



Anfrage der Abgeordneten Sandra Schoch (Grüne)

---

Landesrat Marco Tittler  
Landhaus  
Römerstr. 15  
6900 Bregenz

## **Der lange Weg zur Lohngerechtigkeit für Frauen – was unternimmt die Landesregierung?**

### **Anfrage gem. §54 GO**

Bregenz, am 02.02.2024

Sehr geehrter Herr Landesrat,

Frauen verdienen in Österreich nach wie vor um ein Fünftel weniger als Männer. In Vorarlberg sogar um ein Viertel. Wir gehören europaweit zu den Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Laut Eurostat 2021 liegt der Gender Pay Gap in Österreich bei 18,8 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 12,7 Prozent.

Die aktuelle Studie „Outside the box - Women's individual poverty situation in the EU and the role of labour market characteristics and tax-benefit policies“ zeigt, dass die Einkommenssituation von Frauen mit Kindern in Österreich besonders prekär ist. Wenn das Einkommen von Frauen mit Kindern isoliert betrachtet wird, ist laut Ergebnissen der Studie die Hälfte der Frauen in Österreich armutsgefährdet. Im Vergleich dazu ist der Armutsgefährdungs-Wert für Väter lediglich neun Prozent. Frauen haben demnach ein deutlich höheres Armutsrisiko als ihre Partner. Die Studienautorinnen schlagen Alarm: Rund ein Drittel der Frauen könnte mehr oder weniger über Nacht in Richtung Armutsgefährdung abdriften, wenn ihr Partner plötzlich wegfallen und Sozialleistungen nicht greifen würden.

Für Österreich zeigt sich, dass selbst bei Vollzeitbeschäftigten erhebliche Unterschiede hinsichtlich Armutsrisiko bestehen: Während dies bei Männern bei sechs Prozent liegt, liegt es bei Frauen bei elf Prozent. Bezahlte Arbeit ist für Frauen somit kein ausreichender Schutz vor Armut, solange die Ungleichstellung schon bei der Bezahlung beginnt.

Das sind keine rühmlichen Nachrichten für das Österreich im 21. Jahrhundert.

Die Folgen der ungleichen Löhne liegen auf der Hand: Armutsrisiko, Altersarmut, Abhängigkeit vom Partner. Im schlimmsten Fall hält diese Abhängigkeit Frauen sogar in Beziehungen, die von psychischer und/oder physischer Gewalt geprägt sind. Altersarmut bleibt weiblich – gerade in Vorarlberg. So lag das Medianeinkommen der Vorarlberger Pensionistinnen gemäß „Vorarlberger Gleichstellungsbericht 2021“ 2019 bei 14.680 Euro brutto. Das ist das niedrigste Medianeinkommen österreichweit. Das geschlechterspezifische Verdienstgefälle bei Pensionen liegt in Vorarlberg

bei 46,4 Prozent und damit deutlich über den 38,7 Prozent österreichweit. 22,6 Prozent der über 60-jährigen Frauen in Vorarlberg haben keine Eigenpension.

Das 2011 in Österreich eingeführte Lohntransparenzgesetz hat daher nicht den erhofften Effekt gebracht. Die Einkommensschere hat sich seither lediglich um 3,6 Prozent verringert (von 23,5 auf 19,9 Prozent österreichweit). Vorarlberg liegt bei diesen Zahlen deutlich dahinter, hier beträgt die Einkommensschere 26 Prozent. Damit landet Vorarlberg auf dem letzten Platz im Österreichranking.

Vor diesem Hintergrund richte ich an Sie als zuständiges Regierungsmitglied gemäß §54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtags folgende

