmerinnen aus der Fokusgruppe 3, an der sowohl arbeitslose Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen als auch Frauen in Karenz, die eine Weiterbildung machen, teilgenommen haben. Aber auch Erfahrungen von Teilnehmerinnen anderer Gruppen und Interviews zu Qualifizierung und Ausbildung wurden eingearbeitet.

6.2.1 Motivation und Gründe für Qualifikation

Als Motivation und Grund für eine Qualifizierung führen die Teilnehmerinnen an, dass es generell **erforderlich** und **für den Lebenslauf** positiv ist, sich laufend zu qualifizieren. Ein wichtiges Motiv ist aber

auch die Hoffnung auf eine zukünftige **Verbesserung** auch **der finanziellen Situation**, mit dem Ziel unabhängiger zu werden, den **Kindern was bieten** zu können und ihnen **ein Vorbild** zu **sein**. Denn, so eine der Teilnehmerinnen, man kann mit € 1.100.- als Verkäuferinnen-Gehalt und zwei Kindern nicht leben und schon gar nicht sich ein bisschen etwas leisten. Sie möchte auch nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen sein.

„Ein Grund, warum ich meinen Kindern zum Teil ein großes Vorbild sein möchte, nicht nur (…), dass ich ihnen mehr bieten kann (…), aber auch dass sie sehen, man kann immer im Leben alles schaffen, wenn man will, wenn man sich genug dafür anstrengt und auch wenn es oft nicht leicht fällt.“ (TN17-IFG3)

Eine Teilnehmerin (TN37-FG5) holt die Matura nach, um die **Chancen auf einen besseren Job** als in der Reinigung zu **erhöhen**:

„Ich mache meine Ausbildung, weil – ich sag nicht, dass es jetzt schlecht ist, als Putzfrau zu arbeiten – man lernt ja eben, damit man etwas Besseres bekommt.“ (TN37-FG5)

Sich weiterzubilden und zu qualifizieren ermöglicht aber auch „(…) *den **Wunsch**, den man in sich trägt, **verwirklichen zu können***“, und wenn die Kinder groß sind auch **Zeit für sich** zu haben. Auch wenn es ein „*steiniger Weg*“ ist, gibt es ein Ziel und man weiß, wofür man es weiterverfolgt, so die Teilnehmerin. (TN17-IFG3)

„Bei mir war es halt sehr positiv. Aber das hat auch damit zu tun, dass meine Tochter schon groß ist, (…) und ich habe auch wirklich Zeit für mich gehabt. Und Ausbildung gemacht.“ (TN24-FG3)

Manche Frauen, die sich in Qualifizierung befinden, sind seit längerem arbeitslos und besuchen (AMS-)Kurse wie zum Beispiel Buchhaltung, um annähernd in dem Bereich arbeiten zu können, in dem sie auch eine Ausbildung haben, da das **ausländische Studium in Österreich nicht anerkannt** wird. (TN16-FG3, TN18-FG3, TN21-FG3)

(TN1-FG1, TN2-FG1, TN16-FG3, TN17-IFG3, TN18-FG3, TN21-FG3, TN22-FG3, TN24-FG3, TN37-FG5)

6.2.1.1 Auswirkungen von Corona auf die Motivation und Entscheidung für Qualifizierung

Corona ist für viele der befragten Frauen eine **Gelegenheit sich weiterzubilden**.

„Ich nutze diese Corona Zeit um mich weiterbilden“. (TN16-FG3)

„Durch die Corona Zeit habe ich (…) diese Chance jetzt genutzt, sage ich jetzt einmal.“ (TN26-FG3)

Corona war auch ein Ansporn eine **Weiterbildung in einem anderen Bereich**, abseits der von der Pandemie stark betroffenen Branchen wie Tourismus, Gastronomie oder Handel oder dem Veranstaltungsbereiche zu machen.

„Meine Arbeitskollegen haben auch alle ihren Job verloren, und ich hab dann eben nachgedacht in der Karenz etwas zu machen, was nicht unbedingt mit dem Handel oder mit einem, mit Geschäfts-Öffnungszeiten zu tun hat, (etwas zu machen) was ich danach auch von zu Hause aus machen kann.“ (TN20-FG3)

Die Sorge und Befürchtung, dass es beispielsweise auch im Veranstaltungsbereich nach Corona schwierig bleiben könnte eine Arbeit zu finden, hat dazu geführt sich weiterzubilden.

„Corona (…) hat mich dazu getrieben eine Weiterbildung zu machen, (…) da meine Angst war, dass im Veranstaltungsbereich nach meiner Karenz immer noch tote Hose ist.“ (TN22-FG3)

(TN16-FG3, TN20-FG3, TN22-FG3, TN26-FG3)

Besonders in der **Aneignung digitaler Kompetenzen** wird zukünftig ein **Bedarf** gesehen.

„ (...) Das [die Digitalisierung, Anm.] hat auf jeden Fall Zukunft, auch in der Corona-Situation, das, was online stattfindet, wird gebraucht.“ (TN20-FG3)

Auch wenn es, besonders bei der Gruppe der EPUs, eine Abneigung gibt und die Aneignung von digitalen Kompetenzen als frustrierend erlebt wird, sehen sich einige der befragten Frauen dazu gezwungen, sich diese anzueignen, da die Konkurrenz und der **Wettbewerb am Markt** groß ist und es ohne die digitalen Kompetenzen und Angebote nicht mehr möglich ist zu bestehen, so die Einschätzung. (TN11-FG2, TN12-FG2, TN13-FG2)

6.2.2 Hindernisse und Herausforderungen für Frauen bzgl. Qualifizierung

Mütter werden als benachteiligt gesehen, wenn es darum geht Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Als Grund wird angeführt, dass sie **weniger Zeit für die Erwerbsarbeit** und in Folge auch für die **Qualifizierung** haben. Für eine der befragten Frauen (TN1-FG1) ist eine Teilnahme erst vorstellbar, wenn das Kind im Kindergarten eingewöhnt ist.

Allerdings ist es für sie auch schwierig an einer Qualifizierung teilzunehmen, da ein **Verlass auf** die **Kinderbetreuung nicht gegeben** ist, es auch an einem **alternativen Unterstützungssystem fehlt** und auch bestimmte **Kurszeiten (8-17Uhr)** die **Teilnahme** an einer Ausbildung **verhindern**.

„Ich kann mich nicht drauf verlassen, dass ich jetzt um 8 anfange und dann bis (…) 17 Uhr in einer Ausbildung sitze, ohne dass mich der Kindergarten (…) anruft und sagt ok, Sie müssen den Kleinen jetzt abholen (…) und ich habe leider hier auch keine Familie, die mich unterstützen könnte.“ (TN1-FG1)

(TN1-FG1, TN2-FG1)

6.2.2.1 Auswirkungen von Corona auf die Hindernisse für Frauen bzgl. Qualifizierung

Als besondere Herausforderung während Corona wird die **Gleichzeitigkeit von Online-Weiterbildungskursen und** die Notwendigkeit der **Betreuung der Kinder zuhause** beschrieben – aufgrund geschlossener Kindergärten, Homeschooling oder erforderlicher Quarantäne wegen Verdachtsfällen.

„Ich hatte viele (…) Online-Kurse und dann war‘s halt immer wieder dazwischen ‘Mama, Mama, Mama‘. (TN17-IFG3)

Die Situation war schwierig und hat die Präsenz „*der Mutter*“ (TN17-IFG3) erfordert, da auch die Kinder die Aufmerksamkeit und ihren strukturierten Tagesablauf brauchen.

Corona hat die **Fortsetzung** der Qualifizierung schließlich **verhindert** und die Umsetzung des Ausbildungswunsches um ein Jahr **verzögert** (TN17-IFG3). Die Situation der unregelmäßigen Arbeitszeiten des Partners hat sich durch Corona verschärft und führte dazu, dass die Frau aufgrund der schweren Planbarkeit ihren Ausbildungsbeginn verschieben musste.

Verschärft wurde die Situation besonders dann, **wenn** es **keinen Partner** gibt, der die Betreuung der Kinder übernehmen kann. Eine Frau erzählt (TN19-FG3), dass ihr Mann viel und lang arbeitet. Mit Kursbeginn war dann niemand da, um das Kind zu beaufsichtigen. Manchmal konnte auf das bestehende soziale Netzwerk (Freundin, Tanten) zurückgegriffen werden. Aber auch dann war es schwierig, da sie durch die Geräusche trotzdem abgelenkt war und dadurch auch nicht so viel gelernt hat.

„Und mein Mann arbeitet auch so lange Zeit und wenn ich im Kurs bin, muss jemand da für die Kinder sein, weil sie sind alle zu Hause, und es war so schwierig, ich höre die Kinder Geräusche immer. Und es war bisher schwierig, dazu (…) hab ich nicht soviel gelernt, das war ein bisschen schlimm. (TN19-FG3)

Auch wenn die **Betreuung der Kinder vom Partner übernommen** wurde, ist die **Abgrenzung** vom Geschehen zuhause (auch am Abend) **nicht leicht**. Die Kurse sind oft intensiv und bedürfen der Konzentration. Besonders am Abend jedoch, wenn das Kind müde ist und man die Geräusche im Hintergrund mitbekommt, ist es nicht einfach sich zu konzentrieren.

„Die Prüfung war ja auch online, und die war von 18 bis 21 Uhr angesetzt und um 20 Uhr ist die Kleine reingekommen, also mit dem Papa und sie hat gebrüllt und geschrien und ich war mittendrin im Rechnen. (…) Es war wirklich für mich kurz so ein Schockmoment.“ (TN22-FG3)

(TN16-FG3, TN17-IFG3, TN19-FG3, TN22-FG3)

6.2.3 Vorteile von Online-Qualifizierungsangeboten für Frauen

Für einige der befragten Frauen **erleichtern** Online-Angebote im Qualifizierungsbereich die **Alltagsorganisation**.

„Ich finde das super, dass jetzt auch alles online möglich ist, weil das erspart mir so viel Zeit im Alltag.“ (TN26-FG3)

Auch **ermöglichen** Online-Kurse oft erst die **Teilnahme**. An Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen wäre für einige der Frauen wegen der Wegzeiten und der oftmals erforderlichen ganztägigen Abwesenheit von zuhause nicht möglich gewesen. Auch wären sich Kurse im Präsenzmodus mit den Abholzeiten der Kinder aus der Schule nicht ausgegangen. (TN25-FG3) Erst die Tatsache, dass – mit Ausnahme des ersten Tages und des Prüfungstages – alles online stattgefunden hat, hat die Teilnahme ermöglicht**.** Der Zeitpunkt am Abend wird von einigen der befragten Frauen ebenfalls als günstig und als Vorteil von Online-Kursen genannt.

„Zuhause die Kurse, (…) am PC, das ist finde ich großartig. Ich könnte nicht hinfahren in ein Institut und dort den ganzen Tag sitzen.“ (TN20-FG3)

Auch ist es trotz Teilnahme am Kurs möglich, für die Kinder verfügbar zu sein.

„Ein Vorteil ist natürlich, dass ich immer da bin, hier schnell was machen kann, wenn sie mich braucht.“ (TN22-FG3)

Voraussetzung, damit die Vorteile von Online-Kursen auch zum Tragen kommen, ist aber, wie bereits erwähnt, dass die Kinder in Betreuung sind:

„ (…) Jetzt ist es kein Problem mehr, weil der Kindergarten offen ist. Aber ja, später war das so ok. Jetzt ist alles in Ordnung. Wenn der Kindergarten offen ist, dann kein Problem. (TN16-FG3)

(TN16-FG3, TN20-FG3, TN21-FG3, TN22-FG3, TN25-FG3, TN26-FG3)

6.2.4 Qualifizierung: Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten

Als **Vorschlag für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen** für Frauen wird angeregt, besonders Vorbereitungen für Prüfungen und die Durchführung von Prüfungen vor Ort zu organisieren und stattfinden zu lassen, hingegen den Unterricht selbst im Online-Modus anzubieten.

„Es wäre super gewesen, wenn man vor Ort (…) gewesen wäre, weil man (…) für viele Fächer wirklich eine Konzentration braucht.“ (TN22-FG3)

Eine stressfreiere Teilnahme ist für Frauen mit Kindern leichter möglich, wenn die Rahmenzeiten passen. Finden die Kurse am Vormittag statt, wo die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind, dann ist eine Teilnahme leichter in Ruhe und stressfrei möglich.

„Früher, als ich die Kurse gemacht habe, versuchte ich immer, dass ich sie am Vormittag mache, wo die Kinder in der Schule, im Kindergarten sind. Dann kann ich ganz langsam und in Ruhe zum Deutsch-Kurs gehen und nach Hause kommen.“ (TN19-FG3)

Für Alleinerzieherinnen wären Ausbildungen mit weniger Wochenstunden (z.B. 25 Stunden) wichtig, die dann auch länger dauern können (TN3-FG1). Daneben wird auch der Vorschlag gemacht, für Frauen mit Kindern kürzere Ausbildungen anzubieten. (TN1-FG1, TN3-FG1, TN19-FG3, TN22-FG3)

Weitere Vorschläge und Wünsche der Frauen im Zusammenhang mit Qualifizierung und Ausbildung:

- Im Rahmen der Ausbildungen/Kurse wären **Trainee-Programme** wichtig, um in Übung zu bleiben und um das Erlernte nicht zu vergessen, da es ja nicht unmittelbar den passenden Job dafür gibt. (TN26-FG3)
- Mehr **Werbung/Marketing** wäre denkbar, um Frauen anzuregen sich weiterzubilden (TN17-IFG3)
- Mehr MultiplikatorInnen für Informationsweitergabe zu Weiterbildungsmöglichkeit während Karenz, z.B. FrauenärztInnen. (TN20-FG3)
- **Weiterbildungs-Förderungen** neben waff/AMS auch **über Arbeitgeber** wären wünschenswert. (TN20-FG3)
- Mehr **Möglichkeiten zur Weiterbildung während der Arbeitszeit** wäre gut, damit auch noch Lernen mit Kind Platz hat. (TN29-FG4, TN31-FG4)
- Eine gute Unterstützung wären **Plattformen, die einen Überblick bieten welche Weiterbildungen/Bildungsangebote es gibt**, die einfach in der Handhabe sind und wo es auch gleich die Möglichkeit gibt sich anzumelden. Es gebe viele Einzelanbieter jeweils mit einem eigenen System. Ein Zusammentragen davon wäre hilfreich. Im Bereich der Pädagogik (Kindergarten, Volksschule, höhere Bildende, Fachbereiche) bräuchte es für jeden Bereich eine eigene Plattform. Weiterbildung ist in diesen Bereichen vorgeschrieben und ein guter Überblick würde helfen, auch was Passendes zu finden und nicht nur irgendwas zu machen. (TN40-IGP)

6.2.5 Erfahrungen mit dem waff

Angebote und Beratungsleistungen des waff wurden von den Teilnehmerinnen, die diese kennen oder in Anspruch genommen haben, durchgehend sehr gut bewertet.

Generell werden **die finanziellen Unterstützungen/Förderungen** des waff sehr positiv hervorgehoben. (TN17-IFG3, TN21-FG3, TN22-FG3, TN32-IFG4)

Insbesondere werden auch das **Wiedereinsteigerinnen-Programm des waff und FRECH** positiv hervorgehoben. (TN20-FG3, TN22-FG3, TN32-IFG4)

Teilnehmerin TN32-IFG4 hat vom waff das Wiedereinsteigerinnen-Budget genutzt und zwei Kurse finanziert bekommen und findet das ein ganz tolles Angebot. Sie hätte sich das selbst nicht finanzieren können.

„Ich hab da zwei Kurse finanziert [bekommen], die mich wirklich beruflich wieder weiter gebracht haben, ich habe super wieder einsteigen können in den Beruf nach meinen zwei Jahren Karenz, also das muss unbedingt aufrecht erhalten bleiben, weil das einfach den Frauen, also das hab ich wirklich als extreme Unterstützung erlebt. (…) In der Karenz ist es mit Geld knapp, da hätte ich diese Kurse niemals besuchen können. Und das war aber super, weil man ist irgendwie so gestärkt in den Beruf wieder zurück gekehrt, weil man einfach gleich neue Referenzen hat vorweisen können, und das war wirklich ein tolles Angebot.“ (TN32-IFG4)

Im Rahmen des Karenz-Wiedereinstieg Programms sei Weiterbildung genau in dem Bereich möglich, der einen interessiert, betont Teilnehmerin TN22-FG3, in ihrem Fall war das Event-Management. (TN22-FG3)

Teilnehmerin TN20-FG3 empfiehlt, **das Wiedereinsteigerinnen-Programm des waff noch stärker zu bewerben.** Sie habe durch Zufall davon erfahren und fände es aber sehr wichtig für Frauen in der Karenz, dass sie sich weiterbilden, um am Ball zu bleiben. Über dieses Angebot des waff könnte beispielsweise auch über FrauenärztInnen als MultiplikatorInnen noch breiter informiert werden. Oder dass man bei Karenzantritt gleich automatisch über die Möglichkeiten bezüglich Arbeit/Ausbildung während der Karenz informiert wird. (TN20-FG3).

