

Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Frauen im Brennpunkt der Arbeitsmarktforschung des AMS Österreich: Ausgewählte Forschungsergebnisse der Jahre 2014 bis 2023

AMS report, No. 172

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2023) : Frauen im Brennpunkt der Arbeitsmarktforschung des AMS Österreich: Ausgewählte Forschungsergebnisse der Jahre 2014 bis 2023, AMS report, No. 172, ISBN 978-3-85495-789-0, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/283473>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



172

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Frauen im Brennpunkt der Arbeitsmarktforschung des AMS Österreich

Ausgewählte Forschungsergebnisse
der Jahre 2014 bis 2023

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

172

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Frauen im Brennpunkt der Arbeitsmarktforschung des AMS Österreich

Ausgewählte Forschungsergebnisse
der Jahre 2014 bis 2023

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43 • Juli 2023 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2023

ISBN 978-3-85495-789-0

Inhalt

Vorwort	7
<i>AMS info 279, Juni 2014</i>	
Ursula Koller, Ursula Forster	
Das Projekt BIJUMI: Ausbildung und Begleitung für junge Migrantinnen	8
Engagement von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für die Gemeinschaft	
<i>AMS info 293, Oktober 2014</i>	
Ulrike Papouschek, Ingrid Mairhuber, Ruth Kasper	
Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im	14
Anschluss des AMS-Programmes FiT – Arbeiten die Absolventinnen ausbildungsadäquat?	
<i>AMS info 307, Februar 2015</i>	
Doris Kaucic-Rieger	
Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs-	
und Berufsleben	21
<i>AMS info 311/312, März 2015</i>	
Petra Ziegler	
Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen	
Arbeitsmarkt	26
Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess	
<i>AMS info 316/317, April 2015</i>	
Roswitha Tschenett	
Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl	37
<i>AMS info 318, Mai 2015</i>	
Petra Gregoritsch	
Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt	50
Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg: Ein Monitoring im Auftrag des AMS Österreich	
<i>AMS info 319, Mai 2015</i>	
Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer, Elisabeth Schappelwein	
Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Eine Analyse des Geschlechter-	
verhältnisses in der österreichischen Arbeitswelt	57

AMS info 336/337, März 2016

Regina Haberfellner, René Sturm

Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (2)	64
Frauen und Arbeitswelt – der »Female Shift« als Trendwende?	

AMS info 350, August 2016

Sandra Schneeweiß

Frauen im technischen Arbeitsfeld	80
Strukturelle Hürden und exkludierende Praktiken	

AMS info 355, Oktober 2016

Ehrenfried Natter, Monika Natter, Renate Hauptfleisch

Drei Blickwinkel auf die Gleichstellung der Geschlechter	87
---	----

AMS FokusInfo 90, Jänner 2016

Petra Gregoritsch u.a.

Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen	92
Ergebnisse des Myndex 2012/2014	

AMS FokusInfo 110, August 2016

Sandra Schneeweiß

Der neue AMS report 116 zur Chancengleichheit im technischen Arbeitsfeld	94
Implizite Leistungskriterien und exkludierende Praktiken erschweren Frauen die erfolgreiche berufliche Etablierung	

AMS info 374, September 2017

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich	98
Aktualisierung 2017	

AMS info 398, Dezember 2017

Martina Maurer, Viktoria Spielmann

Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt	105
Eine Analyse der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich für das Jahr 2016 unter besonderer Berücksichtigung der AMS-Gleichstellungsaktivitäten	

AMS info 400, Jänner 2018

Christine Mayrhuber

Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen in Österreich	111
Ergebnisse einer aktuellen Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich	

AMS info 464, Februar 2020

Manuela Vollmann (Interview)

»Frauen müssen als Gestalterinnen von Digitalisierung anerkannt und gefördert werden« 116

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin und Gründerin von ABZ*AUSTRIA, im Gespräch über Digitalisierung und Gleichstellung *New-Skills-Gespräche des AMS (35)*

AMS info 497, Oktober 2020

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses am österreichischen Arbeitsmarkt 122

Aktualisierung 2020

AMS info 515, Juni 2021

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Ferdinand Lechner

Evaluierung der Förderung für Wiedereinsteigerinnen im AMS Kärnten 129

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Kärnten

AMS info 517, Juli 2021

Nadja Bergmann, Lisa Danzer, Maria Kargl, Patricia Schweifer-Ruff, Friederike Weber

E-Learning unter der Gleichstellungsbrille 136

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Praxisstudie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info 532, Dezember 2021

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze 141

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

AMS FokusInfo 172, Jänner 2021

Katharina Aufhauser, Nadja Bergmann, Helga Reichert, Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger und Petra Wetzels

Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt 147

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich und des Frauenservice der Stadt Wien

AMS info 536, Jänner 2022

Peter Grand, Marcel Fink unter Mitarbeit von Marie-Lisa Sailer

Kinderbetreuungskosten als Arbeitsmarktintegrationshemmnis für Menschen mit Betreuungspflichten 150

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info 548, Juni 2022

Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Daniela Hosner, Andreas Riesenfelder, Petra Wetzels

Evaluierung der Erwerbskarrieren von FIT-Absolventinnen 157

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info 552, September 2022

Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan, Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich	163
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich	

AMS FokusInfo 204, September 2022

Teuta Beshi

Geschlechtsspezifische Darstellung der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik	173
Der aktuelle Bericht »Gleichstellungskennzahlen im AMS« (Auswertungsjahr 2021)	

AMS info 560, Jänner 2023

Bettina Stadler, Daniela Aigner, Paul Malschinger

Das Arbeitsmarktpotenzial von Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich	176
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich	

AMS info 561, Jänner 2023

Claudia Sorger, Ronja Nikolatti, Katharina Aufhauser, Helga Reichert, Lucas Meyer, Jörg Mirtl

»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol	181
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol und des AMS Salzburg	

AMS info 562, Jänner 2023

Claudia Sorger, Ronja Nikolatti, Katharina Aufhauser, Helga Reichert, Lucas Meyer, Jörg Mirtl

»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg	186
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol und des AMS Salzburg	

AMS info 576, April 2023

Christine Mayrhuber

Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen	191
Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich	

AMS FokusInfo 226, April 2023

Daniel Schönherr, Gerlinde Hauer

Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der »Stillen Reserve«	198
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag der AK Wien	

Anhang – 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich	202
---	-----

Vorwort

Die in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich angesiedelte Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) begleitet seit vielen Jahren erfolgreich diese arbeitsmarkt- wie sozialpolitischen Bemühungen und kann hier auf zweierlei Art wirken: Erstens durch ihre berufs- und arbeitsmarktkundliche Expertise, die durch Print- wie Online-Materialien sowie durch das österreichweite, niederschwellig gestaltete Angebot der BerufsInfoZentren einen Transfer in Richtung der Zielgruppenangehörigen findet. Und zweitens, wiederum in enger Abstimmung mit den AMS-Landesorganisationen, den Sozialpartnern und dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), durch die Durchführung einschlägiger Evaluationsprojekte, die sowohl der Qualitätssicherung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als auch deren Planung und Weiterentwicklung dienen. Darüber hinaus dient das durch die Abteilung erbrachte sorgfältige statistische Monitoring des österreichischen Arbeitsmarktes diesen beiden Intentionen.