## **ANFRAGE**

1. Welche Maßnahmen haben Sie bisher gesetzt, um Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern in der eigenen Verwaltung und in den eigenen öffentlichen und halböffentlichen Einrichtungen zu gewährleisten? Wie haben diese gewirkt und in welcher Form werden diese Ergebnisse öffentlich einsehbar gemacht?
2. Welche weiteren konkreten Maßnahmen planen Sie diesbezüglich? Wann?
3. Welche gemeinsamen Projekte zur Lohngleichheit mit Betrieben und Unternehmen in Vorarlberg haben Sie bisher initiiert? Welche sind weiterhin geplant?
4. Welche vom Land gesetzten Dialogformate mit Wirtschaftsvertretungen, Betrieben und Unternehmen bestehen, um dem Ziel der Lohngerechtigkeit näherzukommen? Was sind die zentralen Ergebnisse dieser Fachgespräche?
5. Um Lohnungleichheit zu eliminieren braucht es u.a. eine Sensibilisierung der Führungskräfte, der HR-Verantwortlichen und der Mitarbeitenden. Welche diesbezüglichen Maßnahmen haben Sie bisher gesetzt? Welche planen Sie weiterhin?
6. Differenzierte Lohnanalysen zeigen nicht nur welche Unternehmen fair bezahlen, sie sind auch ein wichtiger Schritt, um unbewusste Mechanismen bei der Gehaltseinstufung aufzudecken und dagegen vorgehen zu können. Welche diesbezüglichen Projekte/Analysen haben Sie seitens des Landes bisher durchgeführt bzw. unterstützen Sie? Welche diesbezüglichen Maßnahmen sind weiterhin geplant?
7. In der Schweiz wurde das Siegel für Lohngleichheit eingeführt. Damit werden Unternehmen, die fair bezahlen, ausgezeichnet und öffentlich gemacht. Ist Ihnen diese Maßnahme bekannt und planen Sie eine derartige Auszeichnung auch für Vorarlbergs Unternehmen einzuführen? Wenn ja, wann? Wenn nein, warum nicht?
8. Welche Unterstützungsmaßnahmen für Vorarlberger Unternehmen haben Sie bisher gesetzt, um die Väterkarenz zu attraktivieren und weiblichen Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern? Welche weiteren Maßnahmen sind geplant und wann? Wie bewerten Sie diese Maßnahme hinsichtlich der Wirtschaftsstandortsicherung Vorarlberg?

Für die Beantwortung der Anfrage bedanke ich mich im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen,

LAbg. Sandra Schoch

Frau Landtagsabgeordnete  
Sandra Schoch,  
Grüne  
im Hause

im Wege der Landtagsdirektion

Bregenz, am 23.02.2024

Betreff: **Der lange Weg zur Lohngerechtigkeit für Frauen – was unternimmt die Landesregierung?**

Bezug: Landtagsanfrage vom 02.02.2024, Zl.: 29.01.501

Sehr geehrter Frau Landtagsabgeordnete Schoch!

Ihre Anfrage gemäß §54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages **beantworte ich im Einvernehmen mit Landeshauptmann Mag. Wallner und Landesrat Mag. Tittler** wie folgt:

- 1. Welche Maßnahmen haben Sie bisher gesetzt, um Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern in der eigenen Verwaltung und in den eigenen öffentlichen und halböffentlichen Einrichtungen zu gewährleisten? Wie haben diese gewirkt und in welcher Form werden diese Ergebnisse öffentlich einsehbar gemacht?**
- 2. Welche weiteren konkreten Maßnahmen planen Sie diesbezüglich? Wann?**

Bereits im Jahr 2000 wurde in der Vorarlberger Landesverwaltung ein funktionsorientiertes Gehaltssystem eingeführt, das die jeweilige Stelle auf Basis von vorgegebenen Kriterien unabhängig von der Person bewertet. Damit ist sichergestellt, dass für dieselben Tätigkeiten derselbe Lohn, unabhängig vom Geschlecht, bezahlt wird. Dieses Gehaltssystem wurde einer Evaluation unterzogen und in wesentlichen Punkten überarbeitet. Das Gehaltssystem neu wurde im Jahr 2020 vom Vorarlberger Landtag beschlossen. Neben der Einführung von neuen modernen Bewertungskriterien wurde die Anrechnung von Vordienstzeiten grundlegend überarbeitet. Die volle Anrechnung von einschlägigen Vordienstzeiten kommt insbesondere auch Frauen beim Wiedereinstieg nach Betreuungszeiten zugute, da sie dadurch keine Zeiten für die Vorrückung in höhere

Gehaltsstufen verlieren. Zudem werden Zeiten einer Elternkarenz in der Landesverwaltung voll auf die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen angerechnet. Zeiten einer Elternkarenz bei anderen Arbeitgebern werden dann voll angerechnet, wenn die davor ausgeübte Tätigkeit einschlägig als Vordienstzeit berücksichtigt wurde. Die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Besetzung von unterschiedlich bewerteten Stellen ist auf der Seite <https://vorarlberg.at/-/chancengleichheit-karriere-in-der-landesverwaltung> abrufbar. Die Entwicklung zeigt, dass z.B. bei den Expertinnen und Experten bereits eine Gleichverteilung erreicht wurde. In den Landeskranenhäusern wurde im Jahr 2013 ein dem Gehaltssystem neu in der Landesverwaltung vergleichbares System umgesetzt.