„Ich geh in Karenz, ich krieg ein Baby, (…) ich muss da und da zum Frauenarzt, da sollte man vielleicht gleich auch eine Info kriegen, was kann ich in der Karenz wirklich alles machen, was meinen Job betrifft, weil viele kriegen ein Baby und wollen zurück in den Job und haben dann gar nicht die Möglichkeit und dann ist es zu spät, dann musst du wieder arbeiten und kannst nicht noch eine Ausbildung machen. Also die Info schon vorab, so quasi, ich krieg nicht nur ein Baby, ich könnte mich fortbilden.“ (TN20-FG3)

Auch zum Angebot **Jobs plus Ausbildung** gab es Rückmeldungen aus den Fokusgruppen.

Als „gemischt“ bezeichnet die Teilnehmerin TN24-FG3 ihre Erfahrung im Rahmen von „Job plus Ausbildung“ zur Einzelhandelskauffrau: Die Kurszeiten waren super, das Praktikum war aber sehr anstrengend und fordernd von Anfang an, obwohl die Schule/Kurse noch nicht absolviert waren. Aber es war zu schaffen, von den 15 Personen in ihrem Kurs haben 11 Personen auch abgeschlossen. Ihr sich daraus ergebende Dienstverhältnis, das demnächst anfängt, ist auf Probe. Es ist besser als zuhause zu sitzen. Grundsätzlich würde sie „Job plus Ausbildung“ empfehlen. (TN24-FG3)

Teilnehmerin TN17-FG3 ist froh darüber, dass der finanzielle Bezug durch „Job plus Ausbildung“ etwas höher als das normale AMS-Geld. Die Höhe entspricht in etwa dem Gehalt, das als sie als Verkäuferin bezogen hat.

„Dass ich überhaupt das bekomme, da bin ich wirklich froh darüber, und dass ich auch die Möglichkeit habe, dass ich mich weiterbilde, das find ich super, wir sind sicher eines der wenigen Ländern, die das machen in Europa.“ (TN17-IFG3)

Eine weitere Fokusgruppenteilnehmerin wäre an dem Programm interessiert gewesen. Da es aber nur als Vollzeit angeboten wird, war es für sie nicht möglich (TN23-FG3).

Die **Beratung beim waff** wird als **unterstützend und informativ** erlebt. (TN33-FG5)

„Sie waren da sehr unterstützend, also sie haben wirklich von A bis Z mich aufgeklärt, welche Förderungen es gibt, welche Möglichkeiten es gibt (...). Die Dame war super bemüht (…) und lieb und hat mich eben da aufgeklärt, also kann ich wirklich nur empfehlen den waff.“ (TN33-FG5)

Einige der Frauen haben Beratung durch den waff in Anspruch genommen, konnten aber ihre Ausbildungs- und Umschulungswünsche aus finanziellen oder zeitlichen Gründen nicht realisieren (TN29-FG4, TN27-FG4, TN23-FG3) (Siehe dazu auch 0)

Eine Teilnehmerin findet es bedauerlich, dass es keine Förderungen gibt für Berufswechsel aus einem Bereich, in dem es Fachkräftemangel gibt (Pflege). (TN22-FG3)

Schließlich hat eine Teilnehmerin der Fokusgruppe 2 bedauert, dass sie als bei ihrem Mann mitversicherte Neue Selbständige keine Weiterbildungsförderung vom waff erhalten hat. (TN11-FG2)

6.3 EPUs und Neue Selbständige

Die Gruppe der EPUs und Neuen Selbständigen (Fokusgruppe 2) war **in einem hohen Ausmaß von den Veränderungen und Berufseinschränkungen durch Corona betroffen**. Dementsprechend nahmen diese Themen in der Gruppendiskussion einen großen Raum ein. Die Ergebnisse finden sich in den einzelnen Kapiteln, die die Auswirkungen von Corona beschreiben, insbesondere in 3.4.1, 3.6.4 und 3.8.1.

In der Gruppe der Selbständigen waren auch **Förderungen und finanzielle Unterstützungsleistungen** ein intensiver diskutiertes Thema. (TN7-FG2, TN8-FG2, TN9-FG2, TN11-FG2, TN13-FG2; TN15-FG2)

Zum einen ging es hier generell um Förderungen für EPUs und Neue Selbständige, zum anderen speziell um diverse Corona-Hilfen.

Manche Teilnehmerinnen haben die Erfahrung gemacht, dass sie **mit dem Modell, mit dem sie sich ihre Berufstätigkeit eingerichtet haben, die Anspruchsvoraussetzungen für bestimmte Förderungen nicht erfüllen:**

TN11-FG2 war als neue Selbständige noch bei ihrem Mann mitversichert, weil die eigene Versicherung zu teuer gewesen wäre. Deshalb hatte sie keinen Anspruch auf eine Förderung beim waff. Dabei wären Förderungen gerade für Wenigverdienerinnen wichtig, sagt sie. (TN11-FG2)

Als Neue Selbständige kann man auch Förderungen, die an eine WKO-Mitgliedschaft gekoppelt sind, nicht in Anspruch nehmen. (TN15-FG2)

Auch bei Mischformen der Erwerbstätigkeit könne man sowohl bei der einen als auch bei der anderen Förderung ausgeschlossen werden. (TN7-FG2)

„Auch wenn man eben zwei verschiedene Berufe hat, finde ich auch ist es oft schwierig, weil man den einen Beruf hat, ist man aufgrund der anderen Sache da und dort wieder ausgeschlossen und fällt dann nicht in dieses Schema hinein, also das ist eben dieses System, das ein bissl undurchsichtig ist, und was es einem nicht leicht macht, da dann eben Zugang zu haben, weil man auch eigentlich vielfältig aufgestellt ist, ja. Da hat man fast mehr Nachteile als Vorteile, wenn man viele Dinge macht.“ (TN7-FG2)

Generell wünscht sie sich niederschwelligere Förderungen für Selbständige. (TN7-FG2)

Was die **Corona-Förderungen** für Selbständige betrifft, so beklagt TN8-FG2, dass zum einen der Härtefallfonds nur einen Teil der Sozialversicherung abdeckt, diese aber dennoch zu Gänze bezahlt werden müsse. Außerdem komme sie mit dem umsatzbezogenen Ausfallbonus von 15% als Yoga-Lehrerin nicht weit. Zum anderen bräuchte sie für die anderen Förderungen aufgrund der Kompliziertheit einen Steuerberater, wo sie bisher immer ohne einen ausgekommen ist. (TN8-FG2) Das bestätigt auch TN13-FG 2: Die Corona-Förderungen führen sich ad absurdum, weil man für die Bearbeitung einen Steuerberater braucht, und dann bleibt nicht viel übrig. (TN8-FG2, TN13-FG2).

Eine Anregung zur Unterstützung von EPUs und Neuen Selbständigen geht in diese Richtung: Ihnen über die Wirtschaftskammer eine *Steuerberatung zur Verfügung zu stellen*. (TN13-FG2)

Vielfalt und Mischformen der Erwerbstätigkeit würden vom System der öffentlichen Verwaltung generell **nicht sehr gut abgebildet**, es spießt sich mit dem Arbeitslosen-, Sozialversicherungs- und Fördersystem. Erwerbstätigkeit in mehreren Bereichen und Berufen sollte als normal angesehen und bürokratisch vereinfacht werden. (TN15-FG2)

„Weder ist eine Vollzeitbeschäftigung für alle Realität noch, dass man nur selbständig oder angestellt ist.“ (TN15-FG2)

Dass mehrere **Standbeine auch den Vorteil von mehr ökonomischer Sicherheit** bieten, hat sich beispielsweise bei Teilnehmerin TN7-FG2 gezeigt, die als Schauspielerin während der Pandemie nicht mehr arbeiten konnte, wohl aber als Logopädin. (TN7-FG2)

Der Themenkomplex **Abgaben, Sozialversicherung, Buchhaltung und Steuer** beschäftigt die selbständigen Frauen auch immer wieder. Sich damit auseinanderzusetzen ist kompliziert und zum einen gibt es dafür wenig eigene Kapazitäten und Expertise, aber auch wenig Ressourcen für externe Leistungen wie z.B. Steuerberatung oder Rechtsberatung. (TN15-FG2)

Die an der Studie teilgenommenen EPUs und Neuen Selbständigen sehen ihre Interessen in der Gesellschaft wenig vertreten. Obwohl sie immer mehr werden, **fehlt eine Lobby und eine Interessenvertretung.** (TN9-FG2, TN10-FG2, TN14-FG2, TN15-FG2) Vor allem Neue Selbständige haben keine so große Lobby. (TN15-FG2)

Auch in bestimmten Branchen fühlen sich die selbständigen Frauen mangelhaft vertreten: Es bräuchte eine eigene Gewerkschaft für FremdenführerInnen, weil Preiskampf und Wettbewerb und Lohndumping enorm sind und sich Reisebüros viel herausnehmen, weil sie die Markt-Macht haben, so Teilnehmerin TN14-FG2. Selbständige FriseurInnen hätten auch keine Lobby, weil der Friseurinnungsmeister keine Einzelunternehmerinnen bei den Friseuren haben möchte, sagt Teilnehmerin TN10-FG2.

Ein **Vorteil der Selbständigkeit ist mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung** – das ist auch ein zentraler Grund, warum Teilnehmerin TN10-FG2 als Friseurin selbständig und nicht angestellt selbst. Dass Selbständige hier unter Umständen flexibler agieren können, sieht man auch daran, dass einige berufstätige Frauen angeben, ihre Partner könnten deshalb bei der Kinderbetreuung einspringen, weil sie als Selbständige flexibler sind. Auch Teilnehmerin TN5-FG1 wurde von ihrem AMS-Berater empfohlen, sich unter anderem aus diesem Grund selbständig zu machen.

Manche **Teilnehmerinnen aus anderen Gruppen ziehen auch eine Selbständigkeit in Erwägung**. (TN5-FG1, TN22-FG3, TN42-IGP)

Teilnehmerin TN22-FG3 sieht dabei einige Hürden und Herausforderungen: Sie überlegt viel, wie es gelingen kann ein zweites Standbein aufzubauen, da sie finanziell unabhängig sein will. Allerdings ist es in Österreich sehr schwer, Karriere zu machen und sich als Selbständige etwas aufzubauen, da man immer alles anmelden muss und viele Abgaben zu zahlen hat. Im Bekanntenkreis kennt sie bereits einige, die gescheitert sind. Die, die Erfolg haben, arbeiten sehr hart und dadurch entsteht die Gefahr sich gesundheitlich zu gefährden. Es gilt dies zu vermeiden und einen guten Mittelweg zu finden.

„Ich hab natürlich im Bekanntenkreis auch einige, die gescheitert sind, die Erfolg haben, aber für den Erfolg auch so viel arbeiten, ich mein, mein Ziel ist es jetzt auch nicht, dass ich, man landet irgendwann in einem Burnout. Ob man jetzt nur ackert, ackert und ich mein, was hast du dann vom Geld, wenn deine Gesundheit nicht mehr stabil ist, wenn deine Psyche nicht stabil ist. Ja, man muss da wirklich einen Mittelweg finden und es ist schwer.“ TN22-FG3

6.3.1 Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Befragten

Die befragten EPUs und Neuen Selbständigen haben etliche Verbesserungsvorschläge und Wünsche im Hinblick auf ihre Interessen artikuliert, die im Folgenden zusammengefasst sind:

Interessenvertretung, Lobby und Öffentlichkeit: Es braucht eine Interessensvertretung für EPUs und Neue Selbständige, auch mehr veröffentlichte Informationen über die Situation dieser Erwerbstätigen-Gruppen, damit nicht immer nur alle als Einzelfälle betrachtet werden, die z.B. bei Förderungen rausfallen. (TN15-FG2)

Dahingehend wurde es auch als sehr positiv gesehen, dass bei dem Projekt „Offen Gesagt“ auch hingeschaut und nachgefragt wurde, wie es Frauen in dieser Gruppe geht (TN14-FG2, TN15-FG2).

System der Sozialversicherung: Es gab einige Wünsche und Vorschläge in Richtung Sozialversicherungssystem für EPUs und Neue Selbständige. Eine Vereinfachung wäre wünschenswert, das System der Voraus- und Nachzahlungen sei undurchschaubar. (TN7-FG2, TN12-FG2) Eine Teilnehmerin gab den anderen den Tipp der Ratenzahlung bei der Sozialversicherung, dies sei praktisch (TN10-FG2). Auch eine günstigere Versicherung für Selbständige wäre wichtig, so TN14-FG2. Ein zweiter Aspekt der Sozialversicherung betrifft die Arbeitslosenversicherung: Neue Selbständige hätten dazu gar keinen Zugang, im Ernstfall stehen sie mit Schulden da und seien obdachlos (TN8-FG2). Der Modus für die Arbeitslosenversicherung für Selbständige, sich nur alle 8 Jahre dafür oder dagegen entscheiden zu können, sei sehr unbrauchbar, so TN12-FG2.

Aufgrund der Rückmeldungen und Vorschläge zu diesem Themenkomplex entsteht der Eindruck, dass manche EPUs und Neue Selbständige nicht im Detail mit dem Sozialversicherungssystem für ihre Gruppe vertraut sind und für eine nähere Beschäftigung damit entweder die Zeit oder auch das Interesse fehlen.

Unterstützung während Corona: Lösungsvorschläge für die Unterstützung dieser Gruppe in der Corona-Krise waren: Mietaussetzung, Unterstützung für MitarbeiterInnenhaltung, Ausfallbonus speziell für EPUs und Neue Selbständige erhöhen und verlängern sowie eine Umsatzsteuersenkung. (TN15-FG2) Auf Unverständnis stößt, dass die Gastronomie eine Umsatzsteuersteuersenkung erhalten hat, andere Bereiche aber nicht.

„Die zahlen nur mehr 5% (…) ich zahl noch immer 20% und hab länger zu und weniger Möglichkeiten.“ (TN15-FG2)

Für die **Musik- und Veranstaltungsbranche** sei es wichtig, Perspektiven zu haben, wann und unter welchen Umständen es weitergehen kann; Veranstaltungen in der Kultur sollten nicht pauschal, sondern einzeln bewertet werden, ob sie möglich sind und es bräuchte Richtlinien, die auch wirtschaftlich möglich sind; z.B. kann man ein Konzert nicht zehnmal spielen, damit alle Abonnenten drankommen. Es braucht Sicherheitskonzepte, die (auch finanziell) sinnvoll sind. Sommerbühnen z.B. seien gut machbar. (TN6-FG2)

„Mit ein bisschen Willen und individuellen Ideen und Erlaubnissen wären tolle (Sicherheits-, und andere) Konzepte möglich!“ (TN12-FG2)

6.5 Alleinerzieherinnen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Situation von alleinerziehenden Frauen: Selbst- und Fremdbild, finanzielle Situation, Anforderungen und Hindernisse bzgl. Arbeitszeit und Rahmenzeiten und welche Unterstützungsangebote hilfreich sind oder wären wurden thematisiert.

6.5.1 Selbst- und Fremdbild von alleinerziehenden Frauen

Als **alleinerziehende Frau** feststellen zu müssen, dass man vom AMS als **schwer vermittelbar** eingestuft wird, wird von einer der befragten Frauen (TN5-FG1) als frustrierend erlebt. Diese Einschätzung **entspricht nicht dem Selbstbild** und wird auch nicht so empfunden.

Vielmehr erlebt sich eine der befragten alleinerziehenden Frauen als **unabhängig, selbständig und stark**, da alles alleine zu bewältigen ist und es gilt, den Kindern etwas Positives zu vermitteln.