Gemeinsam und in steter Absprache mit der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen¹ in der Bundesgeschäftsstelle sowie den AMS-Landesorganisationen erfolgen daher regelmäßig Forschungs- bzw. Evaluationsprojekte, welche im oben genannten Sinne auf die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe »Frauen« fokussieren. Um hier einen raschen und repräsentativen Überblick bereitstellen zu können, wurden im vorliegenden AMS report für den Zeitraum der letzten zehn Jahre die einschlägigen Publikationen der von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation herausgegebenen Reihe AMS info vereinigt. Wie hoffen, allen Interessierten damit einen leichten Zugriff auf die in diesem Zeitraum entstandenen frauenspezifischen Arbeiten des AMS zu ermöglichen.

Wien, Mai 2023

Mag.^a Sabine PutzAbteilungsleiterin

René Sturm, Projektleiter

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation – www.ams.at

¹ www.ams.at/frauen.

Ursula Koller, Ursula Forster

Das Projekt BIJUMI: Ausbildung und Begleitung für junge Migrantinnen

Engagement von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für die Gemeinschaft¹

1 Das Projekt BIJUMI

Der Projektträger »Verein BERTA – Beratung für Frauen und Mädchen« in Kirchdorf in Oberösterreich hat im Zeitraum von Jänner 2012 bis April 2013 an der Umsetzung und Durchführung des Projektes BIJUMI gearbeitet. Das Projekt BIJUMI wurde vom Verein BERTA im Sommer 2011 entwickelt und beim Europäischen Integrationsfonds eingereicht. Im Zuge eines positiven Auswahlverfahrens wurde es aus den Mitteln des Europäischen Integrationsfonds, des Bundesministeriums für Inneres, des Landes Oberösterreich (Sozialabteilung und Jugendabteilung) sowie vom Integrationsbüro für Oberösterreich gefördert.

Das Projekt BIJUMI gliederte sich in zwei Teilprojekte, nämlich der »Ausbildung zur Bildungslotsin« und einem »Bildungs-Mentoring«. Die Zielgruppe der Projekte waren junge Menschen mit Migrationshintergrund aus dem Bezirk Kirchdorf an der Krems.

Im Zuge des Projektes BIJUMI konnten sehr viele positive Erfahrungen für die Gemeinschaft und das Zusammenleben gesammelt werden. Speziell der Themenschwerpunkt »Ausbildung von jungen Frauen zu Bildungslotsinnen« hatte besonders viele positive Auswirkungen für die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund sowie für

¹ Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von den Autorinnen auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Ursula Forster ist Leiterin des Vereins BERTA in Kirchdorf an der Krems. Ursula Koller ist Projektleiterin des Projektes BIJUMI – Bildungslotsinnen.

SchülerInnen und allgemein für die Zivilgesellschaft im Bezirk Kirchdorf sowie angrenzender Bezirke.

2 Der Weg zur Bildungslotsin

Der Lehrgang für jugendliche Bildungslotsinnen wurde im Zeitraum Jänner bis April 2013 durchgeführt. Im Vorfeld wurde mit einer Vielzahl junger MigrantInnen und ÖsterreicherInnen über die Bedeutung einer (Berufs-)Ausbildung und speziell die Ausbildung zur Bildungslotsin gesprochen.

Dabei konnten wir acht junge Frauen aus der Türkei, dem Kosovo, aus Serbien und Österreich im Alter von 19 bis 24 Jahren für die Ausbildung gewinnen.² Die Ausbildung umfasste sechs Module mit begleitender Teamsupervision sowie einer Peer Group. Bei den externen TrainerInnen bzw. Vortragenden und den SupervisorInnen wurden vorwiegend weibliche Personen engagiert.

Während des Lehrganges kontaktierten wir bereits die Schulen des Bezirkes, um den jungen Frauen und künftigen Bildungslotsinnen die Möglichkeit zu geben, bereits im Rahmen ihrer Ausbildung in den Schulen (7. und 8. Klasse) praktische Erfahrungen als Workshop-Leiterin und Vortragende sammeln zu können. Die Workshop- und Vortragstätigkeiten der Bildungslotsinnen-Anwärterinnen in den Schulen wurden filmisch dokumentiert und im Zuge der Teamsupervisionen reflektiert und analysiert.

3 Inhalte der Ausbildung zur Bildungslotsin

Die Inhalte des ersten Moduls umfassten die Themen »Zielfindung«, »Zeitmanagement« und »Präsentationstechniken«. In Kleingruppen und mit Unterstützung kreativer Techniken (z.B. Brainstorming) näherten sich die Teilnehmerinnen den Themen. Sie erarbeiteten den Vortragsinhalt für die Schulbesuche im Zuge der Vorträge und der eigenen Erfahrungen.

Im zweiten Modul wurde mit den jungen Frauen ein Materialienkoffer (= Bildungskoffer) erstellt und gefüllt. Dabei wurden Informationen über Bewerbungstätigkeiten, mögliche Ausbildungsplätze und Methoden der Vermittlung dieses Wissens besprochen, bearbeitet und ausprobiert und der erste Schulworkshop vorbereitet. Im Zentrum der Vorbereitung stand das Ziel, die Jugendlichen für das Thema »(Weiter-)Bildung« zu gewinnen. Von je zwei Bildungslotsinnen wurde ein Schulworkshop mit zwei Unterrichtseinheiten vorbereitet. Die SchülerInnen wurden u.a. eingeladen, ein eigenes »Werte- und Ziele-Wappen« zu erstellen. Des Weiteren erarbeiteten sich alle SchülerInnen persönliche Bildungskarten zu ihren (zukünftigen) beruflichen Lebenswegen.