- 3. Welche gemeinsamen Projekte zur Lohngleichheit mit Betrieben und Unternehmen in Vorarlberg haben Sie bisher initiiert? Welche sind weiterhin geplant?**
- 4. Welche vom Land gesetzten Dialogformate mit Wirtschaftsvertretungen, Betrieben und Unternehmen bestehen, um dem Ziel der Lohngerechtigkeit näherzukommen? Was sind die zentralen Ergebnisse dieser Fachgespräche?**
- 5. Um Lohnungleichheit zu eliminieren braucht es u.a. eine Sensibilisierung der Führungskräfte, der HR-Verantwortlichen und der Mitarbeitenden. Welche diesbezüglichen Maßnahmen haben Sie bisher gesetzt? Welche planen Sie weiterhin?**
- 6. Differenzierte Lohnanalysen zeigen nicht nur welche Unternehmen fair bezahlen, sie sind auch ein wichtiger Schritt, um unbewusste Mechanismen bei der Gehaltseinstufung aufzudecken und dagegen vorgehen zu können. Welche diesbezüglichen Projekte/Analysen haben Sie seitens des Landes bisher durchgeführt bzw. unterstützen Sie? Welche diesbezüglichen Maßnahmen sind weiterhin geplant?**

Zu den Fragen 3 bis 6 ist zunächst anzumerken, dass das Land gemeinsam mit der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Vorarlberg periodisch wiederkehrend, zuletzt 2021, den Gleichstellungsbericht herausbringt. Darin sind Handlungsempfehlungen definiert, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen sollen:

- Aufbrechen traditioneller Berufsbilder und Ausbildungswege
- Neubewertung der Erwerbsarbeit – Reduktion des geschlechterspezifischen Einkommensgefälles
- Kulturwandel in der partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Hausarbeit
- Umfassende Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbarer Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur für Kinder
- Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen
- Geschlechtergerechte Transfer- und Sozialleistungen

- Fortführung und Weiterentwicklung laufender Gleichstellungsagenden sowie Planung neuer Aktivitäten im Land Vorarlberg
- Intensivierung von Gewaltprävention

Diese Themen werden mit verschiedenen Systempartnerinnen weiterentwickelt.

Überdies wird aktuell die Landeskampagne „Rollenwandel 2023/24“ durchgeführt. Diese entstand u.a. aus dem Regionalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg (RAP), einem Instrumentarium der koordinierenden Gleichstellungspolitik.

Ziel der Kampagne ist, von gängigen Rollenmodellen (Vater Vollzeit, Mutter Care-Arbeit und Zuverdienst) wegzukommen und durch vielfältige Lebensmodelle neue Rollenvorbilder kennenzulernen. Alternative Rollenmodelle leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ausgeglichener aufzuteilen.

Vorarlberg hat bei zwei Landesfrauenreferentinnenkonferenzen (2021 und 2023) den Beratungspunkt „Neubewertung der Erwerbsarbeit – Reduktion des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, auf die Tagesordnung gebracht. In Folge wurde die zuständige Ministerin ersucht, Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartnerschaft (ua. Wirtschaftskammer Österreich und Österreichischer Gewerkschaftsbund) bezüglich Mindestlöhne und Grundgehälter (Kollektivverträge) zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern zu führen. Ebenso wurde ersucht, eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartnerschaft, Gleichbehandlungsstellen und Fachexpertinnen und Fachexperten einzurichten.

Dem Frauenpolitischen Forum, das die Vorarlberger Landesregierung in sämtlichen frauenpolitisch relevanten Themen berät, gehören nach dem Landes-Frauenförderungsgesetz Vertreterinnen der Wirtschaftskammer und der Kammer für Arbeiter und Angestellte an. Es besteht auch eine enge Zusammenarbeit mit Vertreterinnen von ÖGB und AMS. Zweimal im Jahr finden, anlässlich des internationalen Frauentages und des Gender Pay Gap Tages im Oktober, regelmäßige gemeinsame Veranstaltungen statt.