Dennoch zeigt sich, dass es ohne familiäre **Unterstützung durch die Herkunftsfamilie** als Alleinerziehende sehr schwierig ist. Diese Erfahrung war ein wichtiger Beweggrund von einer der Frauen, zurück nach Österreich zu kommen. Auch wenn sie beruflich in Österreich wieder von vorne anfangen musste, auch weil der gewählte Beruf mit Kind nicht vereinbar war, war der Familienanschluss in Österreich und die damit einhergehende Unterstützung, ausschlaggebend für die Entscheidung, nach Österreich zurückzukehren. Eine der Frauen (TN42-IGP) wurde von der Mutter in der Kinderbetreuung und finanziell unterstützt, um die begonnene Ausbildung abschließen zu können und um nicht in der Obdachlosigkeit zu landen oder im Sozialmarkt einkaufen zu müssen.

6.5.2 Finanzielle Situation von alleinerziehenden Frauen

Gibt es keine (familiäre) Unterstützung, ist die **finanzielle Situation meist prekär.** Die **Mieten** sind für Alleinerziehende meist zu hoch (€ 700.-). Auch sind die monatlichen **Betreuungskosten** für Ganztagsschulen/Kindergarten finanziell belastend; denn ist man Vollzeit tätig, bekommt man als Alleinerziehende keine Unterstützung.

„Weil jetzt haben sie eine Ganztagsschule, dann gibt es Kindergarten und da ist, teilweise zwischen 100 und 180 Euro musst du dafür auch monatlich zahlen, egal auch wenn du jetzt Vollzeit arbeitest, bekommst du ja keine Unterstützung als Alleinerzieherin.“ (TN42-IGP)

Wenn die Frauen nicht österreichischen Staatsbürgerinnen sind, werden auch die **Alimente** nicht von staatlicher Seite übernommen. Aber auch, wenn es Alimente vom Partner gibt, ist die Perspektive bedrohlich, dass durch das 18. Lebensjahr der Tochter die Alimente wegfallen werden – das ist wie ein „Damoklesschwert“ so eine der befragten Frauen. (TN14-FG2)

Die Covid-19-Pandemie und damit einhergehende Maßnahmen haben sich auf viele alleinerziehende Frauen sehr stark ausgewirkt, wie auch aus dem ExpertInnen-Interview mit der MA 40 hervorging: Bei

den alleinerziehenden Mindestsicherungsbezieherinnen gab es bei fast allen Kennzahlen Verschlechterungen: Die Abgangsquote ist gesunken, die Zugangsquote gestiegen, die Bezugszeiten wurden länger und insgesamt ist die Anzahl der Alleinerzieherinnen mit Mindestsicherungsbezug gestiegen. Es war auch auffällig, dass bei ihnen die Erwerbseinkommen häufig weggefallen sind. (IE2)

6.5.3 Anforderungen und Hindernisse bzgl. Arbeitszeitausmaß und Rahmenzeiten

Auch ist es für Alleinerziehende **schwierig** bis unmöglich die **Anforderungen bezüglich Arbeitszeitausmaß** (40h) als auch bezüglich der **Rahmenzeit**en (z.B. im Bereich der Elementarpädagogik) **zu erfüllen**.

„Und es tut mir wirklich die Seele weh, wenn ich denke (…) ich habe meinen Job verloren (…). Ich habe sogar heute ein Vorstellungsgespräch gehabt und der Herr hat gemeint, ja, Sie müssen um 7 Uhr anfangen, ich habe gesagt um 7 Uhr kann ich nicht, was soll ich machen mit meinen zwei Kindern.“ (TN18-FG3)

„Und die, die aber die Unterstützung bekommen, finanzielle Unterstützung, ob das nun für Hort ist, Ganztagsschule, ist es auch wiederum schwierig, weil es nicht genug ist, nur bis 17 oder 18 Uhr. Und viele arbeiten aber bis 19, 20 Uhr. Da musst du wieder erst jemanden einstellen als Babysitterin oder was immer.“ (TN42-IGP)

Entsprechend können auch **Qualifizierungsangebote** im Umfang von 40 Wochenstunden nicht in Anspruch genommen werden, auch wenn der Wunsch da wäre.

„Ich wünschte ich hätte das [Ausbildung, Anm.]gemacht, ich hätte es mir gewünscht, aber ich war halt wie gesagt alleinerziehend mit zwei Kindern, mein Sohn hat massive gesundheitliche Probleme gehabt von Geburt an und das war auch hart und daher hat es dann doch viele Herausforderungen gegeben; ich war Vollzeit bei der Stadt angestellt und das allein mit zwei Kindern, war nicht immer einfach, aber es hat geklappt.“ (TN4-FG1)

Es wird hinsichtlich Ausmaß und Lage der Arbeitszeit aber auch der Wunsch geäußert, 20 Stunden in der Woche am Vormittag und keine Feiertags- und Wochenendarbeit zu arbeiten. Nur so sieht man sich in der Lage als Alleinerziehende dem Kind Regelmäßigkeit, Routine und Gefühl von Sicherheit bieten zu können.

6.5.4 Mögliche Unterstützungsangebote für alleinerziehende Frauen

Als **Unterstützung** wird von den Frauen angebracht, dass besonders Alleinerziehende eine **Lobby brauchen**.

„Für Alleinerziehende, es ist immer so wenig, ja. Weil man muss immer irgendwie jonglieren einen Job, ja unter einen Hut zu bringen, (…) Haushalt, Kinder und noch dazu so eine schlechte Bezahlung (TN18-FG3)

Neben verstärkter **finanzieller** Unterstützung – in Form von höherem Gehalt, bei hohen Mieten – werden auch **Angebote für Kinder** – psychologische Unterstützung, Sport- und Freizeitangebote oder bei Gewalt gegenüber Kindern – als mögliche Unterstützungsangebote formuliert.

„Unterstützung für alleinerziehende Mütter und dass man das viel intensiver behandelt und unterstützt und die Gewalt, ja (…) weil irgendwann platzt auch der Kragen.“ (TN42-IGP)

Auch wird eine **qualitativ hochwertig**e (empathisch und unterstützend auch der Mutter gegenüber) und gut organisierte institutionelle **Kinderbetreuung** als mögliche und sinnvolle Unterstützung für Alleinerziehende gesehen. Denn der emotionale Stress, der auch entsteht wenn es darum geht das Kind in den Kindergarten zu geben, wird dadurch reduziert.

„Da kommt dann viel Stress auf einen zu, also auch viel emotionaler Stress einfach, (…) wo man versucht, das Leben, zu bewerkstelligen. Wenn das einem so ein bisschen abgenommen wird, find ich, macht das schon, ja hat man dann schon wieder mehr Kraft, dann weiter zu tun (…).“ (TN5-FG1)

Als weitere wichtige Rahmenbedingungen für Frauen wird ein **funktionierendes Bildungssystem** identifiziert, das vor allem für alleinerziehende Mütter wichtig ist. Unterstützung vom AMS gibt es, wenn man Arbeit sucht. Wenn es aber nicht möglich ist Arbeit zu suchen, weil es sich nicht ausgeht aufgrund von Kindern zu Hause ohne Partner, fehlt die Unterstützung. (TN3-FG1, TN4-FG1, TN5-FG19, TN13-FG2, TN14-FG2, TN18-FG3, TN22-FG3, TN28-FG4, TN36-FG5, TN40-IGP, TN42-IGP (früher))

6.6 Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben

Die Entscheidung sich im Rahmen dieser Studie mit dieser Zielgruppe zu beschäftigen, war eine auffällige Zunahme von weiblichen Nicht-Erwerbspersonen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. Diese Auffälligkeit wurde auch im fachlich-öffentlichen Diskurs thematisiert.

Zur Erforschung der Zielgruppe „Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“ wurden keine Gespräche mit Betroffenen, sondern ExpertInnen-Interviews geführt. Diese Herangehensweise wurde gewählt, um einen genaueren Blick auf diese Zielgruppe zu generieren.

Es wurden vier ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen von den folgenden vier Organisationen durchgeführt:

- Statistik Austria (IE1)
- MA 40 (IE2)
- Bildungsberatung in Wien (BBIW) (IE3)

- Projekt „Nachbarinnen in Wien“ (IE4)

6.6.1 Ausgangssituation und Fragestellungen

Näher betrachtet werden sollte die Zielgruppe von **Frauen im erwerbsfähigen Alter mit der rechtlichen Möglichkeit zu arbeiten, die aber weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet noch in Ausbildung sind.**

Von Interesse waren folgende Forschungsfragen:

- Wer sind die Frauen, was sind ihre Hintergründe?
- Was könnte sie motivieren bzw. was könnten sie brauchen, um (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen?
- Wie kann man sie erreichen?

Fragestellungen/Erkenntnisinteresse:

- Was sind die Gründe / Beweggründe, warum die Frauen nicht erwerbstätig sind und auch keine Arbeit suchen? Wie ist es dazu gekommen? Unter welchen Umständen ist es eine freie Entscheidung, unter welchen unfreiwillig oder eine Notwendigkeit mangels Alternativen?
- Wovon leben sie (finanziell)?
- Was sind soziodemografische Hintergründe (Kinder, Alter, Migrationshintergrund,…) bzw.:
- Welche „Untergruppen“ im Sinne einer Typologie lassen sich hypothetisch ableiten?
- Mit welchen Argumenten bleiben sie in dieser Situation, wie argumentieren sie ihr Lebensmodell?
- Hat sich beobachten lassen, dass Corona einen Einfluss auf den Rückzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt hatte? Wenn ja, was konnte beobachtet werden?
- Je nach soziodemografischem Hintergrund bzw. „Untergruppe“: Was könnte die Frauen motivieren bzw. was könnten sie brauchen, um aktuell oder später in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. zurückzukehren?
- Über welche Kanäle/Settings könnten diese Frauen erreicht werden?

6.6.2 Merkmale der Zielgruppe

Im zweiten Quartal 2021 gab es nach der Definition der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung österreichweit 820.000 weibliche Nicht-Erwerbspersonen von 15 bis 64 Jahren, bei den Männern waren dies 545.000.

Nur ein Teil der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen kann zu der Zielgruppe gezählt werden, die hier von Interesse ist. Denn etwa zwei Drittel der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen sind Pensionistinnen und Personen in Ausbildung. (IE1)

Bereits bei diesen gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Tabelle 7). Bei Personen in Ausbildung hängen diese laut Auskunft des/r ExpertIn damit zusammen, dass mehr Mädchen mittlere/höhere Schulen besuchen, Burschen hingegen häufiger eine Lehre machen und damit zu den Erwerbstätigen zählen. Bei den Pensionistinnen wird insbesondere das frühere Pensionsantrittsalter der Frauen

für einen großen Unterschied zwischen Frauen und Männern bei den Nicht-Erwerbspersonen schlagend. (IE1)

Der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei jenen Personen, die sich als haushaltführend deklarieren: 177.400 Frauen versus 8.600 Männer (2. Quartal 2021). Im Vergleich des 2. Quartals 2020 mit dem 2. Quartal 2021 nahm insbesondere die Zahl der haushaltführenden Frauen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung österreichweit von 146.300 auf 177.400 um ca. 30.000 Personen zu. (siehe Tabelle 7)

Tabelle 7: Nichterwerbspersonen nach Lebensunterhalt (LUK) und Geschlecht (Auszug)
Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Selbsteinstufung der Befragten (13-64 Jahre)

	2. Quartal 2020	2. Quartal 2020		2. Quartal 2021	2. Quartal 2021	
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
In Pension	178,3	265,9	444,2	178,9	259,6	438,5
Haushaltführend	8,8	**146,3**	155,1	**8,6**	**177,4**	186
In Ausbildung	195	229	424	192,7	227,5	420,2

Daraus lässt sich schließen, dass „Haushaltführung“ bei einem nicht unerheblichen Anteil von weiblichen Nicht-Erwerbspersonen das Fernbleiben vom Arbeitsmarkt begründet, während dies bei Männern kaum der Fall ist.

Für die Zielgruppe „Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“ werden von den vier befragten ExpertInnen weitere häufiger vorkommende Merkmale genannt:

1. Migrationshintergrund (IE1, IE2, IE3, IE4): Bei Nicht-Österreicherinnen ist die Erwerbsbeteiligung geringer als bei Österreicherinnen. (IE1) Dabei gibt es auch Unterschiede nach Staatszugehörigkeiten:

- Bei Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sieht man bei den Zahlen (Mikrozensus) einen überdurchschnittlichen Anteil bei den Nicht-Erwerbspersonen. (IE1) Dies deckt sich auch mit Wahrnehmungen aus der Tätigkeit mit der Zielgruppe (IE3) sowie mit einer Sozialraumanalyse, die im Rahmen des Projekts „Nachbarinnen in Wien“ durchgeführt wurde. (IE4) Weitere Beobachtungen dazu: Die Frauen verbringen oft viele Kinderbetreuungsjahre zuhause und sind eng in die Community eingebunden. (IE3)
- Auch Frauen aus dem arabischen Sprachraum, Afghanistan, Tschetschenien und Somalia sind nach dem Ergebnis der genannten Sozialraumanalyse häufiger von Arbeitsmarktferne und Fokussierung auf Haushalt und Familie bis hin zu Isolierung betroffen. (IE4)

2. (Viele) Kinder (IE2, IE3)

Kinder bzw. viele Kinder zu haben ist ein weiteres Merkmal, das den ExpertInnen im Zusammenhang mit der zu untersuchenden Zielgruppe „Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben“ aufgefallen ist. (IE2, IE3)

Im Interview mit der MA 40 lag dabei der Fokus auf Mindestsicherungsbezieherinnen. Bei diesen würden Frauen mit vielen Kindern, die vom Einsatz der Arbeitskraft befreit sind, in die Zielgruppe fallen. Mindestsicherungsbezieherinnen müssen bis zum dritten Lebensjahr des jeweiligen Kindes für den Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und sich nicht beim AMS melden, wenn sie keinen Kinderbetreuungsplatz haben. Da öffentliche Kinderbetreuungsplätze meist erst im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zur Verfügung gestellt werden, wird diese Möglichkeit der Befreiung vom Einsatz der Arbeitskraft von einer durchaus größeren Anzahl von Frauen wahrgenommen. (IE2)

In Zahlen: Aktuell beziehen 6873 arbeitsfähige Frauen ab drei Kindern in Wien die Mindestsicherung, davon gibt es bei 2500 Frauen eine Ausnahme vom Einsatz der Arbeitskraft aufgrund von Kinderbetreuung. Die Ausnahme aufgrund von Angehörigenpflege ist eine kleine Gruppe von 154 Frauen. Von den 6873 Frauen sind 3426 Asylberechtigte, der Großteil hat keine österreichische Staatsbürgerschaft und es sind nur wenige EU-Bürgerinnen dabei. (IE2)

3. Multiple Benachteiligungen (IE3, IE4)

Rückzug oder Fernbleiben vom Arbeits- und Bildungsmarkt steht oft mit multiplen Benachteiligungen im Zusammenhang. Dazu gehören geringe Deutschkenntnisse, niedrige Qualifizierung, Kinder, Kopftuch und damit einhergehende Stigmatisierungen. Auch Lernschwierigkeiten oder schlechte Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildung sind immer wieder bemerkbar. Aus dieser Gemengelage heraus gibt es oft eine hohe Hemmschwelle, Beratung aufzusuchen. Dies betrifft auch höher qualifizierte Frauen, die nach Österreich kommen und noch nicht so gut Deutsch können, Kinder bekommen und ihre Ausbildung hier nicht verwerten können. (IE3)

Zurückgezogene Frauen finden sich auch häufig in isoliert und sehr traditionell lebenden Familien. (IE4)

6.6.3 Welche Faktoren spielen beim Rückzug vom Arbeitsmarkt eine Rolle?

In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden die Nicht-Erwerbspersonen auch nach Gründen gefragt, warum sie keine Arbeit suchen, oder keinen Arbeitswunsch haben: Neben Pension und Aus- und Weiterbildung nennen die Befragten am häufigsten **Krankheit und Behinderung** (17%) und **Betreuung von Kindern und Angehörigen** (8%). Zu letzterem gibt es einen deutlichen Unterschied nach Geschlecht, bei den Frauen ist dies bei 14% der genannte Grund, bei Männern praktisch bei niemandem. (IE1)

Kinderbetreuung und Haushaltführung sind für jene Frauen, die nicht in Pension und nicht in Ausbildung sind, der anzunehmende Hauptgrund für den Nicht-Erwerbsperson-Status. Für vertieftere Erkenntnisse aus statistischen Auswertungen zur Zielgruppe könnte es laut eines/einer ExpertIn interessant sein, auf die Kindersituation und Lebenssituation zu schauen, also ob und wie viele Kinder in welcher Altersgruppe die Frauen unter den Haushaltführenden haben und ob sie allein leben oder in Partnerschaft. (IE1)