² Für die Ausbildung einer reinen Mädchengruppe hatten wir uns entschieden, da es für manche strengreligiöse Frauen ein Problem gewesen wäre, wenn junge Männer an der Ausbildung teilgenommen hätten.

Ab dem dritten Modul wurde auf inhaltliche Themen wie »Lernen lernen« und das Gedächtnis Bezug genommen. Des Weiteren trafen die Lehrgangsteilnehmerinnen mit einem Role Model zusammen, einer Frau, die selbst als Flüchtling nach Österreich gekommen war und einen sehr beeindruckenden Berufskarriereweg beschritten hat. Dieses Zusammentreffen war für die Teilnehmerinnen besonders eindrucksvoll.

Das vierte Modul beschäftigte sich mit weiteren Präsentationstechniken und Rhetorik. Hier wurde an der Sprache, dem Wortschatz und dem persönlichen Ausdruck gearbeitet.

Im fünften Modul gestalteten die Mädchen in einem Radiostudio eine eigene Sendung über Bildung im Allgemeinen und ihre Ausbildung zur Bildungslotsin im Speziellen. Der Sendebeitrag war im April mehrmals in der Region Kremstal über die Sendefrequenz Freies Radio B-138 zu hören. Als Abschluss konzipierten die Teilnehmerinnen ein fünfzehnminütiges Filmdrehbuch über das Projekt BIJUMI. Das Drehbuch wurde beim sechsten Modul mit professioneller Unterstützung filmisch umgesetzt.

Die Ausbildung zur Bildungslotsin schloss am 27. April 2013 öffentlich mit einer feierlichen Zertifikatsverleihung und Filmpräsentation. VertreterInnen des Land Oberösterreich, der Stadt Kirchdorf sowie viele interessierte Menschen begleiteten den feierliche Akt für die frischgebackenen Bildungslotsinnen.

4 Das BIJUMI-Bildungsmentoring

Das BIJUMI-Bildungsmentoring wurde mit acht Paaren erfolgreich umgesetzt. Die einzelnen Paare trafen sich mit unterschiedlicher Häufigkeit und Dauer (Gesamtausmaß: 46 Einheiten) – diese orientierten sich am Bedarf der Mentees. Zu Beginn der Mentoringphase wurden die Ziele und Schwerpunkte herausgearbeitet und ein Zeitplan definiert. Bei regelmäßig stattfindenden MentorInnentreffen wurden die Entwicklungsschritte und mögliche Vorgehensweisen besprochen. So konnten offene Fragen rasch geklärt und Herausforderungen in den Mentoringpaaren besprochen und diskutiert werden.

Als sehr wichtig und wertvoll empfanden die Mentees das Gespräch über ihre beruflichen Wünsche mit einer außenstehenden Person. Durch dieses Gespräch fühlten sie sich besser für Diskussionen mit ihren Eltern gerüstet. Sie entwickelten in der Mentoringphase ein gutes Gefühl für ihre Wünsche und konnten diese besser verbalisieren und durchargumentieren. Auf diese Weise konnten sie die Bedeutung von guter Schulbildung, eines Lehrberufes und die Entwicklungschancen in den einzelnen Lehrberufen erkennen.

Sie reflektierten über »sehr begehrte« Berufe, die sich vor allem am Trend der Clique orientierten und auch häufig kollektiv wechselten (Friseurin, Ordinationsgehilfin, Verkäuferin, dann wieder Kindergartenhelferin). Die Trennung von eigenen Wünschen und den gerade im Trend liegenden Berufen war in einigen Mentoring-Paaren ein wichtiges Thema und ein entscheidender Prozess.

Sehr positiv fanden wir den hohen Anteil an Mädchen im Bildungsmentoring. Gerade zwei Mädchen türkischer Herkunft, die erst seit zwei Jahren in Österreich leben, wurden in

einem hohen Ausmaß von ihren Eltern zu einer Projektteilnahme ermutigt. Der häufig geäußerte Vorwurf, Eltern mit Migrationshintergrund würden wenig Wert auf eine gute Schul- und Berufsausbildung ihrer Töchter legen, konnte zumindest für die teilnehmenden Personen nicht bestätigt werden.

Etwas ernüchternd ist das Erlebnis, dass manche Jugendliche ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt trotz teilweise schlechter oder überhaupt fehlender Schulabschlüsse optimistischer einschätzten, als sie realistisch zu beurteilen wären. Die Entscheidung, ob eine Projektteilnahme für das eigene Leben als sinnvoll angesehen wird, musste natürlich bei den Jugendlichen selbst bleiben. Trotzdem stimmt es nachdenklich, dass beispielsweise auf Informationsveranstaltungen bei Kulturvereinen das Projekt bei erwachsenen MigrantInnen auf deutlich mehr Interesse stößt als bei den Jugendlichen.

Methoden der MentorInnen-Treffen beinhalteten vor allem Aspekte aus dem Coaching: Anamnese und Erhebung der Jetzt-Situation, die Zielarbeit und die Verfolgung durch die Regelmäßigkeit der Treffen dieser gemeinsam ausgearbeiteten Ziele. Bei den Treffen wurde mit unterschiedlichsten kreativen Methoden gearbeitet. Wichtig dabei waren die Rollenbilder der Mentees, die sie von sich selbst haben und die bereits in den ersten Treffen mit den Jugendlichen erhoben und ausgearbeitet wurden.