Im Jahr 2023 fand im Herbst die gemeinsame Veranstaltung zum Thema „Vom Pay Gap zu Equal Pay - Der Weg zur finanziellen Selbstbestimmung und Gleichstellung von Frauen“, statt.

Als zentrales Ergebnis kann zusammengefasst werden, dass Lohntransparenz in den Unternehmen, die finanzielle Aufwertung von „typischen“ Frauenberufen sowie das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und Aufgabenverteilungen innerhalb der Gesellschaft und Familie wesentliche Hebel sind.

In der seit über vier Jahren vom Land durchgeführten Webinarreihe werden verschiedene frauen- und gleichstellungsrelevante Themen mit Expertinnen erläutert. Beispielsweise wurde die Themen „Unconscious Bias – unbewusste Vorurteile“, „Gehaltsverhandlungen – erfolgreich geführt“, „Zukunftsfit – Frauen als strategischer Erfolgsfaktor für Unternehmen!“, durchgeführt.

Seit dem Jahr 2022 wird gemeinsam mit dem BIFO der landesweite „**Girls-Day**“ mit Betrieben durchgeführt, der sich steigenden Interesses erfreut. (2022 waren es 19 Unternehmen mit 270 Mädchen, 2023 bereits über 500 Mädchen in 33 Unternehmen). Ziel ist, Mädchen in ihrer Berufswahl eine breitere Sicht auf Berufe zu ermöglichen und sie an „frauenuntypische“ Berufe heranzuführen.

Folgendes wird vom Verein Amazone im Bereich der Berufswahl angeboten:

- **Erweiterung des Berufswahlspektrums, gefördert durch Land Vorarlberg, Frauen und Gleichstellung**  
Während der Öffnungszeiten des amazoneZENTRUM sind die Werkstatt sowie das Fotolabor immer offen und frei zugänglich. Die Besucherinnen werden fachlich durch eine Mitarbeiterin begleitet und können ihre Projekte und Ideen umsetzen. Wöchentlich findet der Workshop amazoneWERKSTATT statt. Zusätzlich bietet das Projekt Mädchen und jungen Frauen wichtige Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf Berufswahl- und Bewerbungsprozesse in einer für den weiteren Lebensverlauf entscheidenden Phase.
- **Rolle, Beruf & mehr, gefördert durch Land Vorarlberg, Frauen und Gleichstellung**  
Jährlich werden zehn kostenfreie Workshops für Jugendliche umgesetzt, die im Verein Amazone gebucht werden können. Workshopinhalte werden teilweise in geschlechtshomogenen und teilweise in gemischtgeschlechtlichen Gruppen umgesetzt und dauern zwei bis drei Unterrichtseinheiten. Inhalte und Rahmen können auf das Alter der Schülerinnen und Schüler abgestimmt werden. Zudem werden digitale Workshops für Schulklassen via Zoom angeboten. Die Durchführung erfolgt in Kooperation mit dem Boys' Day Vorarlberg.
- **i-Messe, gefördert durch Land Vorarlberg, Frauen und Gleichstellung (2025 wieder)**  
Der Verein Amazone setzt auf der alle zwei Jahre stattfindenden i – Die Vorarlberger Ausbildungsmesse interaktive Angebote, um Hemmschwellen abzubauen und Zugänge zu neuen Berufsfeldern zu eröffnen.
- **BIZ-Techniktage für Mädchen, gefördert durch AMS**  
Der Verein Amazone führt im Auftrag des AMS Vorarlberg Workshops für Schülerinnen in der Berufsorientierungsphase in den Berufsinformationszentren Bregenz, Feldkirch und Bludenz durch. Das Ziel der BIZ-Techniktage für Mädchen ist es, das Berufswahlspektrum der Teilnehmerinnen durch Spaß an technischen Herausforderungen zu erweitern. Über einen niederschweligen, erlebnisorientierten Zugang werden Einblicke in atypische Mädchenberufsfelder

ermöglicht. Angeleitet durch ausgebildete Fachfrauen und Lehrmädchen aus technisch-handwerklichen Unternehmen werden in Handwerk-Workshops Solarlampen erstellt und in Roberta-Workshops Roboter gebaut und programmiert.