Bei vielen Kindern und vielen Jahren Kinderbetreuung sind die betroffenen Frauen lange Zeit vom Arbeitsmarkt weg; dies macht es umso schwieriger wieder einzusteigen. (IE2) Bei 5 oder 8 oder 9 Kindern sei es auch verständlich, dass **Erwerbstätigkeit sich organisatorisch kaum mehr ausgeh**t, so ein/e InterviewpartnerIn. (IE2)

Wegen Kinderbetreuung und der Verantwortung für den Haushalt ist nach Einschätzung eines/einer Interviewpartnerin auch **keine Vollzeitarbeit möglich**. (IE3)

Befürchtungen oder Wahrnehmungen von Seiten der Frauen, dass die Kinder in der Schule nicht ausreichend gefördert werden, begünstigen auch den **Wunsch** bei ihnen **zuhause zu bleiben, um sie zu unterstützen.** Auch haben Frauen Bedenken, die Kinder am Nachmittag allein zuhause zu lassen, da sie befürchten, dass sie sich dann nicht sinnvoll beschäftigen und z.B. übermäßig das Internet nutzen. (IE3)

Auch eine **große Anzahl verschiedener Benachteiligungen** – geringe Deutschkenntnisse, niedrige Qualifizierung, Kinder, Kopftuch und damit einhergehende Stigmatisierungen – erschweren den Wunsch, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Es sei ein schwieriger, langer Weg, all diese Hindernisse zu überwinden, so eine/ein ExpertIn. (IE3)

Auch sei das **Kopftuch** immer wieder Thema, im „Bildungstratsch“ würden viele Frauen fragen, welche Jobs es für Frauen mit Kopftuch gibt. (IE3)

Als weiteres Handicap werden auch **fehlende Netzwerke** genannt. (IE3)

In sehr traditionell lebenden Familien kommt es vor, dass **der Mann der Frau verbietet, das Haus zu verlassen und arbeiten zu gehen.** Durch Arbeitslosigkeit des Mannes und damit der Unmöglichkeit, seine traditionelle Rolle als Familienernährer ausüben zu können, werden andere Formen von Machtdemonstration und Gewalt verstärkt, so die Beobachtung einer/eines InterviewpartnerIn. (IE4)

Nach Einschätzung eines/einer ExpertIn kann die **Mindestsicherung** den Rückzug vom Arbeitsmarkt auch verfestigen. In machen Familien würde der Mindestsicherungsbezug mit der Zeit als Normalzustand, als Einkommen gesehen, mit dem man auskommt. (Teilzeit)arbeit im Niedrigstlohnsektor bringt finanziell meist keinen Vorteil gegenüber dem Bezug von Mindestsicherung, es fehle das Gehalt als Anreiz für eine Arbeitsaufnahme. (IE4)

Selbst bei Arbeitsinteresse bestünde bei vielen Frauen eine Abneigung sich anstellen zu lassen oder in Kontakt mit dem AMS oder mit anderen Institutionen zu kommen. (IE4)

6.6.4 Wie kann man diese Zielgruppe erreichen?

Wie können nun Frauen aus der Zielgruppe, wie sie unter 6.6.2. und 6.6.3. skizziert wurde, erreicht werden, um sie für den Eintritt oder die Rückkehr in den Arbeits- und Bildungsmarkt zu gewinnen?

Aus den Projekten der befragten ExpertInnen wie der „Bildungsberatung in Wien“ und „Nachbarinnen in Wien“ lassen sich folgende Erfahrungen ableiten bzw. bewähren sich folgende Zugänge:

- Damit der erste Schritt – wie zum Beispiel eine Beratung aufzusuchen –, der oft am schwierigsten ist, gelingt bzw. gemacht werden kann, helfen **niederschwellige aufsuchende Angebote und Formate**. Die „Bildungsberatung in „Wien“ bietet beispielsweise einen Beratungsstand im öffentlichen Raum, z.B. vor Bahnhöfen oder Einkaufszentren an. Dort werden Frauen auch durch Peers in ihrer Muttersprache angesprochen. (IE3)

- **Kontaktaufnahme und Empowerment durch Peers:** Peers organisieren im Projekt „Bildungsberatung in Wien“ auch das Format „Bildungstratsch“ mit Frauen aus dem eigenen Umfeld (IE3). Auch das Projekt „Nachbarinnen in Wien“ setzt auf Peers als Sozialerbeiterinnen für Kontaktaufnahme und Empowerment. Diese würden aufgrund ihrer Ebenbürtigkeit als Role Models akzeptiert und nicht mit einem oft vorhandenen „westlichen Bedrohungsbild“ assoziiert. (IE4)

  Das Peer-Konzept der „Bildungsberatung in Wien“ (IE3)

  Es werden Männer und Frauen als Peers rekrutiert. Ein Großteil der Peers sind weiblich und haben Migrationshintergrund, sind beim AMS gemeldet oder sind Mindestsicherungsbezieherinnen oder Nicht-Erwerbspersonen, die in den Erwerbsmarkt einsteigen wollen. Sie erhalten eine Peer-Schulung und arbeiten dann auf geringfügiger Basis an dem Projekt mit. Zu ihren Aufgaben zählt es, Menschen aus ihrer Community zu aktivieren und für das Thema Bildung zu sensibilisieren und in ihre Muttersprache zu übersetzen, was Bildungsberatung anbietet. Details dazu finden sich im Handbuch Peer-Interventionen: https://www.bildungsberatung-wien.at/wp-content/uploads/2018/11/HANDBUCH_Peerinterventionen_BBiW.pdf

  Das Peer-Konzept des Projekts „Nachbarinnen in Wien“ (IE4)

  Das Projekt „Nachbarinnen in Wien“ beschäftigt 9 Frauen in der Sozialarbeit und 7 Frauen plus die Werkstattleiterin in der Nähwerkstatt.

  Für die Sozialarbeit durch Peers wurden Frauen aus der Zielgruppe rekrutiert und ausgewählt, die „einen Funken Perspektive, einen Funken Freiheit im Kopf haben“ (IE4). Sie erhielten in Zusammenarbeit mit Alpe-Adria-Universität eine 6-monatige Ausbildung zur „Mobilen sozialen Assistentin“ und eine Anstellung als „Brückenbildnerinnen“ für aufsuchende Sozialarbeit. Dabei konnten sie sich ab einem Minimum von 25 Stunden das Arbeitsausmaß frei wählen.

  Die Peers in diesem Projekt sprechen Frauen am Spielplatz, vor Kindergärten oder Schulen oder in der U-Bahn an, machen Hausbesuche und treffen Vereinbarungen mit den Familien. Dabei sind Empowerment-Gedanke und -Haltung sehr wichtig. (IE4)

- **Muttersprachliche Beratungsformate** erleichtern den Frauen dieser Zielgruppe den Zugang zur Bildungsberatung, da sie die Hemmschwelle verringern. (IE3)
- Auch Aktivierung über **Social Media in Muttersprache** bewährt sich. (IE3)
- Generell sind Frauen mit einem **positivem Bildungsbild und Bildungswünschen** leichter ansprechbar. (IE3)
- Für die Erreichbarkeit der Zielgruppe kann auch eine vorhandene **institutionelle Anbindung** relevant und unterstützend sein. Beispielsweise sind Jugendliche und junge Erwachsene über das U25 institutionell gut angebunden; hier sind eine höhere Betreuungsqualität und auch Sozialarbeit möglich (IE2). Auch wenn Mindestsicherungsbezieherinnen grundsätzlich an die

MA 40 institutionell angebunden sind, ist ein persönlicher Kontakt nicht vorgesehen. Die jährliche Antragserneuerung ist elektronisch möglich. (IE4)

6.6.5 Womit kann man diese Zielgruppe erreichen?

Neben der Frage, wie man überhaupt Zugang zur Zielgruppe finden kann, war auch von Interesse, welche Angebote oder Themen für die Frauen interessant oder motivierend sein könnten.

Das Format „Bildungstratsch“ der Bildungsberatung in Wien strebt eine Basis-Sensibilisierung der Frauen an, es soll ein **positives Bild von Bildung** vermittelt werden. Dies zum einen durch **positive Role Models** wie z.B. die Peer selbst, aber auch durch die **Förderung des Austauschs der Frauen untereinander**. Gegenseitige Motivation und gute Stimmung sind hier sehr förderlich. Der Bildungstratsch wird von Peers organisiert und findet im privaten Umfeld statt, es werden Bekannte, Verwandte oder Freundinnen eingeladen. Es gelingt mit diesem Format immer wieder gut, dass Frauen dann für ein individuelles Beratungsgespräch die Bildungsberatung aufsuchen. (IE3)

Themen, die die Frauen dieser Zielgruppe für Bildung und Arbeitsaufnahme motivieren:

- **Selbständigkeit, eigenes Einkommen, positive Selbstwirksamkeit.** (IE3)
- **Eigene Erwerbstätigkeit** ist auch **für Kinder positiv.** (IE3)
- **Information über österreichisches Ausbildungssystem**, für sie selbst aber auch für ihre Kinder. (IE3)

„Über die Kinder kann man die Frauen gut erreichen, weil die Aus- und Weiterbildung der Kinder den Frauen sehr wichtig ist.“ (IE3)

- **Wissen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.** (IE3)
- **Motivation durch Peer**, die auch Weg in das Bildungssystem gegangen ist oder eine Arbeit aufgenommen hat. (IE3, IE4)
- **Aufklärung der Frauen über ihre Rechte und Möglichkeiten** (z.B. Arbeit, Pflichtschulabschluss) (IE4)
- Notwendig und zielführend sind laut einer/eines ExpertIn auch **Vereinbarungen** kombiniert mit Angeboten: Macht die Frau einen ersten Schritt und beginnt ein Praktikum oder geht mit anderen Schritten Richtung (Arbeitsmarkt-)Integration, gibt es ein **„Zuckerl“ für die Familie oder die Kinder**, z.B. Deutschkurse, Lernhilfe, Amtswegbegleitung oder andere Angebote. (IE4)
- Nach den Beobachtungen des/der befragten ExpertIn, ist es vor allem dieser **erste Schritt**, den es zu machen gilt. Wenn die Frauen einmal erlebt haben, wie es ist arbeiten zu gehen, ein Arbeitstraining oder Praktikum zu machen, dann wollen sie weitermachen – vor allem aufgrund der **positiven Erfahrung, durch die Arbeit außer Haus sein zu können**, was allerdings auch ein **wertschätzendes, positives Arbeitsumfeld** voraussetzt. (IE4)

6.6.6 Auswirkungen von Corona

Die Auswirkungen von Corona auf diese Zielgruppe sind ähnlich wie in der Gesamtbevölkerung: Es ist ein **stärkerer Fokus auf Kinderbetreuungspflichten** bemerkbar und es gab **weniger Jobmöglichkeiten.** (IE3) Außerdem ist mehr **Gewalt in den Familien** feststellbar. (IE4)

Bei den Mindestsicherungsbezieherinnen sticht die Gruppe der **Alleinerzieherinnen** hervor: Bei ihnen gibt es bei fast allen Kennzahlen Verschlechterungen: insgesamt ist die Anzahl der Alleinerzieherinnen mit Mindestsicherungsbezug gestiegen: die Abgangsquote ist gesunken, die Zugangsquote gestiegen, die Bezugszeiten wurden länger. Auffällig ist auch, dass bei den Alleinerzieherinnen die Erwerbseinkommen häufig weggefallen sind. (IE2)

Es dürfte sich dabei auch um ein „Lockdown-Phänomen“ handeln, da es später wieder besser wurde. (IE2) Es zeigt aber recht deutlich, dass es sich bei den Allerzieherinnen um eine besonders vulnerable Zielgruppe handelt, die – so scheint es – in Krisenzeiten schneller oder häufiger den Job verlieren, ihn durch größere Betroffenheit von Homeschooling und weggefallener Kinderbetreuung nicht mehr ausüben können oder durch Gehaltsreduktionen sehr rasch in prekäre finanzielle Situationen rutschen.

Dies zeigt sich auch in den Zahlen: 13% der Alleinerziehenden in Wien sind Mindestsicherungsbezieherinnen, in der Wiener Gesamtbevölkerung sind es 5%. (IE2)

6.6.7 Lösungsansätze und -ideen

In den Interviews wurde einige Lösungsansätze und -ideen angesprochen, um Frauen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, für einen (Wieder-)Einstieg zu sensibilisieren, zu motivieren, zu unterstützen.

- **Kinderbetreuungsplätze** sind eine zentrale Rahmenbedingung, damit Frauen arbeiten gehen, eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren oder sich auf einen Wiedereinstieg vorbereiten können. (IE2, IE3) Diese sollten **auch für nicht-erwerbstätige** Frauen von der Krippe bis zur Ganztagesschule zur Verfügung stehen. (IE3) Wichtig sind sie insbesondere als **begleitende Unterstützung für Wiedereinstiegsmaßnahmen** und müssen letztlich **bei positiver Jobperspektive rasch zur Verfügung stehen und auch mit der Alltagsorganisation der Frauen kompatibel** sein. (IE2) Würden auch für nicht-erwerbstätige Frauen ausreichend Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen, könnte die Regelung zur Befreiung vom Einsatz der Arbeitskraft nicht mehr in Anspruch genommen werden und die Frauen müssten sich beim AMS melden. (IE2)
- Es gibt auch Überlegungen, bei den jüngeren Frauen dieser Zielgruppe anzusetzen und zu schauen, wie man sie **beim Wiedereinstieg unterstützen** kann, beispielsweise durch Qualifizierung innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes. Dafür bräuchte es klare Regeln, ein für diese Zielgruppe spannendes Angebot und begleitende Kinderbetreuung als zentralen Punkt. Unter Umständen könnte auch eine gesetzliche Änderung angedacht werden, sodass **Wiedereinstiegsmaßnahmen** innerhalb dieser drei Jahre **verpflichtend** werden. (IE2)

Was außerdem hilft und helfen könnte, um nicht-erwerbstätige Frauen (wieder) an den Arbeitsmarkt heranzuführen sei hier nochmal zusammengefasst angeführt:

- **Muttersprachliche Angebote** für die ersten Schritte. (IE3)
- **Niederschwellige und aufsuchende Projekte** fördern. (IE3)
- Nicht-erwerbstätige/arbeitslose **Peers zu muttersprachlichen „BrückenbildnerInnen“ ausbilden und beschäftigen**, um weitere (auch „leichtere“) Familien und Frauen zu aktivieren. (IE4)

- Kostenlose und niederschwellige **Deutschkurse**, die zeitlich an die Möglichkeiten der Frauen angepasst sind; auch in höheren Levels, um fachlich qualifizierte Frauen zu unterstützen, einen Job ohne Dequalifizierung zu bekommen. (IE3)
- **Jobs, die** zu Kinderbetreuungszeiten der Kinder und zu Kinderbetreuungs- und Haushaltsverpflichtungen der Frauen **passen.** (IE3)
- Veränderungen beim **Mindestsicherungsbezug,** damit Arbeitsaufnahme auch finanziell einen Anreiz darstellt. (IE4)
- **Menschen** in den Systemen so behandeln, dass sie sich eingeladen und **gut behandelt** fühlen (IE3); freundlicher zu ihnen sein (IE4); das würde Angst und Scham reduzieren. (IE3, IE4)

7 Situation aus Sicht von Unternehmen

Bei der Auswahl der Unternehmen, war ein wichtiges Kriterium die Tatsache, dass die MitarbeiterInnen aufgrund von Corona nicht gekündigt wurden und dass es Unternehmen aus Branchen sind, die a) von der Krise stark betroffen waren und b) einen hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten haben. Es wurden Interviews mit VertreterInnen von drei Unternehmen geführt.

7.1 Beweggründe der Unternehmen die MitarbeiterInnen trotz Corona-Krise zu behalten

Als Beweggrund, warum die Unternehmen interessiert daran sind ihre MitarbeiterInnen zu behalten, wurde angegeben, hier als Unternehmen auch eine gewisse **Verantwortung wahrnehmen** zu wollen, **sowohl gegenüber den Beschäftigten** als auch gegenüber **der Gesellschaft**. Als Familienbetrieb bzw. als Unternehmen, das immer schon einen **engen Kontakt mit den MitarbeiterInnen** pflegte, war die Entscheidung, die MitarbeiterInnen halten zu wollen, auch sehr stark von einer emotionalen Ebene geprägt – denn das Unternehmen wird seit seinem Bestehen auch von den MitarbeiterInnen getragen. Diese **emotionale Bindung** (Eigentümer kennt die Namen aller MitarbeiterInnen und wo sie tätig sind) hat die Entscheidung, die MitarbeiterInnen halten zu wollen, wesentlich beeinflusst. (IU1, IU3).