5 Lehrgang Bildungslotsinnen: Erzielter Projekterfolg

Der Projekterfolg zeigte sich bereits im Verlauf der Ausbildung. Die Zusammenarbeit zwischen österreichischen Teilnehmerinnen und den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund gestaltete sich sehr gut. In den Schulen wurden alle Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund sehr gut aufgenommen, was ihren Selbstwert sichtlich stärkte. In ihren Familien veränderte sich ihr Status durch diese Ausbildung zusehends, wesentlich jedoch durch ihre Mitarbeit im Aufbau und der Ausstrahlung des Radiobeitrages sowie des Films, der im Regionalfernsehen und bei der Abschlussveranstaltung gezeigt wurde. Ihr Selbstvertrauen wuchs bedingt durch ihre wachsende Selbstwirksamkeit. Sie nehmen selbst Einfluss auf ihre bessere berufliche Integration. Aus einer externalen Kontrollüberzeugung, sprich »Fremdbestimmtheit«, wurde Schritt für Schritt der Weg zu einer internalen Kontrollüberzeugung gelegt, also einer »Selbstbestimmtheit«. Auch aus den daraus resultierenden Handlungsschritten, die von einigen Bildungslotsinnen bereits nach Projektende gesetzt wurden, kann man den Erfolg dieses Projektes gut erkennen. Eine Bildungslotsin übernahm ehrenamtlich Teile der Organisation von türkischen Integrationsprojekten. Eine andere arbeitet weiter als Bildungslotsin in der Hauptschule ihrer Wohngemeinde. Zwei weitere entschieden sich für eine weiterführende Ausbildung in der Pädagogik. Die Bildungslotsinnen treffen sich weiter nach Abschluss des Projektes. Eine Fortführung des Projektes wird angestrebt, so wurde bereits beim Land Oberösterreich ein Antrag eingereicht.

Acht Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund schlossen erfolgreich diese Ausbildung ab. Geplant waren sieben bis zehn Teilnehmerinnen.

Die Ausbildung zur Bildungslotsin umfasste sechs Ausbildungstage mit je acht Einheiten: Ein Starter-Workshop und fünf Module, zusätzlich zehn Stunden Supervision. Hinzu kamen pro Bildungslotsin je acht Stunden praktische Erfahrung in den Schulen. Des Weiteren arbeiteten die Bildungslotsinnen im Ausmaß von vier Einheiten gemeinsam an dem Drehbuch für ihren Film. Somit betrug das Gesamtausmaß der Ausbildung 70 Einheiten zu je 50 Minuten.

6 BIJUMI-Bildungsmentoring: Erzielter Projekterfolg

Die Treffen (MentorIn – Mentee) fanden im Ausmaß von 46 Einheiten statt, wobei die Mentees sehr viel für sich persönlich wie auch für ihren beruflichen Werdegang mitnehmen konnten. Alle Mentees haben ihren Weg gefunden und haben eine klarere Zielperspektive, was ihre Ausbildung und ihre berufliche Weiterentwicklung angeht. Das Projekt wurde mit acht Mentoring-Paaren im Zeitraum von März 2012 bis März 2013 durchgeführt.

7 Wie geht's weiter mit dem Projekt BIJUMI?

Bereits im Rahmen der Ausbildung zur Bildungslotsin wurden vielfach der Wunsch und die Notwendigkeit geäußert, dieses Projekt weiterzuführen. Die Bildungslotsinnen treffen sich seit ihrem Abschluss weiterhin regelmäßig und sind bereit, Ihr Wissen weiterhin an die SchülerInnen zu geben. Die Lotsinnen haben in den vier Monaten ihrer Ausbildung sehr viel Engagement und Zeit investiert. Sie alle haben die Ausbildung aus Überzeugung gemacht und haben sich persönlich sehr weiterentwickelt. Viele haben bereits ihre Erfahrungen und Wissen in ihrem sozialen Umfeld weitergeben können, wie wir am Interesse vieler MigrantInnen erkennen können.

Auch die Lotsinnen entwickelten klare Berufsziele, mit deren Umsetzung sie bereits begonnen haben und an denen sie dran bleiben. Die Lotsinnen erhielten für ihren persönlichen Ausbildungseinsatz lediglich einen kleinen ökonomischen Beitrag für die Fahrtkosten.

8 Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten: Die Zukunft der Bildungslotsinnen

Alle acht Bildungslotsinnen haben sich bereit erklärt, im Schuljahr 2013/2014 regelmäßig »Bildungs-Workshops« in den 7. und 8. Schulstufen der Schulen im Bezirk Kirchdorf sowie angrenzender Schulen im Bezirk Gmunden und im Bezirk Steyr-Land abzuhalten. Zudem wollen sich die Bildungslotsinnen gemeinsam weiterbilden und sich regelmäßig zwecks Fallbesprechungen zu angeleiteten Reflexionsrunden treffen.

Darüber hinaus finden bereits Mädchengruppen statt, die mit großem Interesse von Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund wahrgenommen werden. Dabei unterstützt der Verein BERTA die Bildungslotsinnen bei der Organisation und den Abläufen einer Mädchengruppe. Vorrangiges Ziel ist es, den jungen Mädchen mit Migrationshintergrund durch kreativen Herangehensweisen (siehe Bildungskoffer: Rollenspiele, Brainstorming, Collagen,

Mind Maps, Walt-Disney-Methode etc.) neue Perspektiven zu öffnen. Unterstützt werden die Mädchen von jungen Frauen, die selbst Migrationshintergrund haben und sich über ihren Weg schon im Klaren sind.

Für 2014 ist daher geplant, den Bildungslotsinnen zwei zusätzliche Ausbildungsmodule mit den Inhalten »Gruppenleiten mit Spaß« und »Gendersensible Mädchenarbeit« anzubieten.

Der Nutzen des BIJUMI-Projektes besteht einerseits in der Nachhaltigkeit für die Bildungslotsinnen, sodass das Gelernte und praktisch Angewendete noch besser vertieft und weiter ausgebaut werden kann. Dazu kommt weiters die Selbstwirksamkeit, welche die Bildungslotsinnen durch ihre spezielle Ausbildung aufbauen konnte.

Die Bildungslotsinnen haben die Möglichkeit, ihre Tätigkeit in den Schulen bzw. in den Mädchengruppen einmal im Monat mit unterstützender Supervision zu reflektieren.

Andererseits können mit dem Angebot der Schul-Workshops viele SchülerInnen mit Migrationshintergrund durch Gleichgesinnte (Beziehungsaufbau ist leichter, wenn man sich mit dem Gegenüber identifizieren kann) gestärkt und motiviert werden und sich so mit den unterschiedlichsten Möglichkeiten für ihre (Berufs-)Ausbildung auseinandersetzen.

Die SchülerInnen erfahren, welche Möglichkeiten sie haben, sich beruflich weiter zu bilden. Hier können die Bildungslotsinnen bereits selbst als Mentorinnen und Role Models fungieren.

Mittlerweile haben die Lotsinnen zwei Mädchengruppen eröffnet. Vierzehntätig treffen sich in zwei Gemeinden im Steyrtal seit November 2013 je zehn bis zwölf Mädchen im Alter von zwölf bis 15 Jahren. Die Räumlichkeiten haben sich die Lotsinnen eigenverantwortlich und persönlich beim bzw. bei der BürgermeisterIn organisiert.