**7. In der Schweiz wurde das Siegel für Lohngleichheit eingeführt. Damit werden Unternehmen, die fair bezahlen, ausgezeichnet und öffentlich gemacht. Ist Ihnen diese Maßnahme bekannt und planen Sie eine derartige Auszeichnung auch für Vorarlbergs Unternehmen einzuführen? Wenn ja, wann? Wenn nein, warum nicht?**

Die Maßnahme ist bekannt, in diesem Zusammenhang gab es im Rahmen des RAP in mehreren Arbeitsgruppentreffen „Arbeitsmarkt-Gleichstellung“ auch Kontakt zur HSG St. Gallen, Competence Centre for Diversity and Inclusion CCDI. Eine Recherche von SRF zeigt allerdings auf, dass in vielen Firmen die Prüfung zur Lohngleichheit besteht, aber dennoch bei den meisten noch Lohnunterschieden vorhanden sind.

In Vorarlberg gibt es die Initiative „Ausgezeichnete familienfreundliche Betriebe“, bei der schon sehr lange abgefragt wird, welche Maßnahmen Betriebe setzen, um gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen sicherzustellen. Weiters wird gefragt, ob diese Maßnahmen laufend überwacht werden. Im Vorort-Gespräch wird dies überprüft und die Betriebe erhalten gegebenenfalls Optimierungsvorschläge.

Im Beirat der Initiative „Ausgezeichnete Familienfreundliche Betriebe“ sind die Sozialpartner vertreten und überprüfen in einem aufwändigen Kontrollverfahren die Einreichungen. Unternehmen sind von der Teilnahme an der Initiative „Ausgezeichnete familienfreundliche Betriebe“ ausgeschlossen, wenn ein laufendes Gerichtsverfahren wegen Verstößen gegen das Mutterschutz-, Väternkarenz- und Gleichbehandlungsgesetz oder gegen andere Gesetze, die in Verbindung mit Elternschaft und/oder Betreuungsaufgaben anhängig ist. Im Falle einer Verurteilung wegen eines Verstoßes gilt der Ausschluss für drei Jahre ab Rechtskraft des Urteils.

Im Rahmen der Initiative „Ausgezeichnete Familienfreundliche Betriebe“ gelten folgende Beurteilungskriterien:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Arbeitsorganisationsformen
- Karenz und Wiedereinstieg
- Elternförderung
- Beruf und Pflege
- Familienbewusste Serviceleistungen
- Weiterbildung
- Chancengleichheit in der Führung
- Familienbewusste Unternehmenskultur



**8. Welche Unterstützungsmaßnahmen für Vorarlberger Unternehmen haben Sie bisher gesetzt, um die Väterkarenz zu attraktivieren und weiblichen Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern? Welche weiteren Maßnahmen sind geplant und wann? Wie bewerten Sie diese Maßnahme hinsichtlich der Wirtschaftsstandortsicherung Vorarlberg?**

Der „Ausgezeichnete familienfreundliche Betriebe“ widmet sich seit 1998 im Handlungsfeld „Karenz und Wiedereinstieg“ diesem Thema. Neben der Abfrage, wie viele Männer Elternkarenz aber auch Pflegekarenz und den Papamonat in Anspruch genommen haben, wird die Väterförderung seitens der Betriebe mit konkreten Fragen überprüft: „Erhalten werdende Väter von Personalverantwortlichen im Unternehmen Informationen und Beratungsunterstützung rund um die Themen Papamonat und Väterkarenz?“ Darüber hinaus wird auch die aktive Väterförderung z.B. durch Ermöglichung von Arbeitszeitreduktion oder familienorientierte Arbeitszeitgestaltung abgefragt.

Ebenso wird abgefragt und aufgezeigt, wie wichtig die Kontakthaltemaßnahmen während der Karenz sind und mit welchen betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen Karenzierte leichter und stressfreier wiedereinsteigen können.

**KarenzAktiv** unterstützt bei der Planung und Umsetzung von Auszeiten, Elternteilzeit und dem Wiedereinstieg in den Beruf. Ziel ist es, Mütter, Väter, aber auch Unternehmen dabei zu unterstützen, die Karenz und den Wiedereinstieg optimal zu gestalten. KarenzAktiv ist eine Kooperation zwischen der AK Vorarlberg und ABZ\*AUSTRIA und wird vom Land Vorarlberg finanziell unterstützt.