Abgesehen davon beruht diese Entscheidung auch auf einem strategisch langfristigen Ansatz. Das wirtschaftlich gesunde Unternehmen konnte es sich leisten, in die **langfristige Vision** zu investieren und die gut qualifizierten MitarbeiterInnen zu behalten. Denn **nach der Krise werden qualifizierte MitarbeiterInnen wieder gebraucht**; zudem hatte man bereits viel in die Qualifizierung der MitarbeiterInnen investiert, diese Investition galt es zu erhalten. Das **Unternehmen konnte es sich nicht leisten, die MitarbeiterInnen als zentrale Fachkräfte zu verlieren**, denn in der recht kleinen Branche sind die speziell ausgebildeten Fachkräfte sehr gefragt. (IU1)

„Das sind alles Facharbeiter, also die sind alle speziell ausgebildet auf diesen Bereich, das heißt wir können uns das gar nicht leisten diese Mitarbeiter zu verlieren.“ (IU2)

Aber auch für die **Expansion und neue Geschäftsfelder** braucht das Unternehmen qualifizierte MitarbeiterInnen. (IU1)

7.2 Personalbereich: Zugang und Ausrichtung des Unternehmens allgemein

Entsprechend zeigt sich, dass es den Unternehmen wichtig ist **Fachkräfte** zu **halten** und auch auszubilden, die MitarbeiterInnen – besonders jene in Schlüsselpositionen – zu **qualifizieren** (berufsbegleitend, Freistellung, Übernahme von Studiengebühren) und ihnen eine gute Einschulung zukommen zu lassen. (IU1, IU2, IU3).

„Ich glaube, dass unsere Firma da sehr gut da steht, wie wir unsere Frauen auch fördern, was Schulungen und Maßnahmen angeht, also ich glaube, dass das bei uns sehr gut funktioniert.“ (IU2)

Besonders wichtig ist es einem der befragten Unternehmen, die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie/privat** zu ermöglichen und die Arbeitszeiten entsprechend flexibel zu gestalten.

„Wir haben in der Niederlassung halt sehr viel Flexibilität, was jetzt Beginn von Arbeitszeit und Ende von Arbeitszeit betrifft, weil es muss ja nicht jeder zur Geschäftsöffnung da sein und es muss nicht jeder bis Geschäftsende da bleiben, und innerhalb dieses Spannungsfeldes bewegen wir uns und da gehen wir sehr, sehr stark auf die (…) MitarbeiterInnen ein. Das ist natürlich mehr Aufwand in der Planung, aber es gibt halt verschiedene Modelle auch, also je nach Niederlassungsgröße unterschiedliche Dienstplan-Modelle mit rollierenden Systemen (…).“ (IU1)

Neben der Möglichkeit individuelle und flexible Vereinbarungen hinsichtlich Arbeitszeit zu treffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und privat zu erleichtern, wird auch auf die **Vorbildwirkung von Führungskräften** (30h/Woche) gesetzt.

„Deswegen sage ich immer, ich sehe mich da auch ein bisschen als Role-Model, wie man das einfach gut vereinbaren kann und ich habe immer noch genug Zeit für mein Kind und nehme mir die Zeit, aber habe dann Qualitätszeit, und trotzdem beruflich erfolgreich zu sein und ich finde, das kann man beides handhaben, ohne dass eines darunter leidet und da muss ich sagen, bin ich auch durch das Unternehmen sehr gut unterstützt (…).“ (IU1)

Papa-Monat und **Väter-Karenz** wird von den männlichen Mitarbeitern gerne in Anspruch genommen; die Möglichkeit der Inanspruchnahme könnte von Unternehmensseite jedoch stärker betont werden. Ebenso wird Bildungskarenz und Bildungsteilzeit von den MitarbeiterInnen gerne genutzt und ermöglicht. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dem Unternehmen generell die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und privat/Freizeit ein großes Anliegen, da darin auch ein Instrument gesehen wird, die **Motivation und die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten**. (IU1)

Auch wenn bei der **MitarbeiterInnensuche** sowohl qualifizierte Frauen als auch Männer gleichermaßen gesucht werden, bewerben sich auf die ausgeschriebenen Stellen in erster Linie Frauen. Gleichzeitig werden von den Befragten **Frauen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben** und Männern abgesprochen: bspw. sind in dem Arbeitsbereich Empathiefähigkeit und soziale Kompetenzen erforderlich, diese Kompetenzen werden verstärkt Frauen zugeschrieben. (IU2, IU3)

Der hohe Frauenanteil bildet sich auch dahingehend ab, dass in einem der befragten Unternehmen die Hälfte der im Unternehmen beschäftigten **Frauen in Teilzeit** sind. Andere sind in Karenz bzw. gehen in Karenz. Daher ist die **Grenze erreicht,** weitere Teilzeit-Beschäftigte aufzunehmen. Neueinstellungen erfolgen daher nur, wenn Vollzeit möglich ist. Dies erschwert die MitarbeiterInnensuche zusätzlich. (IU2)

Da sich vor allem junge Frauen auf Teilzeit-Stellen bewerben und **Frauen ab 50+** wieder verstärkt **Vollzeit suchen**, wird in einem Unternehmen **trotz großer Vorbehalte** aber aufgrund von attraktiven/passenden **AMS-Förderungen**/Maßnahmen (50+ Bonus) auf Personen/**Frauen im Alter von 50+** gesetzt. (IU2)

„Also ich bin jetzt 2 ½ (Jahre) im Unternehmen und ich habe davor niemanden eingestellt in dem Alter (…), also in dem Alter stellen wir normalerweise nicht ein.“ (IU2)

„Es ist ja immer ein Risiko, wenn man dann jemanden einstellt, der schon über 50 ist, weil man weiß nicht, bleibt der Arbeitnehmer oder kann man den noch einlernen, versteht der die Computer-Programme (…). (Ich glaube) man kann das ganz offen sagen, natürlich ist ein Zögern da.“ (IU2)

„Es gibt sehr gute Maßnahmen vom AMS, einfach, das schaut man sich 2-mal an. (…) Wir sagen, in den ersten 6 Monaten kann diese Mitarbeiterin nicht das erlenen, was ein junger Mensch quasi wahrscheinlich innerhalb von einem Monat kann, da braucht es eben viel mehr Übung, viel mehr Schulung, und die bekommen wir dann einfach abgegolten durch das AMS, und das ist für uns auch ein Grund, warum wir die Dame eingestellt haben.“ (IU2)

Die AMS-Förderung bewirkt, dass die Person im Alter von 50+ der jungen Bewerberin bevorzugt wird. Zu den vorangegangenen Aussagen zeigt sich auch eine gewisse Widersprüchlichkeit, denn es werden neben den Vorbehalten gegenüber älteren Personen durchaus auch die Notwendigkeit und der Nutzen der Altersdurchmischung für das Unternehmen gesehen:

„Wir (müssen) die Erfahrung weitergeben an die Jungen und da können wir es uns nicht leisten nur Junge, also nur Junge zu haben, das geht gar nicht.“ (IU2)

Auch werden **älteren Personen bestimmte positive Eigenschaften und Kompetenzen zugeschrieben**, die für die konkreten Tätigkeiten erforderlich sind. Die ältere Mitarbeiterin, die der jüngeren Bewerberin vorgezogen wurde, hat beispielsweise viel Erfahrung im Verkauf. Auch ihre Persönlichkeit und Gelassenheit trägt dazu bei, dass sie im Verkauf eingesetzt wird und für die dort erforderlichen Kompetenzen gut passt. Nach Einschätzung der Befragten haben junge MitarbeiterInnen nicht die Gelassenheit und Ruhe im Umgang mit KundInnen-Beschwerden und sie können im Vergleich zur älteren Kollegin weniger gut damit umgehen. (IU2)

7.3 Veränderungen in den Unternehmen durch Corona

Hinsichtlich **Schließung während der Lockdowns** waren die drei befragten Unternehmen, abhängig von der Branche, **unterschiedlich betroffen**. Während ein Unternehmen, das im Gesundheitsbereich tätig ist, als systemrelevant galt und geöffnet bleiben konnte, waren die anderen beiden Unternehmen geschlossen (Handel, Gastro) bzw. teilweise geschlossen (zwei Bereiche in einem Unternehmen: Filialen, Produktion).

Gemeinsam war ihnen jedoch, dass die Lockdowns und insbesondere der erste Lockdown dazu geführt hatten, dass am Beginn der Pandemie **alles stillstand**: die Produktion wurde auf 10% (von 3 Tonnen auf 300 Kilo Backwaren) heruntergefahren bzw. erstmal eingestellt, da es keine neuen Aufträge mehr gab. (IU2, IU3) Die Filialen wurden geschlossen, es gab für die MitarbeiterInnen auf einen Schlag nichts mehr zu tun. Auch wenn es die Gewissheit gab, dass das Geschäft weiterlaufen wird und das Unternehmen nicht in seiner Existenz bedroht ist, war es ungewiss, wie lange der Stillstand andauern würde. (IU2)

Der Umsatz war gleich null, es gab **erhebliche wirtschaftliche Einbußen**, im Vergleich zu anderen Betrieben blieb man verschont. (IU1, IU2, IU3) Die **Auswirkungen waren noch länger spürbar**, da es weniger KundInnen-Zustrom gab und auch nach der vollständigen Öffnung im Juli blieb Kundschaft auch aufgrund des KundInnenprofils (ältere Personen, Stadttouristen) aus. (IU2, IU3)

„Unsere Gäste sind zum Großteil Ältere, ältere Personen, d.h. da ist die Gefahr schon einmal da, die waren noch nicht bereit das Risiko einzugehen, absolut verständlich, es war ja auch der Aufruf, das Haus nicht zu verlassen. Wenn die etwas Süßes wollten, hat man das schnell beim Einkaufen im Supermarkt mitgenommen.“ (IU3)

Zudem kam auf den **Arbeitsmarkt viel in Bewegung**: Ein Unternehmen erhält **zahlreiche Bewerbungen von Fachkräften** von Mitbewerbern.

„Wir bekommen jetzt seit März mehr Bewerbungen von den Mitbewerbern als wir im ganzen Jahr davor hatten, also die haben ihren Beschäftigten-Stand wahrscheinlich bis letztes Jahr im Dezember gehalten und bauen jetzt erst ab, und das merken wir jetzt stark.“ (IU2)

Hingegen sind vor allem in der Gastro-Branche **Arbeitskräfte verloren gegangen** bzw. haben sich neu orientiert (z.B. Studierende).

„Die haben sich in den letzten 18 Monaten einfach neu orientiert, die haben neue Jobs gefunden und die kommen auch nicht mehr zurück.“ (IU3)

Als **positive Veränderungen** für das Unternehmen wird die durch Corona beschleunigte **Digitalisierung** im Unternehmen gesehen, die ohnedies vorgesehen und geplant war. (IU1) Es ermöglichte auch für die Zukunft zu lernen – Homeoffice ermöglicht Zeitersparnis, Videokonferenzen funktionieren gut und die Arbeitszeit kann effizienter genutzt werden. (IU3)

Auch wurde durch Corona das „**Flexibilitäts-Angebot**“ verstärkt und soll auch weiterhin forciert werden. (IU1)

7.3.2 Maßnahmen in den Unternehmen aufgrund von Corona

Ein wesentliches gemeinsames Merkmal der drei befragten Unternehmen ist, dass aufgrund von Corona **keine Kündigungen** ausgesprochen wurden.

„Unsere Mitarbeiter haben wir alle gehalten, wir haben keinen Mitarbeiter verloren, der nicht von selber gehen wollte.“ (IU2)

Gleichzeitig wurde aber auch die **Aufnahme von neuen MitarbeiterInnen gestoppt** (im Filialbereich)**,** es kam zu keinen Neuanstellungen, obwohl vor Corona neue MitarbeiterInnen gesucht wurden, Sommerpraktika wurden keine vergeben und Karenzstellen wurden nicht nachbesetzt. (IU2) RisikopatientInnen und Schwangere wurden freigestellt, wenn es keine anderen, passenden Tätigkeiten für sie gab. (IU1)

Als zusätzliche Maßnahme wurden eine Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und MitarbeiterInnen getroffen, dass **Resturlaub** (mehr als 5 Tage) und **Überstunden abgebaut** werden sollen. (IU1, IU2)

Nicht zu kündigen war auch aufgrund der **Kurzarbeit** möglich: Ein Unternehmen hat Kurzarbeit durchgehend bis Juli 2021 in Anspruch genommen, ein weiteres hat Kurzarbeit in den Lockdown-Phasen genutzt (im Filialbereich)) oder aber in den ersten 3 Monaten. (IU1, IU2, IU3) Mehr Kurzarbeit war beim letztgenannten Unternehmen nicht möglich, da die Branche im Vergleich nicht so stark betroffen war und die Gefahr bestand, dass MitarbeiterInnen kündigen, sollte die Kurzarbeit verlängert werden. Dieses Risiko wollte das Unternehmen nicht eingehen; es war bekannt, dass bei Unternehmen aus der Branche MitarbeiterInnen gekündigt hatten, die eine zweite Kurzarbeit beantragt hatten. (IU2)

Für die MitarbeiterInnen war es sehr wichtig zu wissen, dass das Unternehmen mit Hilfe der Kurzarbeit keine Kündigungen aussprechen musste. Diese Gewissheit **half, mit der dennoch sehr fordernden Situation** aufgrund von immer wieder auftretenden Verdachtsfällen und in Folge erforderlichen Quarantäne **zurecht zu kommen.** (IU3)

Trotz Kurzarbeit war es bei einem Unternehmen möglich, dennoch 100% des Entgelts zu bezahlen. Es war dem Unternehmen wichtig, dass die MitarbeiterInnen regelmäßig ihr bisheriges Einkommen und sonstige Erleichterungen erhielten. Dadurch sollte der in der schwierigen Zeit erforderliche Zusammenhalt gefördert werden; dies ist auch gelungen. (IU1)

Die Entscheidung nicht zur Gänze zu schließen, was aufgrund des schlechten Umsatzes durchaus in Betracht gezogen wurde, und die MitarbeiterInnen trotz Lockdowns ein bisschen zu beschäftigen, beruhte auf der Überlegung, nicht ganz aus der Wahrnehmung der KundInnen zu verschwinden. (IU3)

„Wenn sie Monate, 7 Monate zu haben, haben Sie natürlich das Gefühl, ich glaube, das Unternehmen gibt es bald nicht mehr.“ (IU3)

Die Maßnahmen für die MitarbeiterInnen (100% Entgeltfortzahlung trotz Kurzarbeit, Beschäftigung der MitarbeiterInnen trotz Umsatzeinbruch) beruhten, neben dem Mehrwert für die MitarbeiterInnen, demnach immer auch auf Überlegungen, die dem Unternehmen selbst auch von Nutzen waren.