Die Lotsinnen berichten, dass die Begeisterung der Mädchen an (Aus-, Weiter-)Bildungsfragen auch das Interesse der Mütter mit migrantischem Hintergrund geweckt hat, so dass die Mütter auch gerne an einem Abend teilnehmen möchten. Diese Anfrage bestärkt die Projektverantwortlichen von BIJUMI, dass sie sich auf einem guten Weg befinden.

Die Projektverantwortlichen haben auch die Erfahrung gemacht, dass das Engagement und die Begeisterung der jungen Bildungslotsinnen die jungen Frauen enorm gestärkt hat, so dass sie in ihrer Familie eine stärkere Rolle einnehmen können und sich auch beruflich besser weiterentwickeln können. So berichtete eine Lotsin, sie habe ihre Familie überzeugen können, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der mit Auslandsreisen verbunden ist.



Ulrike Papouschek, Ingrid Mairhuber, Ruth Kasper

Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss des AMS-Programmes FiT – Arbeiten die Absolventinnen ausbildungsadäquat?

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Ausgangssituation und Fragestellungen

»Ich habe durch FiT den richtigen Job für mich gefunden.«

(FRAU M., ABSOLVENTIN DES FIT-PROGRAMMES)

»Ja, und seitdem habe ich den Job. Und ich bin total happy, also es hätte mir nichts Besseres passieren können.«

(FRAU C., ABSOLVENTIN DES FIT-PROGRAMMES)

Seit 2006 ist das FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS). Im Rahmen dieses Programmes werden höherwertige Ausbildungen von Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern gefördert. 2012/2013 wurde das FiT-Programm im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) evaluiert.¹ Zentrales Ziel dieser Evaluation war es, den Arbeitsmarkterfolg und die berufliche Zufriedenheit von FiT-Absolventinnen zu untersuchen. Die Evaluierungsergebnisse zeigen,

¹ Der gesamte Bericht steht in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes (www.ams-forschungsnetzwerk.at) als Download zur Verfügung.

dass die Beschäftigungsaufnahmen und die Arbeitszufriedenheit der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen hoch sind, und ebenso wird die FiT-Ausbildung von der überwiegenden Mehrheit positiv bewertet. Es wurden vier Forschungszugänge gewählt:

1. Zwei Fokusgruppen mit FiT-KoordinatorInnen und Programmträgern zur Diskussion der Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung der FiT-Ausbildungen.
2. Statistische Auswertungen der Datenbank »Erwerbskarrierenmonitoring« des AMS, und zwar mit dem Ziel der Analyse der Nachhaltigkeit des Arbeitsmarkterfolges der FiT-Absolventinnen sowie mit dem Ziel der Analyse der Bedeutung unterschiedlicher soziodemographischer Merkmale, wie z.B. Alter, für den Arbeitsmarkterfolg der Absolventinnen.
3. Biographische Interviews mit FiT-Absolventinnen und eine repräsentative telefonische Befragung von 200 FiT-Absolventinnen und FiT-Abbrecherinnen zu den Kernthemen »Qualifizierung«, »Arbeitsplatzsuche« und »Derzeitiger Beruf«.
4. Qualitative telefonische Interviews mit Personalverantwortlichen von Betrieben, die FiT-Absolventinnen beschäftigen. Betriebe und im Besonderen Personalverantwortliche spielen als Entscheidungsinstanz eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, ob der Einstieg in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung gelingt (gelingen soll).

2 Erfolgreiche Arbeitsuche und ausbildungsadäquate Beschäftigung

Innerhalb eines Monats nach Abschluss der Qualifizierung haben 37,4 Prozent der Absolventinnen, die zwischen Juli 2011 und Dezember 2012 an einer FiT-Qualifizierung teilgenommen hatten, eine Beschäftigung aufgenommen. Innerhalb von drei Monaten nach Abschluss sind es 54,7 Prozent, innerhalb von sechs Monaten 70 Prozent und innerhalb von zwölf Monaten schließlich 80,9 Prozent (Quelle: AMS-Erwerbskarrierenmonitoring, Teilnehmerinnen von Juli 2011 bis Dezember 2012). Auch der zweiten Bemessungsart zufolge, der so genannten »Stichtagsbemessung« (92. Tag nach Beendigung der Qualifizierung), sind die Arbeitsaufnahmequoten nach einer FiT-Qualifizierung mit 49,01 Prozent im Vergleich zu anderen AMS-Weiterbildungsangeboten (35,06 Prozent) sehr zufriedenstellend.

Als positiver Einflussfaktor für die Beschäftigungsaufnahmen von FiT-AbsolventInnen erweist sich die Zugehörigkeit zu einer jüngeren Altersgruppe. Jüngere Absolventinnen bis zu 25 Jahren haben zu rund 66 Prozent innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung aufgenommen, bei AbsolventInnen ab dem 45. Lebensjahr sind es hingegen 41 Prozent. Auch die österreichische StaatsbürgerInnenschaft stellt bei den FiT-Absolventinnen einen positiven Einflussfaktor dar: 56 Prozent der Österreicherinnen haben innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung gefunden – im Vergleich zu 47 Prozent der Frauen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft.

Als größter Einflussfaktor auf den Arbeitsmarkterfolg der FiT-Absolventinnen erweist sich jedoch ein Differenzierungskriterium, das quer zu den soziodemographischen Merkmalen liegt, nämlich der Qualifizierungstypus. FiT-Absolventinnen, die im Rahmen einer Einzel-

maßnahme (Lehrlingsausbildung) oder im Rahmen einer Implacement-Stiftung² qualifiziert wurden, können sich am erfolgreichsten am Arbeitsmarkt behaupten.