Das ABZ\*AUSTRIA führt u.a. Unternehmensarbeit für Vorarlberger Unternehmen durch, wobei insbesondere folgende Projekte zu erwähnen sind:

- Unternehmer:innentalk (es handelt sich dabei um ein bis zwei Veranstaltungen pro Jahr für Unternehmen zu Themen wie bspw. Wiedereinstieg Karenzmanagement, betriebliche Kinderbetreuung, Homeoffice. Zielgruppe sind: Unternehmerinnen und Unternehmer bzw. Unternehmen und deren Human Resources (HR) Verantwortliche.
- Es werden diverse Workshops für Eltern angeboten, die auch für deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Mehrwert in der Beschäftigung bedeuten, wie bspw.
  - o Resilienztraining: in diesem Workshop setzen sich Eltern mit inneren und äußeren Stressfaktoren rund um das Thema Wiedereinstieg, Vereinbarkeit

von Familie und Beruf auseinander und lernen alltagstaugliche Übungen kennen.

- o Ernährung fürs Büro und zu Hause (wurde im Zeitraum 2021-2023 angeboten)
- o neu eingeführt wurde außerdem der Workshop zu „Familienkompetenzen“: Es soll eine neue Perspektive auf den „Lernort Familie“ erschlossen werden, statt sich defizitär auf eine Absenz vom Erwerbsleben im Rahmen der Elternkarenz und die anschließende Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fokussieren. Im Workshop werden mit kompetenzorientierten Ansätzen neue Perspektiven für eine innovative Personalpolitik erarbeitet. Durch das Erkennen und Belegen der im Rahmen der Elternschaft erworbenen Kompetenz können vielfach ungenutzte Potenziale für Unternehmen und Mitarbeitende stärker verwertbar gemacht werden. Erworbene und geübte Familienkompetenzen können als Antwort auf Herausforderungen der Arbeitswelt begriffen werden, beispielhaft seien Kommunikation, komplexes Problemlösungsverhalten, Durchsetzungskraft und Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit und Flexibilität genannt. Zielgruppen sind hier Eltern in den Unternehmen.
- Ferner werden Strategieworkshops angeboten, deren Ziel es ist, das Karenzmanagement in Unternehmen zu etablieren. Zielgruppe sind Organisations- und HR-Verantwortliche, Unternehmerinnen und Unternehmer.
- Außerdem werden im Rahmen von „KarenzAktiv“ auch Einzelkarenzmanagementberatungen für Unternehmen durchgeführt. Die Ausgangssituation im Betrieb hinsichtlich Karenzmanagement wird analysiert und es werden dem Unternehmen Unterstützungsmöglichkeiten genannt sowie mögliche weitere – auf das Unternehmen passende – Karenzmanagementmaßnahmen erörtert.

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die direkt bei den Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansetzen, können Eltern auch rechtliche Beratungen im Rahmen von „KarenzAktiv“ durch juristische Referentinnen und Referenten der AK Vorarlberg in Anspruch nehmen. Diese umfassen Themen wie Papamonat und Karenzteilung samt Teilung des Kinderbetreuungsgeldes durch die Eltern bis hin zum Wiedereinstieg (bspw. Elternteilzeit, Elternarbeitszeit, Pensionssplitting) nach der Elternkarenz samt Unterstützung bei der Planung der „Rahmenbedingungen“, wie bspw. Kinderbetreuung.

Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang nachfolgende Beratungsangebote:

- Rechtliche Einzel- und Paarberatungen durch die Referentinnen und Referenten der AK Vorarlberg
- Casemanagement Kinderbetreuung durch das ABZ\* AUSTRIA  
Walk und Talk Angebot für Eltern mit Kleinkindern
- Workshopangebote über Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinden, Städte und Netzwerkpartner
- Vorträge und Seminar zur Karenz, Karenzteilung, Teilung des Kinderbetreuungsgeldes, Pensionssplitting sowie zum Wiedereinstieg samt Kinderbetreuung u.Ä.
- Besuch von Elterntreffs durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ABZ\* AUSTRIA und der AK Vorarlberg zur Beratung zu Themen den Wiedereinstieg betreffend

Anlässlich des diesjährigen 10-jährigen Jubiläums ist ein Rebranding von „KarenzAktiv“ für noch mehr Wirkung geplant. Mit dem Rebranding soll die Bindung zu treuen Kundinnen und Kunden vertieft und gleichzeitig neue Zielgruppen gewonnen werden. Ein neuer Auftritt ermöglicht zudem eine effektivere Kommunikation bei der Erweiterung des Produkt- oder Dienstleistungsportfolios.