Eine weitere wichtige Maßnahme war die **Erarbeitung und Umsetzung eines Sicherheit- und Hygienekonzepts**. Dabei lag die Priorität auf dem Selbstschutz und dem Schutz der KundInnen. (IU3) Um die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten sicherzustellen, gab es keine Alternative als in Schutzmaßnahmen zu investieren. Neben Masken und Hygiene-Spender wurden Schutzanzüge und Sichtschutz zu Beginn der Pandemie von der öffentlichen Hand zugestellt und in Folge (2. Welle) selbst organisiert und viel investiert. (IU2)

Ein Unternehmen hat auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Maßnahmen ergriffen (IU1). Auch wurden bald Impfungen gestartet, mit dem Ergebnis, dass 90% der MitarbeiterInnen durchgeimpft sind. (IU3)

Das Tragen der Masken war in allen Bereichen vorgesehen (Produktion, Filialen, Zentrale). (IU3, IU2) Bald wurden auch Maskenpausen ermöglicht und die Pausenpläne umgestellt, damit ein Essen (Gastro hatte ja zu) ohne Maske möglich war. (IU1)

Aufgrund des erarbeiteten Hygiene-Konzepts und der hohen, kostspieligen Schutz-Maßnahmen ist es gelungen, dass es innerhalb des Betriebs zu keinen Ansteckungen kam bzw. es sehr wenige Verdachtsfällte gab. (IU1, IU2) Von den 71 Beschäftigten haben sich 4-5 angesteckt, allerdings erfolgte die Ansteckung außerhalb des Unternehmens. (IU2) Die hohen Sicherheitsstandards hinsichtlich Corona im Unternehmen haben auch dazu beigetragen, dass die MitarbeiterInnen auch im privaten Bereich vorsichtig waren. (IU1)

Zentral für die Umsetzung der Maßnahmen war es, die dafür erforderlichen **Informationen** an die MitarbeiterInnen **schnell und zeitnah** zu **übermitteln**. Dies stellte am Anfang in einem Unternehmen eine große Herausforderung dar, da nicht alle MitarbeiterInnen erreicht werden konnten. Nach anfänglichen Schwierigkeiten im Weitergeben von Informationen konnten die dafür erforderlichen Prozesse angepasst werden. Dafür entscheidend war auch der Einsatz aller daran beteiligten Personen, insbesondere der Personalverantwortlichen. (IU3)

„Dann machen wir das und ziehen das durch, weil natürlich, alle haben sich an einen Strohhalm geklammert und haben gesagt, wie können wir an Information kommen.“ (IU3)

Neben der Weitergabe konkreter Informationen war es zusätzlich von großer Bedeutung, wie mit den Anliegen der MitarbeiterInnen umgegangen wurde. Das Wichtigste ist bei Bedarf für die MitarbeiterInnen immer erreichbar zu sein, zu **kommunizieren und die Sorge** zu **nehmen**:

„Ja, die Sorge nehmen, das ist das Wichtigste (…) Da muss man halt eben kommunizieren.“ (IU3)

Die intensive Austausch und Kontakt zur Personalverantwortlichen war auch deshalb von großer Wichtigkeit, da es mit Lockdown, Homeschooling und Verdachtsfällten erforderlich war, dass **Arbeitszeit-Anpassungen** ermöglicht wurden. Es wurden **Sonderbetreuungszeiten** vereinbart. Zudem erfolgte die

Dienstplangestaltung mit größtmöglicher individueller Flexibilität und sollte auch kurzfristig möglich sein.

„Also wir haben natürlich auch Arbeitszeit-Anpassungen vorgenommen, wo es gewünscht war, (…) auch kurzfristig, weil es war für manche einfach nicht tragbar unter diesen Umständen auch zur Gänze zu arbeiten (…).“ (IU1)

„Wir haben in den Niederlassungen sehr individuelle Lösungen gefunden, also es war so, dass wir sehr viel Flexibilität geschaffen haben, den Mitarbeiterinnen und es trifft halt meistens die Frauen, das zu ermöglichen, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit haben, das auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen, ja, das war uns auch wichtig, dass da nicht noch ein zusätzlicher Druck entsteht.“ (IU1)

Die auch kurzfristig flexible Dienstplangestaltung gelang, da diese dezentral in den jeweiligen Filialen geregelt wurde bzw. nicht alle Filialen geöffnet waren. Dabei wurden **Frauen mit** kleinen **Kindern** bzw. mit Kindern im Homeschooling **besonders berücksichtigt**, indem diese keinen Wochenend-Dienst übernehmen mussten oder ihre Dienste an KollegInnen abgeben konnten, wenn es darum ging, zuhause eine Betreuung sicherzustellen. Allerdings war es wichtig darauf zu achten, dass die **Arbeitszeit** auch **gerecht aufgeteilt** wurde, da durch die Dienstzeiten zusätzliche Einnahmen über das Trinkgeld möglich waren. Aber auch KollegInnen, die keine Kinder zu versorgen hatten, sollten die Möglichkeit haben bei Bedarf eine Auszeit in Anspruch zu nehmen. Es war wichtig, dass auch ihre Bedürfnisse ernst genommen werden.

„Es ist alles immer gleich wichtig. Es müssen aber auch die Frauen ernst genommen werden, die keine Kinder zu Hause haben.“ (IU3)

Auch wurden die MitarbeiterInnen aufgefordert bzw. ermuntert die öffentlichen Betreuungseinrichtungen und die Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen. Allerdings wurde die Pflegefreistellung wenig in Anspruch genommen. (IU1, IU2, IU3)

Homeoffice wurde in unterschiedlichen Ausmaß angeboten: In den Bereichen, wo es möglich war (Zentrale, Office-Tätigkeiten) wurde es umgesetzt; in Bereichen wie der Produktion oder im Handel (Filialbereich) war es nicht machbar. Dort wo es möglich war, war es auch gewünscht, sowohl um die Präsenz im Büro als auch die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu vermeiden. Die MitarbeiterInnen wurden mit Notebooks ausgestattet und es wurden klare Regelungen für Präsenz und Homeoffice erarbeitet. Zusätzlich wurden für Präsenz Einzelbüros eingerichtet und Sicherheitsglas eingebaut.

Durch das Homeoffice wurden die Digitalisierung vorangetrieben und neue Lern- und Lehrmethoden zur Anwendung gebracht. Für die MitarbeiterInnen hat es Vor- und Nachteile. Für eine Frau mit drei schulpflichtigen Kindern ist Homeoffice auch eine Herausforderung, ausreichend Infrastruktur (Anzahl der Laptops, Internetzugang) zur Verfügung stellen zu können. (IU1, IU2, IU3)

Bei allen drei der befragten Unternehmen bewirkte die Ausnahmesituation auch einen **Innovationsschub**. Damit keine der MitarbeiterInnen das Unternehmen verlassen mussten und um den Einbruch in den Verkaufs-Filialen zu begegnen, wurde der Online-Verkauf ausgebaut, obwohl dies für die Stammkundschaft, ältere Menschen, weniger vertraut ist. Auch wurde in neue Geschäftsfelder investiert und neue Produkte wurden entwickelt, da die bestehenden Produkte erstmal nicht mehr nachgefragt wurden. Die bei den MitarbeiterInnen vorhandenen Qualifikationen waren dafür ausreichend, dennoch wurden auch eigens dafür Lehrlinge aufgenommen. (IU1, IU2, IU3)

Seit Anfang 2021 werden wieder **Neuanstellungen** vorgenommen. Auch wenn man sich mehr Männer im Verkauf wünschen würde, sind es hauptsächlich Frauen, die dort tätig sind. Allerdings ist es schwierig neue MitarbeiterInnen, selbst Personen ohne Qualifikationen, zu finden. Erschwerend kommt hinzu, dass Neueinstellungen nur in Vollzeit erfolgen und Ältere bevorzugt werden, um den Altersdurchschnitt im Unternehmen zu heben. (IU2)

„Also hat mich sehr gewundert, weil besonders im Verkauf habe ich mir vorgestellt, dass sehr viele Damen und Herren, ich hätte auch gern mal wieder einen Herren, weil in den Filialen habe ich, bis auf zwei Herren, nur Damen, bei 20 Leuten, hätte ich auch gern mal wieder Herren, damit die Diversität hergestellt ist, aber ich finde nicht.“ (IU2)

7.3.3 Herausforderungen für die Unternehmen durch Corona und Umgang damit

Die beschriebenen Maßnahmen korrespondieren mit den Herausforderungen, denen sich die Unternehmen gegenüber sahen.

Zu Beginn der Pandemie **konnten die MitarbeiterInnen nicht gut erreicht und informiert werden**, da sie aufgrund der Schließung der Filialen vor Ort telefonisch nicht mehr erreichbar und die privaten Mobiltelefonnummern nicht dokumentiert waren. Am Anfang der Pandemie war es auch herausfordernd, da **niemand wusste, wie es weiter geht**, **wie die Kurzarbeit funktioniert** und wie lange es dauert. Das war sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für die Führungskräfte eine schwierige Situation gab. Trotz der Einstufung als systemrelevant waren die Ausgangsbeschränkungen besonders fordernd, da es galt diverse Bestätigungen vorzuweisen. **Auf die Maßnahmen** galt es **kurzfristig und flexibel** zu **reagieren,** gleichzeitig war es wichtig, den MitarbeiterInnen ein Gefühl von Sicherheit zu geben. (IU1, IU2, IU3)

„Und dann war natürlich immer die Überlegung, wann trifft man welche Maßnahme zu welchem Zeitpunkt, also immer auch recht kurzfristig zu reagieren auf das, was sozusagen die Zahlen sagen, was die Regierung als Maßnahme vorgibt, also auch da immer in diesem Spannungsfeld agieren und trotzdem sozusagen den Mitarbeitern ein sicheres Gefühl zu geben, das war sozusagen eine spezielle Herausforderung.“ (IU1)

Einerseits war man als Unternehmen froh die Kurzarbeit nur kurz in Anspruch genommen zu haben, da die Beantragung ein großer Aufwand war. Andererseits ermöglichte erst die Kurzarbeit, dass die

MitarbeiterInnen behalten werden konnten. Die Herausforderung, die MitarbeiterInnen für die **kurzfristige Dienstplaneinteilung** zu erreichen, aufgrund von Schulschließungen, Verdachtsfällen und Quarantäne bzw. der Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse, blieb jedoch auch aufgrund der Kurzarbeit bestehen. Zudem war zusätzlich zu berücksichtigen, dass die Arbeitszeiteinteilung gesetzlich vorgegeben ist und drei Tage vorher erfolgen muss. (IU2, IU3)

„Es ist eine Balance-Arbeit, die wir da leisten, das ist wirklich schwierig.“ (IU3)

Aber auch die **Umsetzung der Maßnahmen**, das ganztätige Tragen der Masken und der Schutzkleidung und das Abstand halten bei Tätigkeiten, wo das schwierig ist einzuhalten war sehr fordernd für die MitarbeiterInnen (IU1, IU2).

„Gerade im Verkauf, wo sie sehr viel Kunden-Kontakt haben, unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die müssen das den ganzen Tag tragen, das ist schon eine große Herausforderung, (…) weil sie körpernah arbeiten, das heißt der Abstand von 2 Metern kann bei uns nicht gewährleistet werden, das funktioniert bei uns nicht.“ (IU2)

Hinzu kamen die **Herausforderungen im KundInnenkontakt**. Die MitarbeiterInnen mussten darin geschult werden, was erlaubt ist und was nicht und zusätzlich, wie der Umgang mit den KundInnen erfolgen soll: Wichtig ist es den KundInnen Sicherheit zu vermitteln und den KundInnen „*Mut zuzusprechen*“; „*man muss stark sein*“. (IU3)

„Das war natürlich eine schwierige Situation auch für die Mitarbeiter, ihnen immer alles zu sagen, es dürfen z.B. keine Zuckerstreuer auf den Tischen sein, es dürfen keine Karten sein. Das Schwierige war auch, den älteren Kunden, die kommen, alle Regeln zu erklären. Also die sich da nicht auskennen, und das ist eine Herausforderung, Tag ein, Tag aus, nach wie vor, die 3-G-Regeln, das kapieren Menschen um die 80, 90 nicht.“ (IU3)

Menschen, die im Berufsleben stehen, kennen die Maßnahmen. Menschen um die 80 sind oft schlecht informiert und glauben, die Regeln kommen vom Unternehmen. Zudem hören älter Menschen oft schwer und sind es daher gewohnt nahe zu kommen, um besser zu hören. Daher ist es schwer sie auf Abstand zu halten. (IU3)

Fordernd war auch die **Umstellung auf ein neues Geschäftsfeld** neben dem Tagesgeschäft. Auch wenn die MitarbeiterInnen in der Produktion über die dafür erforderlichen Qualifikationen verfügten, war es im Bereich Verkauf und Buchhaltung Neuland und musste entsprechend angepasst werden. Für die Produktion mussten zudem die MitarbeiterInnen aus der Kurzarbeit zurückgeholt werden. (IU2)

Bei der inzwischen wieder angelaufenen **Neueinstellung** von MitarbeiterInnen profitiert man davon, dass man die MitarbeiterInnen im Unterschied zu den Mitbewerbern nicht gekündigt hatte, denn die freigewordenen Fachkräfte wechseln nun in das eigene Unternehmen. Gleichzeitig ist es schwierig

neue Arbeitskräfte zu bekommen, da sich die Forderungen und akzeptierten Bedingungen erhöht haben. Vor Corona wurden auch Bedingungen unter dem Kollektivvertrag akzeptiert, nun werden z.T. auch KV-Bedingungen bzw. höhere gefordert. (IU3, IU2)

Trotz der großen Herausforderungen hat die Situation den **Zusammenhalt gestärkt** und man ist zusammengewachsen. Wichtig war die Haltung und der Umgang mit der Situation von Seiten der **Unternehmensleitung**: Es wurde zugesichert, dass es keine Kündigungen geben wird, als Belegschaft wurde man in das Geschehen und in die Pläne involviert. Die Unternehmensleitung war greifbar, war für die MitarbeiterInnen da, hat „*Menschlichkeit, Geduld*“ (IU3) und Verständnis für die laufend erforderlichen Veränderungen bei den Dienstplänen bewiesen und es wurde nach gemeinsamen Lösungen gesucht.

„Unser einziger Vorteil war, dass wir eben die Familie, für die wir arbeiten, dass sie menschlich waren und uns gehalten haben und uns eine Stütze waren. Und sie waren erreichbar, ob das jetzt nun ein Personalchef war, ein Manager oder eine Küchenfrau, sie waren einfach telefonisch erreichbar und das hat uns auch zusammengeschweißt.“ (IU3)

Wesentlich war weiters die MitarbeiterInnen zeitnah und **gut** über die diversen Maßnahmen wie Kurzarbeit, Hygiene-Konzept, Maskenpflicht, Infos bzgl. Verhalten und Regelungen im Urlaub zu **informieren und** mit ihnen zu **kommunizieren** und ihnen trotz großer Unsicherheit **Stabilität** zu **vermitteln** und **verlässliche Strukturen** zu **schaffen** (z.B. Hygiene-Konzept). (IU2, IU3)

7.3.4 Aus Sicht der Unternehmen: Wie sich die Anforderungen an die MitarbeiterInnen verändert haben

Neben Bewältigung der eigenen Angst und Unsicherheit waren Kraft und Stärke im Umgang mit (aggressiven) KundInnen erforderlich. Der Kontakt zu den KundInnen hat sich auch dahingehend verändert, da man als MitarbeiterInnen Nachweise kontrollieren muss. (IU3)

„Heutzutage kommen Kunden, die wollen, die sind nicht getestet, nicht geimpft oder genesen, und werden aggressiv, warum sie nicht bleiben dürfen, das ist tagein, tagaus eine Herausforderung.“ (IU3)

„Jeder von uns hat diese Ungewissheit und diese Angst auch, mit der Pandemie, mit der Krankheit, hoffentlich wird mein Kind nicht krank, hoffentlich nicht man selbst, und trotzdem muss man funktionieren und auch die Kunden auffangen.“ (IU3)

Auch war es **verstärkt erforderlich** für ausgefallene KollegInnen aufgrund von Krankheit, Schul- und Kindergartenschließungen **einzuspringen** und flexibel zu sein.

„Man hat zum Beispiel eine Kollegin angerufen und gesagt, du pass auf, die Silvia kann morgen nicht, das Kind ist krank, wir wissen nicht, was ist. Ganz früher hätte sie vielleicht gesagt, ich habe etwas vor,

diesmal wusste man, es könnte ja wirklich etwas sein und da hat die Kollegin gesagt, ja ich komme und mache die zwei Tage für sie.“ (IU3)

7.3.5 Aus Sicht der Unternehmen: Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen

Auffallend war, dass wenn **Kinder krank** waren, meist die **Frauen nicht kommen konnten**. Gab es Schulschließungen oder Verdachtsfälle im Kindergarten, waren es meist die Frauen, die betroffen waren und zuhause blieben; Männer hingegen selten. Das war ein Frauenthema.

„Ich habe auch von keinem unserer Männer irgendwas über seine Kinder gehört, also das war ein reines Frauen-Thema bei uns.“ (IU2)

Für die Mitarbeiterinnen war der Umgang mit Verdachtsfällen schwierig, weil sobald ein Verdachtsfall im Kindergarten auftrat, mussten meist die Frauen sofort zu Hause bleiben.

„(…) Also das war eine große Verunsicherung. Wo wir dann immer wieder zwei, drei Tage die Mitarbeiterinnen oder ich glaub‘ wir hatten da einen Mitarbeiter, es war ein Mitarbeiter dabei, der musste auch einen Tag zu Hause bleiben.“ (IU2)

Daher waren es auch vor allem die Frauen, die ausfallen, die **Angst** hatten, dass sie auf eine schwarze Liste des Unternehmens kommen. Zu beobachten war auch, dass sowohl die **Pflegefreistellung** als auch das **Angebot, die Kinder in den Betrieb mitzubringen** fast gar **nicht in Anspruch genommen** wurde. Es wird von einer der Befragten die Vermutung geäußert, dass die Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung mit der Sorge um den Arbeitsplatz zusammenhängt. (IU1, IU2, IU3)

„Der innere Konflikt wurde zugunsten der Arbeit entschieden.“ (IU2)

Männer sind hingegen **deutlich seltener ausgefallen**, da meist ihre jeweiligen Partnerinnen die erforderliche Betreuung der Kinder übernommen haben.