Tabelle: Arbeitsmarkterfolg der Absolventinnen der FiT-Qualifizierung innerhalb von 3, 6 und 12 Monaten (in Prozent)

	Beschäftigungsaufnahme innerhalb von 3 Monaten nach Abschluss	Beschäftigungsaufnahme innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss	Beschäftigungsaufnahme innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss
Implacement-Stiftung	86,1 %	90,2 %	95,1 %
AMS-Kurs	50,4 %	67,6 %	79,3 %
Ausbildungszentren	45,9 %	63,0 %	75,1 %
Lehrausbildung Einzelmaßnahme	91,2 %	93,0 %	96,5 %
Summe der Qualifizierungs- maßnahmen	54,7 %	70,0 %	80,9 %

Quelle: AMS-Erwerbskarrierenmonitoring, Berechnungen FORBA

Fast zwei Drittel (63 Prozent) der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen haben, so die Ergebnisse der telefonischen Befragung, einen Arbeitsplatz in jenem Beruf gefunden, für den sie ausgebildet wurden. Als wichtigste Einstellungsgründe werden von den Absolventinnen selbst passende berufliche Qualifikationen respektive die Teilnahme an der Ausbildung sowie persönliche Kontakte genannt. In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse der Befragung der Personalverantwortlichen von Unternehmen. Auch sie nennen Fachkenntnisse als Hauptauswahlkriterium bei der Personalsuche und Personalaufnahme. Als weitere wichtige Kriterien werden von den Personalverantwortlichen das Interesse der Bewerberin am Beruf bzw. der Tätigkeit, soziale Kompetenz und der persönliche Eindruck angegeben. FiT-Absolventinnen, so zeigt sich, haben aber auch nach wie vor mit stereotypen Zuschreibungen von ArbeitgeberInnen zu kämpfen.

Sie wurden, so argumentieren einige Personalverantwortliche, aufgenommen, weil es einen Facharbeitermangel gab und keine geeigneten Männer zu finden waren. Hätte es geeignete Männer am Arbeitsmarkt gegeben, wäre in manchen Fällen die Aufnahme einer Facharbeiterin nicht zur Debatte gestanden:

² In einer Implacement-Stiftung werden arbeitsuchende Personen entsprechend betrieblicher Erfordernisse qualifiziert. Für Unternehmen bietet das die Möglichkeit, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf auszubilden, für Arbeitsuchende bietet sich die Chance auf eine Qualifizierung mit gesichertem Berufseinstieg nach der Ausbildung.

»Weil, wenn's Facharbeiter am AMS gegeben hätte, wäre das sicher nicht so spruchreif geworden. (...) Das heißt, wir haben massiv Facharbeiter gesucht, keine gefunden, und dann haben wir diesen Plan B eingeschlagen mit den zwei Damen.«

(HERR F., PERSONALVERANTWORTLICHER)

Sind die Frauen aber erst einmal im Unternehmen beschäftigt, sind die Erfahrungen der Betriebe äußerst positiv:

»(...) also die Ausbeute war wirklich hundert Prozent, weil die waren richtig toll und gut. (...) Womöglich engagieren sich Frauen viel mehr, weil sie es viel mehr wollen als manche Männer, wieder in den Job, oder sonst irgendwie. (...) Im Endeffekt ist es so, dass die total engagiert waren und sind und dass es super funktioniert hat und noch immer tut.«

(HERR T., PERSONALVERANTWORTLICHER)

Die Arbeitsuche durch die FiT-Absolventinnen erfolgte auf vielen Wegen: über das AMS, über Zeitungsinserate, das Internet, Initiativbewerbungen, persönliche Kontakte und über die Beratungsstellen. Als besonders erfolgreich erwies sich die Arbeitsuche von FiT-Teilnehmerinnen über den Ausbildungs-/ Praktikumsbetrieb. Insgesamt wird deutlich, dass diejenigen, die Unterstützung durch das AMS und/ oder die Ausbildungsstätte bzw. den Programmträger erhalten haben, erfolgreicher bei der Arbeitsuche waren als jene, die nicht unterstützt wurden. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in den qualitativen Interviews wider. Auffällig ist dabei die große Bandbreite bei der Bewertung der Unterstützung der verschiedenen Programmträger. Auf der einen Seite finden sich einige Interviewpartnerinnen, die durch Programmträger vermittelt wurden, andererseits versprachen Programmträger zwar zu Beginn der Ausbildung Unterstützung, hielten dieses Versprechen aber nicht ein. Die Unterstützung durch das AMS, das vor allem als Vermittlungsstelle von den Absolventinnen erlebt wurde, wird hingegen einheitlich und durchwegs positiv bewertet.

Zu diesen Ergebnissen aus Absolventinnenperspektive passen auch die Befunde aus den Personalverantwortlicheninterviews, die darauf hindeuten, dass die Aufnahme der FiT-Absolventinnen in den Unternehmen eher quer zur betriebsüblichen Personalsuche und Personalaufnahme lief. Kontakte zu Betrieben über Betriebspraktika bzw. ein duales Ausbildungsprogramm werden dabei von den Personalverantwortlichen als besonders relevant gesehen.

3 Derzeitiger Arbeitsplatz und hohe berufliche Zufriedenheit

»Ich bin total happy da, also es hätte mir nichts Besseres passieren können. Ich fühle mich noch immer wohl, die freuen sich über mich: »Wir sind so froh, dass du da bist. Du bringst einen frischen Wind herein, und da gehört eh eine Frau her!«

(FRAU C., ABSOLVENTIN DES FIT-PROGRAMMES)

Art der Beschäftigung

Die überwiegende Mehrzahl der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen ist unbefristet unselbstständig beschäftigt. 53 Prozent der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen arbeiten Vollzeit und rund ein Viertel arbeitet im Umfang von 30 bis 38,5 Stunden. Interessanterweise findet sich kein Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und den im Haushalt lebenden Kindern unter 18 Jahren.

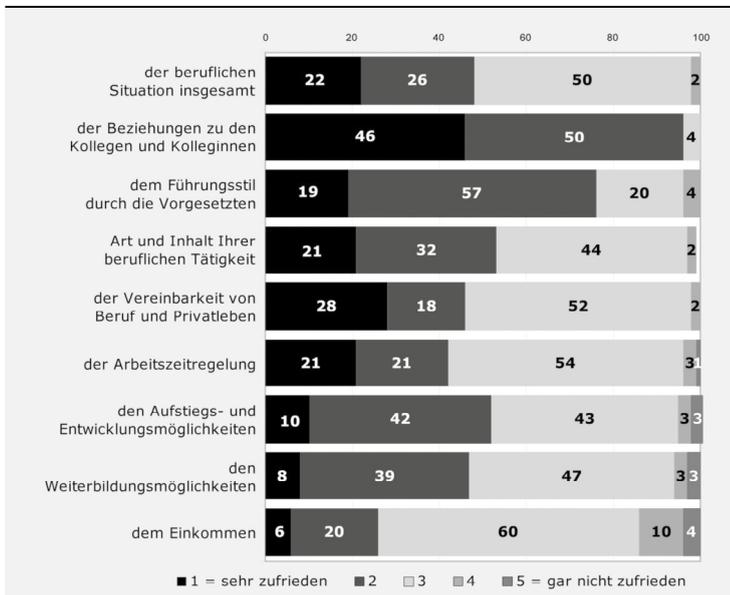
Einkommen

Das durchschnittliche, nicht arbeitszeitbereinigte, monatliche Netto-Einkommen der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen liegt bei rund 1.081 Euro (exklusive anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Bei vollzeitbeschäftigten FiT-Absolventinnen beträgt das durchschnittliche monatliche Netto-Einkommen 1.270 Euro (ebenfalls exklusive anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Arbeitszufriedenheit