Darüber hinaus setzt das AMS Vorarlberg eine Reihe von gezielten und unterstützenden Maßnahmen zum Thema „Lohngerechtigkeit für Frauen“. Im Rahmen der Impulsberatung für Betriebe (IBB) – ein kostenloses Beratungsangebot des AMS – werden Unternehmen in der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt.

**Chancengerechtigkeit** bildet dabei einen der Kernpunkte mit den inhaltlichen Themen „Gendergerechte Rekrutierung“, „Vereinbarkeit Beruf & Privatleben“, „Gleichstellungsorientierte Führung“ und „Frauen in Handwerk und Technik“.

Mit dem arbeitsmarktpolitischen **Frauenprogramm** setzt das AMS Vorarlberg gezielte Maßnahmen zur Förderung von arbeitssuchenden Frauen, um die Benachteiligungen in der Arbeitswelt auszugleichen. Neben Leistungsbezügen (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) gibt es zahlreiche weitere Maßnahmen – dazu zählen berufliche Neu- und Umorientierung, Wiedereinstieg nach der Elternkarenz und unterschiedliche Förderungen (z.B. Eingliederungsbeihilfe für Wiedereinsteigerinnen, Kombilohnbeihilfe, Kurskostenförderungen oder Kinderbetreuungsbeihilfe).

Das AMS unterstützt arbeitsuchende Frauen mit individueller Beratung und Berufsorientierung, entwickelt maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen und bietet Workshops zu frauenspezifischen Arbeitsmarktthemen. Eines der Kernelemente ist es, Frauen beim Wiedereinstieg nach der Elternkarenz aktiv zu unterstützen. Speziell für arbeitsuchende Mütter gibt es den Kurs „**Wiedereinstieg mit Zukunft**“, der bereits während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld besucht werden kann. Die Teilnehmerinnen werden beim beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Erwerbunterbrechung gefördert.

Das „**Frauenberufszentrum – FBZ**“ ist darauf spezialisiert, arbeitslose Frauen bei ihrem Wiedereinstieg ins Berufsleben, ihrer Berufsorientierung, bei der Aus- und Weiterbildung und der Jobsuche zu unterstützen. Zudem fungiert das Frauenberufszentrum als Drehscheibe für alle arbeitsmarktbezogenen Angebote für Frauen in Vorarlberg und bietet durch eine gute Vernetzung ein breites Spektrum an Möglichkeiten an. Bei Bedarf erhalten die Frauen Informationen zur Väterkarenz und werden über das Angebot der AK Vorarlberg KarenzAktiv informiert.

Die Sicherung eines ausreichenden Angebots qualifizierter Fachkräfte ist aufgrund der sich verändernden demografischen Rahmenbedingungen ein strategischer Standortfaktor und eine zentrale Handlungsprämisse. Im Wettbewerb um Fachkräfte stellen umfassende Unterstützungsmaßnahmen rund um das Thema Karenz und Wiedereinstieg ein wichtiger Standortfaktor dar. Diese Unterstützungsmaßnahmen sollen den Eltern ermöglichen, die Zeit der Elternschaft partnerschaftlich zu planen und umzusetzen, um die Karrierechancen beider Elternteile zu erhalten. Sie dienen dem besseren und schnelleren Wiedereinstieg in das Berufsleben und zur konkreten Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Mehr Frauen können dadurch, allenfalls sogar mit einem höheren Arbeitszeitausmaß, schneller wieder in den Beruf einsteigen. Es stehen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung und das Know-How, das Eltern in einem Betrieb bereits erworben haben, kann erhalten bleiben bzw. weiter ausgebaut werden. Durch Beratung und Aufklärung zum Pensionsrecht, lässt sich eine Erhöhung des Teilzeitausmaßes, insbesondere bei Frauen bzw. ein früherer Wiedereinstieg in das Berufsleben durch Eltern erwarten. Durch die Unterstützung bei der Planung des Wiedereinstiegs trauen sich Frauen zu, höher qualifizierte Positionen nach ihrer Karenz an- bzw. wieder einzunehmen.

Unternehmen lernen Möglichkeiten des Karenzmanagement kennen und werden durch ein gezieltes Angebot zu attraktiven Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und stärken damit ihr Employerbranding.

Mit freundlichen Grüßen

Katharina Wiesflecker