„Schon, ein bisschen weniger, muss ich ehrlich sagen. Wir sind auf einem guten Weg, dass wir uns da in jedem Punkt ausgleichen, aber da waren die Männer, weil die haben gewusst, da ist die Frau zu Hause, die Freundin, oder sie macht Homeoffice und er kann mehr einspringen.“ (IU3)

Dies deckt sich auch mit der Beobachtung, dass die **Männer** sich **deutlich kooperativer** zeigten als in vor-pandemischen Zeiten. Sie zeigten sich einfühlsamer und haben auch Aufgaben übernommen, die sie vorher nicht gemacht haben.

„Auch dass man sich die Aufgaben geteilt hat, dass sie [die Männer] einfach auch mit uns geputzt haben, desinfiziert haben, also wirklich auch den Kunden Mut zugesprochen haben, früher war das immer, wie Sie selber wissen, wir Frauen sind da mehr, mehr gefühlvoller, mehr Empathen als Männer, aber das hat sich jetzt durch die Krise, wurden auch die Männer wirklich zur Stütze. Das hat gut getan und ja, sie zeigten auch Interesse, weil früher, in den guten Zeiten, haben die Männer hauptsächlich im

Service-Bereich gearbeitet und nicht im Verkauf (…) und jetzt haben wir, da gab es auch Einschulungen, das habe ich auch den Männern gezeigt, das Interesse war ziemlich groß.“ (IU3)

Eine von Seiten der Unternehmen direkt steuerbare Maßnahme betrifft das Entgelt: **Bonus-Zahlungen, die bei Frauen verbreitet waren, wurden** coronabedingt **komplett gestrichen**. Bei All-in- Verträgen, die meist bei Männern gelten, wurden keine Veränderungen vorgenommen. Die Bonus-Zahlungen wurden bis zum Zeitpunkt der Befragung **nicht wieder eingeführt**, obwohl es aufgrund der inzwischen wieder entschärften Corona-Situation nach Aussage der Befragten möglich wäre.

„Ja, es haben in unserem Betrieb die Damen schon mehr Bonus-Zahlungen erhalten, Techniker-Bonus oder sowas und der wurde auch komplett gestrichen, gegenüber den Männern, die haben meistens All-in-Verträge, da hat sich dann nichts verändert. (…) mittlerweile könnte man diesen Bonus wieder auszahlen, wird aber nicht gemacht.“ (IU2)

Weiters wurde von den Befragten beobachtet, dass es eine Zunahme von **Schwangerschaften** gab und die **Frauen sich** somit auch aus der Erwerbsarbeit **zurückzogen**.

Die Frauen selbst erzählten, dass sie i**m Kindergarten „schief angeschaut“** (IU2) wurden, wenn sie ihre Kinder in den Kindergarten brachten, trotzdem sie in systemrelevanten Berufen beschäftigt sind.

„Bei uns wurden die Frauen im Kindergarten schief angeschaut, dass sie ihr Kind abgegeben haben, weil sie eben keine Ärztinnen sind, das war schon sehr schwierig, weil die Mitarbeiterinnen auch gesagt haben, jetzt ich darf mein Kind abgeben, aber wenn mein Kind das einzige Kind im Kindergarten ist, ist das schon ein Unwohl-Sein als Mutter.“ (IU2)

Nach wie vor sieht das verbreitete **Rollenbild** die Frauen zuständig für die Kinder.

„Da ist wieder genau der Punkt mit schlechtem Gewissen oder vielleicht gar nicht so die Motivation beruflich erfolgreich zu sein, weil man schon von klein auf in diese Schiene gedrängt wird, du wirst irgendwann Mutter und bleibst zu Hause, daher glaub ich, dass das gar nicht nur immer das Angebot des Unternehmens ist, sondern vielleicht auch gar nicht so sehr der Wunsch von Frauen.“ (IU1)

Das nach wie vor weit verbreitete Rollenbild **erschwert** nach Einschätzung einer der Befragten **das Arbeitsleben der Frauen.** Zudem **fehlen** aber **auch** ganz konkret (passende) **Betreuungsplätze.** Auch wenn der Wunsch da wäre, nach einem Jahr wieder in das Berufsleben einzusteigen, sind vor allem für kleine Kinder nicht ausreichend Betreuungsplätze vorhanden – wenn dann erst ab dem 3. Lebensjahr des Kindes.

Um die Betreuung der Kinder sicherzustellen, **behalfen sich** die Frauen auch während Corona, wenn möglich, zusätzlich **mit den Großeltern**. Auch kam ihnen die unter Frauen weit verbreitete **Teilzeitbeschäftigung** entgegen, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können. (IU1, IU2)

7.3.7 Was aus Sicht der Unternehmen hilfreich war und ist

Die **Kurzarbeit** wird als zentrales Instrument angeführt, das es auch einem gesunden Unternehmen erst ermöglicht hat, MitarbeiterInnen nicht kündigen zu müssen und halten zu können. Es wird als ein sehr hilfreiches Instrument gesehen, um Arbeitsplätze zu sichern. Der **Fixkostenzuschuss** und der **Umsatzentfall** werden ebenfalls als unterstützend genannt. (IU1, IU3)

Wichtig waren auch die Informationen und die **Aufbereitung der Verordnungen** durch Wirtschaftskammer und Handelsverband, um die erforderlichen Maßnahmen schnell und rechtskonform umsetzen zu können. (IU1)

Für den Betrieb aus der Gesundheitsbranche waren die Einführung der **elektronischen Rezeptvergabe** und dass die ÖGK, im Unterschied zu vor-pandemischen Zeiten, die Bewilligungsprozesse von Verordnungen verkürzt und die gestellten Forderungen zeitgerecht ausbezahlt hat, eine wichtige Erleichterung. So konnten die Rechnungen und vor allem die Gehälter der MitarbeiterInnen pünktlich ausbezahlt werden.

Unabhängig von den pandemiespezifischen Unterstützungsleistungen wird die **AMS-Förderung der Arbeitserprobung** (1-4 Wochen möglich) gerne und regelmäßig (vor jeder Einstellung einer/eines neune/n MitarbeiterIn) in Anspruch genommen und als sehr wertvoll erlebt *„ (…) wie ein kostenloses Praktikum, das vom AMS bezahlt wird*.“ (IU2) Begrüßt wird auch, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme erleichtert wurde und es auch für MitarbeiterInnen gilt, die bereits in einer ähnlichen Branche tätig waren. Genutzt wird es in erster Linie, um die neuen MitarbeiterInnen zu testen, vor allem auch geeignet bei Personen im Alter zwischen 40 und 50+:

„Man kann im Gespräch nicht einschätzen, ist das eine Mitarbeiterin, die morgen auf Kur fährt, oder ist das eine Mitarbeiterin, die wirklich arbeiten will, die das dann eben auch innerhalb von diesen paar Tagen beweist,(…) dass sie eine bestimmte Einstellung mitbringt, die für den Betrieb fördernd ist.“ (IU2)

Ebenfalls gerne genutzt wird die **AMS-Förderung für Personen im Alter von 50+** (50+ Bonus). Die Förderung wird genutzt, um MitarbeiterInnen zu schulen.

„Also das ist natürlich auch ein Vorteil, weil dann kann ich mir dann in der Zeit das anschauen, und wenn die gar nicht 100% des Computer-Wissens mitbringen, dann bezahle ich sie ja auch nicht für 100% des Computer-Wissens, also das ist auch nochmal, in der Zeit kann ich verstärkt schulen.“ (IU2)

Wird die MitarbeiterIn nicht behalten, muss der Förderbetrag zurückbezahlt werden. Allerdings ist das bisher noch nicht eingetreten. Alle MitarbeiterInnen die über diese Förderung ins Unternehmen kamen, haben sich bewährt und wurden behalten.

Hinsichtlich erforderlicher **Kinderbetreuungs-Infrastruktur** ist im Vergleich zu anderen Bundesländern das Angebot in Wien gut:

„Ich wohne zum Beispiel im Burgenland, mit den Zeiten, wo dort Kinderbetreuung angeboten wird, kann ja jemand, der in Wien arbeitet, so wie ich, gar nicht arbeiten gehen.“ (IU1)

7.3.8 Was aus Sicht der Unternehmen fehlt

Auch wenn von den Unternehmen der zentrale Beitrag des AMS bei der Abwicklung der Förderungen und im speziellen der Kurzarbeit gesehen wird, wird die **Abwicklung der Beantragung für Kurzarbeit** als sehr herausfordernd erlebt – „*eine Katastrophe*“ (IU1), vor allem auch, weil es keine Ansprechperson gab und nur über das e-AMS Konto kommuniziert und abgewickelt werden konnte.

„(Es gibt) keinen Ansprechpartner, man kommuniziert nur über das E-AMS Konto, man kann keine Fragen stellen, wenn man eine Frage stellt, bekommt man Wochen später irgendeine Antwort. Wir mussten Anträge, Abrechnungen, etc. mehrmals stellen; das ist ein riesen Zeitaufwand, eine Abrechnung dann nochmal zu korrigieren,(…) und entsprechend ist das etwas, was ich natürlich auch kritisiere, (…).Ich hab auch mit der Wirtschaftskammer gesprochen, die haben gesagt, da haben sie Unternehmen angerufen, weinend schon und sie musste dann intervenieren, weil das nicht gegangen ist, die haben das Geld natürlich, hat alles irrsinnig lang gedauert, die waren zahlungsunfähig, also ich mein, man muss sagen, das ist gut und schön, und ist alles in den Medien gut propagiert worden, aber der Hintergrund sieht schon ein bisschen anders aus.“ (IU1)

Zudem hat sich die Abwicklung im Laufe der Pandemie nicht verbessert, sondern sogar noch verschlechtert, da die Fristen laufend verkürzt wurden mit der Androhung die Beihilfen zu verlieren.

„Das hat sich eher noch verschlechtert. (…) jetzt wo die schneller sind mit der Antrags-Bearbeitung kriegt man noch kurzfristigere Fristen um die eigenen Anträge bzw. auch um die Abrechnung selber, die sehr komplex ist, zu machen, kriegt man noch kurzfristigere Deadlines und einen irrsinnigen Druck mit der Androhung, die Beihilfe zu verlieren und so weiter (…).“ (IU1)

Auch wenn es von Seiten der SfU-BeraterInnen Bemühungen gab zu helfen, waren auch diese gefordert, die erforderlichen Informationen intern zusammenzusuchen und aufzubereiten.

Trotzdem hat man als Unternehmen diese Mühen auf sich genommen, da ohne diese Beihilfen Personal abgebaut hätte werden müssen.

Schwierig für die Unternehmen war auch die **Verzögerungen bei der Auszahlung** durch die WKO; besonders für kleine Unternehmen. Auch wäre es sinnvoll gewesen, die Unterstützungsleistungen an die Unternehmensgröße anzupassen. Auch war der Innovations-Fördertopf schnell ausgeschöpft und man kam als Unternehmen nicht zum Zug. (IU2, IU3)

Im Allgemeinen fehlt es an **Rahmenbedingungen und Infrastruktur (Kinderbetreuung)**, so dass Frauen auch gut Vollzeit arbeiten können. Von Seiten eines Unternehmens gab es Überlegungen einen Betriebskindergarten einzurichten. Allerdings sind die Hürden und Auflagen zu groß.

„Also wir haben auch schon mal überlegt, einen Kindergarten für unsere Mitarbeiterinnen zu machen, eben dass die Betreuung gewährleistet ist, aber da sind die Auflagen einfach so hoch, einerseits auch zum Kinderschutz, natürlich, aber auch die Auflagen einen betriebsinternen Kindergarten zu machen, die sind, also, unglaublich.“ (IU2)

Auch hat sich das Unternehmen für bereits bestehende Modelle, nämlich dass Kindergärten für Unternehmen Kontingente freihalten, interessiert. Aber auch das ist nicht leistbar für das Unternehmen. Dies wird nicht gefördert und dass die Kosten von den MitarbeiterInnen oder dem Unternehmen alleine übernommen werden, ist nicht leistbar.

„(Dies ist) nicht bezuschusst, das heißt entweder muss die Mitarbeiterin, Mitarbeiter das zahlen oder die Firma und das ist auch einfach wieder zu hoch. (…) das kann man sich jetzt, ich sag einmal für die einfache Verkäuferin, nicht leisten als Firma, ist das jetzt für irgendeinen Konzern, ein Top-Manager, ja, aber eben für diese einfachen Berufe, die wir auch haben, umsetzbar finanziell (…) also überhaupt nicht bewerkstelligbar.“ (IU2)

Auch fehlen **Förderungen speziell für Frauen** - mit Ausnahme für den Wiedereinstieg.

8 Gesundheit und Psyche

Die Auswirkungen von Corona auf die Gesundheit und das psychische Befinden wird von manchen Frauen, die außer Haus berufstätig sind (FG4) als **stabil** beschrieben und dass wenig Stress und Angst aufgrund des Virus bestand. (TN27-FG4, TN31-FG4) Gleichzeitig nahmen **körperliche Verspannungen und Schmerzen** aufgrund fehlender Bewegung, fehlender sportlicher Tätigkeit, übermäßigem Essen und fehlender Erholung zu. (TN28-FG4, TN31-FG4, TN15-FG2)

Als sehr belastend wurden die Lockdowns erlebt.

„(…) dann war das wieder, die 3.Welle kommt, die 2.Welle kommt und der Magen war sofort zu, weil ich dachte mir, oh nein, wieder alles sperrt zu. Was tu ich dann?“ (TN36-FG5)

Neben Angst und auch Panik um die Zukunft und neben der Sorge um den Frauen nahestehende Menschen war für viele, vor allem bei den **Frauen, die selbständig tätig sind** (FG2) die **Perspektivlosigkeit belastend**. (TN8-FG2, TN10-FG2, TN12-FG2, TN13-FG2, TN14-FG2, TN42-IGP)

Ungewissheit, Planungsunsicherheit und fremdbestimmt zu sein lösten Gefühle von Schwere, Ohnmacht, Zukunfts- bzw. Existenzängste und depressive Verstimmungen aus und beeinträchtigten den Schlaf und das Selbstwertgefühl. (TN6-FG2, TN8-FG2, TN10-FG2, TN13-FG2, TN12-FG2, TN14-FG2)

„Aber ich habe auch keine Zukunfts-Idee, ich mein, wir machen auch die Homepage neu, aber ich bin eh gespannt, ob es überhaupt noch Veranstaltungen gibt.“ (TN12-FG2)

Die Tatsache, den eigenen **Beruf nicht mehr ausüben zu können, belastet** zusätzlich – das *„Herz (ist) gebrochen*“. (TN7-FG2, TN8-FG2)

„Ich spiele Geige seit ich 5 Jahre alt bin, das ist einfach nicht nur mein Beruf, das ist mein Leben.“ (TN6-FG2)

Die Erfahrung, den Beruf nicht mehr ausüben zu können und arbeitslos zu sein, beschreibt eine Frau, die aufgrund von Corona gekündigt wurde, ähnlich:

„Man ist so stolz auf sich, wenn man arbeitet irgendwie, man leistet, ah ich kann das, ich weiß das, ah schau, sie akzeptieren mich, sie mögen mich, und dieses Gefühl zu verlieren (ist schlimm).“ (TN36-FG5)

Der **Verlust der Arbeit kombiniert mit geschlossenen Kindergärten** während des **Lockdowns** führt zur Verzweiflung**:**

„Ich war so verzweifelt gewesen, ich habe wirklich einen tollen Job gehabt und es war finanziell sehr schön bezahlt auch wirklich, ich habe mich sicher gefühlt, wohl gefühlt und dann war auf einmal wie der Boden ausgerissen unter meinen Füßen, und das noch mit den Kindergärten auch noch und es war alles zu.“ (TN36-FG5)

Aber auch die Frauen, die in Karenz bzw. in Ausbildung sind (FG3) und Frauen, die berufstätig sind (FG4), beschreiben die Zeit während des Lockdowns als große Belastung, die **keine Erholung** zuließ, zu **Erschöpfung** und aufgrund fehlender Ressourcen zu Konzentrationsstörungen und Stimmungsschwankungen führte. (TN13-FG2, TN11-FG2, TN12-FG2, TN31-FG4)