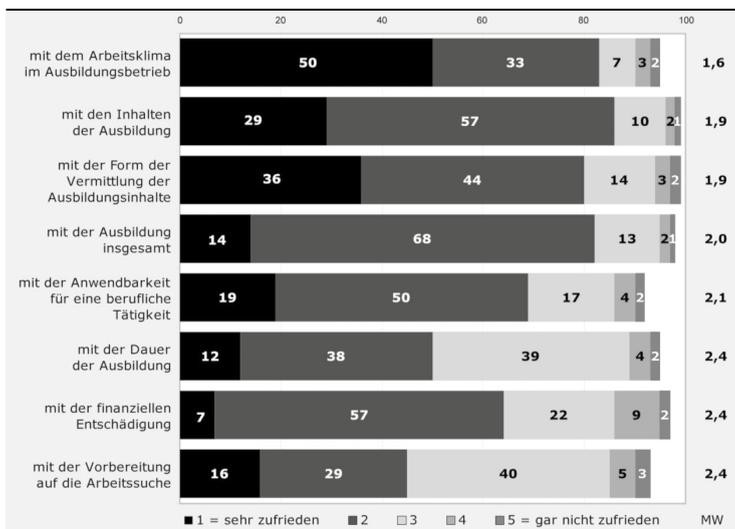
Die Arbeitszufriedenheit der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen ist hoch. Dies zeigen sowohl Ergebnisse der telefonischen Befragung als auch der qualitativen Interviews. Bei der telefonischen Befragung bewerteten 85 Prozent der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen ihre derzeitige Arbeitsstelle besser als die vorherige. Auch die qualitativen Interviews ergeben – wie das Eingangszitat illustriert – eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit – FiT-Absolventinnen (in Prozent)



Quelle: Studie im Auftrag des AMS Österreich, Datenfile »Erwerbstätige FiT-Absolventinnen« (n=72)

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Ausbildung – FiT (in Prozent)



Quelle: Studie im Auftrag des AMS Österreich, Datenfile FiT, n=200, MW=Mittelwerte

Berufliche Aufstiegsambitionen

Zusätzlich zur hohen beruflichen Zufriedenheit wird von der Mehrheit der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen (57 Prozent) ein beruflicher Aufstieg angestrebt. Wie bei den qualitativen Interviews mit den Absolventinnen wird damit auch bei den Ergebnissen der telefonischen Befragung deutlich, dass die positive Bedeutung des Ausbildungsabschlusses über die derzeitige Beschäftigung hinausgeht. Der Ausbildungsabschluss wird vielmehr als Ausgangspunkt für berufliche Weiterentwicklung wahrgenommen. Wird berücksichtigt, dass die Mehrzahl der Frauen (56 Prozent) vor ihrer FiT-Qualifizierung keine Berufsausbildung aufwies und der Anteil über-40-jähriger Frauen bei über einem Drittel liegt, ist der häufige Aufstiegswunsch besonders bemerkenswert.

4 Sehr positive Bewertung der FiT-Ausbildung

»Ich habe mich sehr verändert. Nicht nur, dass ich jetzt einen Lehrabschluss habe, sondern das FiT-Projekt hat mir viel, viel gebracht. Ich habe viele Frauen, viele verschiedene Denkweisen, viele Lebensweisen kennengelernt. (...) Ich habe wieder lernen können. Ich habe nicht gewusst, dass ich ein visueller Lerntyp bin. Das habe ich jetzt dort erfahren. Ich habe vieles gelernt, viel, viel. Auch wenn ich diese Prüfung nicht bestanden hätte, haben mir diese zwei Jahre viel gebracht als Frau. Und die Kinder! Den Kindern kann ich sogar in der Schule helfen.«

(FRAU S., ABSOLVENTIN DES FiT-PROGRAMMES)

Die FiT-Ausbildung wird von der überwiegenden Mehrheit der Absolventinnen als sinnvoll erfahren und positiv bewertet. Dies zeigen die Ergebnisse der quantitativen Befragung, aber auch der qualitativen Interviews. Die quantitative Befragung ergibt, dass nur jede zehnte Befragte die Ausbildung nicht noch einmal machen würde. Die höchste Zufriedenheit findet sich mit dem Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb, den Inhalten der Ausbildung und der Form der Vermittlung der Ausbildungsinhalte.

Aber auch das FiT-Programm als Ganzes wird sehr positiv bewertet. Geschätzt wird von den Teilnehmerinnen zum Beispiel, dass es ein Programm speziell für Frauen ist. Für einige ist damit verbunden, dass eine andere Stimmung vorherrschte und anderes Lernen möglich war als in gemischtgeschlechtlichen Konstellationen. Positiv hervorgehoben wird aber auch der modulare Aufbau des Programmes, der nach Phasen der Karenz oder Arbeitslosigkeit den Einstieg erleichtert. Wertgeschätzt werden schließlich auch durchgängige Unterstützungsangebote für die Teilnehmerinnen.

Positive Beurteilungen der FiT-Ausbildung finden sich auch seitens der befragten Personalverantwortlichen.

5 Schlussfolgerungen

Die Beschäftigungsaufnahmen der FiT-Absolventinnen sind hoch, auch im Vergleich zu anderen AMS-Kursen. Wird zusätzlich noch in Betracht gezogen, dass die Frauen für nicht-traditionelle Frauenberufe ausgebildet und oft erst dann eingestellt werden, wenn keine männlichen Facharbeiter vorhanden sind, ist das Programm als sehr erfolgreich zu bezeichnen. Zudem sind gerade die FiT-Ausbildungsteilnehmerinnen älter und zählen daher zu Problemgruppen des Arbeitsmarktes.