„Im Lockdown wir mussten online lernen, dann Kleine durfte nicht länger in Kindergarten bleiben, nur bis 12 Uhr, und noch Baby dazu und diese 3 Wochen nach der Geburt waren so stressig für mich. Also ich habe keine Verwandte hier, also nur Mann und ich, und ich hab, ich weiß nicht wie diese Phase wir schaffen.“ (TN21-FG3)

Vor allem hat die **Länge/Dauer der Pandemie** auch bei arbeitsuchenden Frauen demotivierend gewirkt. Unabhängig vom Erwerbsstatus haben die anhaltenden Einschränkungen vor allem bezüglich der **fehlenden sozialen Kontakte psychisch belastet**, zu Antriebslosigkeit geführt und „*extrem runtergezogen*“. (TN5-FG1, TN8-FG2, TN12-FG2, TN29-FG4, TN36-FG5) Denn „*echte Leute*“ zu sehen ist der „*Motor*“, ohne soziale Kontakte „(…) *gehe ich auf Dauer ein*“ (TN12-FG2). Auch wenn die finanzielle Situation als belastend erlebt wird, so ist es die physische Distanz, die nochmal mehr belastet. (TN8-FG2)

Allgemein wird eine **Trauer** über Entfremdung, Neuorientierung und Spaltung der Gesellschaft (TN9-FG2) und die **Schwierigkeit sich abzugrenzen** formuliert, besonders dann, wenn die eigene Position noch nicht klar ist (TN40-IGP). Im Bekannten- und KundInnenkreis werden Tendenzen zu Burnout, Gefühle von Trauer) und die Schwierigkeit sich abzugrenzen beobachtet. (TN8-FG32, TN13-FG2, TN15-FG2)

8.1 Auswirkungen von Corona aus Sicht der Frauen auf Gesundheit und Psyche von Kindern und Jugendlichen

Ähnlich wie bei den Frauen hat sich auch bei den Kindern und Jugendlichen der Wegfall von Sport- und Freizeitangeboten **körperlich negativ ausgewirkt.** Der Medienkonsum (Handy, Fernseher) hat deutlich zugenommen und auch zu Konflikten geführt. (TN17-IFG3, TN32-IFG4) Die fehlenden Freizeitangebote, der **Verlust der geregelten Tagesstruktur** aufgrund von Homeschooling und vor allem das **Verbot von sozialen Kontakten** zu FreundInnen haben Kindern und Jugendlichen zugesetzt und sie **psychisch belastet**. Ist ein Garten verfügbar und werden dennoch Treffen mit FreundInnen organisiert, erleben die Kinder und Jugendlichen die Situation als weniger belastend. (TN1-FG1, TN2-FG1, TN8-FG2, TN13-FG2, TN40-IGP)

„Man braucht einen geregelten Tagesablauf, und den hat sie [die Tochter] dann in der Zeit verloren, und das hat sie dann schon getroffen, sie hat dann mehr Zeit für sich gehabt, dass sie sich mehr halt über andere Sachen Gedanken macht, und dann ist sie halt auf blöde Gedanken gekommen.“ (TN1-FG1)

8.2 Umgang mit der Situation

Vielen Frauen erzählen auf die Frage, wie sie mit der Ausnahmesituation umgegangen sind und was unterstützend war, dass rausgehen, spazieren gehen, Rad fahren, sich **bewegen** (z.B. Yoga) und auf die Ernährung zu achten, hilfreich war. Besonders zu Beginn der Pandemie gab es auch den Versuch, die Sorgen zu verdrängen und die **Zeit kreativ** zu **nutzen** (z.B. Handarbeit, Hochbeet anlegen). Auch gab es anfangs noch viel Energie und es wurde viel **Hausarbei**t erledigt. (TN9-FG2, TN10-FG2, TN11-FG2, TN14-FG2, TN17-IFG3, TN29-FG4, TN30-IFG4, TN31-FG4)

Viel reden (auch mit den Kindern) und **gute Gespräche** mit KollegInnen, FreundInnen und dem Partner haben zusätzlich dabei unterstützt einen guten Umgang mit der zunehmend herausfordernden Situation zu finden. Auch wurde **professionelle Hilfe** in Anspruch genommen (Gespräch mit Psychologen), sowohl für die Tochter als auch für sich selbst. Das im Rahmen der beruflichen Tätigkeit absolvierte Training zu psychischer Stabilität konnte ebenfalls gut für den privaten Bereich genutzt werden. Besonders bei den **Kindern** wurde von Seiten der Frauen darauf geachtet, (bestehende) **Kontakte zu Gleichaltrigen** aufrecht zu erhalten bzw. zu ermöglichen. Spielplätze waren geschlossen. Die Kinder haben als Spielgefährten gefehlt. Das war dann auch der ausschlaggebende Grund, warum eine Mutter ihr Kind ein halbes Jahr früher als gedacht im Kindergarten angemeldet hat. Denn das, was durch andere Kinder abgedeckt wird, konnte von der Mutter nicht geboten werden.

„Das war dann auch ein Beweggrund, eigentlich hätte sie erst dann mit 3 in den Kindergarten sollen, dass ich dann jetzt im November angefangen habe, sie in den Kindergarten zu geben, einfach, dass sie soziale Kontakte hat unter Gleichaltrigen.“ (TN26-FG3)

(TN1-FG1, TN5-FG1, TN12-FG2, TN26-FG3, TN31-FG4, TN32-IFG4)

Aber auch **für die Frauen selbst** war es wichtig, vereinzelt Kontakte aufrecht zu erhalten, um mit der Situation zurecht zu kommen, denn „ *(…) sonst werde ich noch wahnsinnig*“ TN12-FG2), so eine Teilnehmerin.

Wichtig war es auch, trotz manchmal fehlender Einsicht von Seiten der Kinder, eine **Tagesstruktur** zu etablieren und zu halten, wie z.B. Schulangelegenheiten am Vormittag und Bewegung mit rausgehen am Nachmittag. (TN29-FG4, TN32-IFG4)

Ziele (berufliche) **setzen**, das Geschäft versuchen am Laufen zu halten, sich **weiterbilden** waren vor allem bei den selbständig beschäftigten Frauen weitere Strategien im Umgang mit der Situation. (TN9-FG2, TN13-FG2, TN14-FG2)

Während einerseits eine verstärkte Auseinandersetzung mit Politik und gesellschaftspolitischen Themen erfolgte, wurde gegensätzlich dazu der Medienkonsum, der **Konsum der negativen Berichterstattung** und die Beteiligung an Corona-Diskussionen bewusst **reduziert und gemieden**, da dies als sehr belastend erlebt wurde. (TN15-FG2, TN12-FG2, TN40-IGP)

Das **Vertrauen** in die ExpertInnen, die **Hoffnung im Allgemeinen** auf ein Ende der Pandemie und im Besonderen auf die Impfung hielt aufrecht, **fiel** aber auch **zunehmend schwer**. (TN11-FG2, TN12-FG2, TN17-IFG3)

„Also da sich nähren zu sollen und die anderen nähren zu sollen, es ist schon hart, find ich, ja.“ (TN12-FG2)

„Im Sommer dann, habe ich schon angefangen zu zweifeln, ja, also keine Verschwörungstheoretikerin, aber ein bisschen in die Richtung (…) weil vieles widersprüchlich war, viele offene Fragen, die mir keiner beantworten konnte.“ (TN42-IGP)

Anhang: Überblick soziodemografische Angaben der Teilnehmerinnen

Gruppe	Kürzel für Auswertung/ Bericht	Alter	Anzahl Kinder	Alter Kind 1	Alter Kind 2	Alter Kind 3	Alleinerziehend	in Karenz	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Muttersprache	seit wann in Ö	aktuelle / letzte berufliche Tätigkeit	Seit wann arbeitslos Jahr (aus AMS-Daten, Angaben der TN tw. korrigiert)
FG 1	**TN1_FG1**	31	2	3	9	0	0	0	Matura	0	Mazedonisch	2000	Verkäuferin	2014_05
FG 1	**TN2_FG1**	53	1	16	0	0	0	0	0	Uni / FH	Spanisch	1995	Assistentin Buchhaltung	2019_09
FG 1	**TN3_FG1**	37	2	12	14	0	1	0	Matura	0	Deutsch	Geburt	Buchhalterin	2019_04
FG 1	**TN4_FG1**	50	2	28	32	0	1	0		Pflichtschule	Englisch	2018	Studioleitung	2019_08
FG 1	**TN5_FG1**	45	1	2	0	0	1	0	Uni / FH		Deutsch	Geburt	Yogalehrerin	2013_08
FG 2	**TN6_FG2**	45	2	6	8	0	0	0	Uni / FH	0	Deutsch	Geburt	Musikerin (selbständig)	0
FG 2	**TN7_FG2**	33	0	0	0	0	0	0	Uni / FH	0	Deutsch	Geburt	Selbständig	0
FG 2	**TN8_FG2**	49	1	14	0	0	0	0	Pflichtschule	0	Deutsch	Geburt	Yogalehrerin	0
FG 2	**TN9_FG2**	51	0	0	0	0	0	0	Uni / FH	0	Deutsch	Geburt	Filmemacherin / Filmfestkuratorin	0
FG 2	**TN10_FG2**	50	1	12	0	0	0	0	Matura	0	Deutsch	Geburt	Friseurmeisterin / Trainerin Erwachsenenbildung	0
FG 2	**TN11_FG2**	40	2	5	8	0	0	0	Uni / FH	0	Portugiesisch	2009	Achtsamkeitstrainerin	0
FG 2	**TN12_FG2**	49	2	12	15	0	0	0	Uni / FH	0	Deutsch	1993	Selbständig	0
FG 2	**TN13_FG2**	52	2	16	20	0	0	0	Matura	0	Deutsch	Geburt	Selbständig	
FG 2	**TN14_FG2**	54	1	17	0	0	1	0	Uni / FH	0	Deutsch	Geburt	Fremdenführerin	

Gruppe	Kürzel für Auswertung/ Bericht	Alter	Anzahl Kinder	Alter Kind 1	Alter Kind 2	Alter Kind 3	Alleinerziehend	in Karenz	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Muttersprache	seit wann in Ö	aktuelle / letzte berufliche Tätigkeit	Seit wann arbeitslos Jahr (aus AMS-Daten, Angaben der TN tw. korrigiert)
FG 2	**TN15_FG2**	32	0	0	0	0	0	0	Matura	0	Deutsch	Geburt	Tanzpädagogin / Tanzstudioleiterin	
FG 3	**TN16_FG3**	34	1	6	0	0	0	0	0	Uni /FH	Serbisch	2017		2018
FG 3	**TN17_IFG3**	29	2	4	7	0	0	0	Lehre /Fachschule	0	Serbisch	Geburt	Verkäuferin	2019_12
FG 3	**TN18_FG3**	34	2	6	8	0	1	0	0	Uni / FH	Rumänisch	2007	Kindergruppenbetreuerin	2020_03
FG 3	**TN19_FG3**	29	3	1	7	10	0	1	0	Matura	Arabisch	2014	Kindergartenassistentin	0
FG 3	**TN20_FG3**	33	1	1	0	0	0	1	Lehre /Fachschule	0	Deutsch	Geburt	Verkäuferin	0
FG 3	**TN21_FG3**	43	3	2	2	7	0	1	0	Uni / FH	Serbisch	2011	kaufmännische Referentin	0
FG 3	**TN22_FG3**	28	2	9	20 Monate	0	1	1	Pflichtschule		Rumänisch	2000	Veranstaltungsbereichleiterin (Catering)	0
FG 3	**TN23_FG3**	35	2	4	9	0	0	1	Lehre /Fachschule	0	Bosnisch	1992	Bürokauffrau	2020_06
FG 3	**TN24_FG3**	40	1	14	0	0	0	0	Lehre /Fachschule	Uni / FH	Litauisch	2004	Köchin	2020_03
FG 3	**TN25_FG3**	32	2	3	7	0	0	0	Matura	0	Serbokroatisch	1991	Feinkostverkäuferin	2016

Gruppe	Kürzel für Auswertung/ Bericht	Alter	Anzahl Kinder	Alter Kind 1	Alter Kind 2	Alter Kind 3	Alleinerziehend	in Karenz	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Muttersprache	seit wann in Ö	aktuelle / letzte berufliche Tätigkeit	Seit wann arbeitslos Jahr (aus AMS-Daten, Angaben der TN tw. korrigiert)
FG 3	**TN26_FG3**	35	2	2	3	0	1	1	Lehrabschluss (ISCED 3)	0	Deutsch	Geburt		0
FG 4	**TN27_FG4**	39	2	12	14	0	0	0	Lehre /Fachschule	0	Serbisch	2004	Reinigungskraft	0
FG 4	**TN28_FG4**	39	2	15	16	0	1	0	Lehre /Fachschule	0	Serbisch	Geburt	Serviceassistentin	0
FG 4	**TN29_FG4**	33	1	9	0	0	0	0	Lehre /Fachschule	0	Deutsch	Geburt	Konditorin	0
FG 4	**TN30_IFG4**	38	3	10	16	20	0	0	0	Lehre /Fachschule	Serbisch	2000	Busfahrerin	0
FG 4	**TN31_FG4**	44	1	6	0	0	0	0	Uni /FH	0	Deutsch	Geburt	Radiotechnologin	0
FG 4	**TN32_IFG4**	39	1	7	0	0	0	0	Uni /FH	0	Deutsch	Geburt	Sozialpädagogin	0
FG 5	**TN33_FG5**	30	0	0	0	0	0	0	Matura	0	Polnisch	1999	Flugbegleiterin	2021_01
FG 5	**TN34_FG5**	28	0	0	0	0	0	0	0	Universität/FH	Rumänisch	2019	Empfangsmitarbeiterin	2020_09
FG 5	**TN35_FG5**	37	0	0	0	0	0	0	0	Matura; Hotelfachschule	Polnisch	2005	Rezeptionistin	2021_01
FG 5	**TN36_FG5**	43	1	5	0	0	1	0	0	HAK	Ungarisch	2011	Empfangsmitarbeiterin	2020_03
FG 5	**TN37_FG5**	24	0	0	0	0	0	0	Matura	0	Tschetschenisch/Russisch	2008	Servicekraft/Büroassistentin	2021_03
FG 5	**TN38_FG5**	31	0	0	0	0	0	0	Uni/FH	0	Deutsch	2013	Kellnerin	2020-04
FG 5	**TN39_FG5**	33	2	11	12	0	0	0		Matura	Arabisch	1988	Kellnerin	2020_03

Gruppe	Kürzel für Auswertung/ Bericht	Alter	Anzahl Kinder	Alter Kind 1	Alter Kind 2	Alter Kind 3	Alleinerziehend	in Karenz	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Muttersprache	seit wann in Ö	aktuelle / letzte berufliche Tätigkeit	Seit wann arbeitslos Jahr (aus AMS-Daten, Angaben der TN tw. korrigiert)
I 1_1	**TN40_IGP**	35	2	5	3	0	0	0	Matura		Deutsch	Geburt	Kindergartenpädagogin, VS-Lehrerin	0
I 1_2	**TN41_IGP**	45	2	11	8	0	1	0		Universität	Ukrainisch	1999	Labormitarbeiterin	0
I 1_3	**TN42_IGP**	30	1	11	0	0	0	0	Berufsreifeprüfung		Serbokroatisch	Geburt	Verwaltungsassistenz	0

Unternehmensinterviews	
IU1	Derzeit sind 815 Personen im Unternehmen österreichweit beschäftigt; davon in Wien 285; davon 101 männlich und 184 weiblich; Teilzeit: 77/ davon 14 männlich und 63 weiblich. Vollzeit 208/ davon 87 männlich und 121 weiblich
IU2	71 Beschäftige (NÖ, Wien); davon 15 Personen in Wien; 45 Frauen, 26 Männer; in Teilzeit 22 Frauen (von 5-20h/Woche), 3 Männer; in Vollzeit 23 Frauen, 24 Männer; Branche: Gesundheitswese; KV: Metall-Gewerbe zugeordnet
IU3	Gesamt 160; 40 Personen in der Produktion; 120 Personen in den Service-Filialen: 80 Frauen, 40 (1/3) Männer; in Teilzeit (inkl. Elternteilzeit) 40 Frauen; Branche: Lebensmittelproduktion/Gastro

ExpertInnen-Interviews			
IE1	Statistik Austria www.statistik.at	IE3	Bildungsberatung in Wien www.bildungsberatung-wien.at
IE2	MA 40 – Magistratsabteilung für Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht der Stadt Wien	IE4	Nachbarinnen in Wien www.nachbarinnen.at