Doris Kaucic-Rieger

Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs- und Berufsleben

Welche Wünsche haben junge Frauen für ihr Leben? Was erhoffen sie sich? Welche Möglichkeiten haben sie, ihre Träume und Visionen umzusetzen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der in der steirischen Landeshauptstadt Graz ansässige Verein MAFALDA¹ seit 1989. Das Angebot der Vereinstätigkeit erstreckt sich von der Beratung über arbeitsmarktspezifische Angebote bis hin zur Bildungsarbeit für Mädchen und MultiplikatorInnen und dem JA.M Mädchenzentrum als Einrichtung der Offenen Jugendarbeit.

1 Das Tätigkeitspektrum von MAFALDA

Die große Bandbreite von MAFALDA ergibt sich aus dem Anspruch, Mädchen und junge Frauen in ihrer gesamten Lebenssituation wahrzunehmen und sie umfassend und ganzheitlich zu fördern.

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext schließt dieser ganzheitliche Ansatz vor allem den Blick auf Ausbildungen und Berufe in Handwerk und in der Technik mit ein, die für Mädchen nach wie vor nicht selbstverständlich sind.

Über die letzten 25 Jahre hat MAFALDA als Vorreiterin in der Steiermark eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten entwickelt, die Mädchen und junge Frauen auf ihren Wegen in das Berufsleben unterstützen sollen. Im Vordergrund aller Aktivitäten stehen neben der Auseinandersetzung mit stereotypen Bildern von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, die Mädchen aufgrund ihrer Sozialisation oft nach wie vor mitbringen, die praktische Erprobung

1 Doris Kaucic-Rieger ist Geschäftsleiterin von MAFALDA. Im Rahmen der von der Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung am 18.9.2014 in Wien veranstalteten Tagung »Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt« trug MAFALDA mit einem Input von Marianne Baumgartner zur Gestaltung der Workshops bei.

ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und damit verschränkt auch die Auseinandersetzung mit (umwelt-)technischen, naturwissenschaftlichen Themen auf einer ganz praktisch angesetzten Ebene.

2 Ein aktuelles Beispiel: Das Frauenberufszentrum für junge Frauen im Auftrag des AMS

Ein aktuelles Beispiel liefert das Frauenberufszentrum für junge Frauen, das seit Oktober 2014 im Auftrag des AMS von MAFALDA geleitet wird. Junge Frauen im Alter von 18 bis 24 werden hier von Beraterinnen und Trainerinnen in ihrer Berufs- bzw. Ausbildungswahl auf zwei Ebenen unterstützt: Durch Einzelberatung und Einzelbegleitung auf der einen und durch Workshop-Angebote, die sie wahlweise besuchen können, auf der anderen Seite. Innerhalb von acht Wochen können folgende Module absolviert werden:

- Kompetenzanalyse / Kompetenzportfolio;
- Bildungs- und Arbeitswelt;
- Technik und Umwelt;
- Gesundheit und Soziales;
- Bewerbung und Aufnahmeverfahren;
- Praktikum in Unternehmen.

2.1 Orientierung durch praxisnahes Training in der Gruppe

In den Workshop-Phasen haben die jungen Frauen die Möglichkeit, in der Gruppe zu unterschiedlichen Themenbereichen zu arbeiten. So befassen sie sich beispielsweise im Modul »Kompetenzanalyse / Kompetenzportfolio« mit ihren Stärken und Kompetenzen und lernen diese auch zu benennen und zu beschreiben – ein wichtiger erster Schritt in der Auseinandersetzung mit der Frage nach dem »Was kann ich, und was will ich mit meinem Können anfangen?«. Schon in dieser Phase erkennen sie, dass sie eigentlich im Alltag ganz viele Tätigkeiten verrichten, die handwerkliches, oft technisches Geschick verlangen – nur haben sie bis dahin nicht »aktiv« darüber nachgedacht.

Im Modul »Technik und Umwelt« kommen die jungen Frauen – oft zum ersten Mal in ihrem Leben – in der hauseigenen Werkstatt mit Werkzeugen und unterschiedlichen Werkstoffen, wie z. B. Metall, LötKolben oder einer Standbohrmaschine, in Berührung. Die zuständigen Trainerinnen sind immer wieder verblüfft: »Nach anfänglichen Widerständen erkennen die Mädchen ganz schnell, dass sie Geschick und Können im Umgang mit handwerklich-technischen Aufgabenstellungen haben. Die große Herausforderung besteht darin, diese Erfahrungen mit attraktiven Ausbildungen und gefragten Berufen zu verknüpfen«.

In diesem Modul passiert auch die Überleitung zu den »ungeliebten« Themen »Mathematik«, »Physik« und »Chemie«. Viele der Mädchen, die bei MAFALDA in Beratung und Begleitung sind, sagen über sich selbst, dass sie in diesen naturwissenschaftlichen Fächern immer wieder versagen, sich nicht auskennen und aus diesen Gründen dann auch das Interesse

verlieren. In kleinen Gruppen und auch im Einzelcoaching – vor allem mit großem Bezug in die Praxis – wird mit den Mädchen (wieder) daran gearbeitet, mathematische Aufgabenstellungen zu lösen, mit Geodreieck und Zirkel umzugehen, Skizzen zu zeichnen u. v. m., um damit an Ausbildungen und Berufe, die so gar nicht »typisch« sind, anzuschließen. Hier werden sie im Konkreten auch mit gängigen Testungen oder Assessments, die Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen für ihre Auswahlverfahren einsetzen, vertraut gemacht.

Entscheidend sind in dieser Phase vor allem positive Beispiele und Erfahrungen. Immer wieder laden MAFALDA-Mitarbeiterinnen deshalb Frauen (Role Models), die eine nicht typisch weibliche Berufswahl getroffen haben, in die Gruppen ein, um von ihren Erfahrungen, die sie zum Beispiel in der Berufsschule und der ersten Zeit in einem Unternehmen gemacht haben, zu berichten. Als noch aufschlussreicher erweisen sich Besuche in Unternehmen und/ oder Ausbildungseinrichtungen, in denen junge Frauen direkt bei ihrer Arbeit beobachtet und zu ihrer Berufswahl befragt werden können. Auch die praktische Erprobung vor Ort in Betrieben hat sich als wesentliches Entscheidungsinstrumentarium erwiesen. Hier kann MAFALDA aufgrund der langjährigen Kontakte auf einen großen Pool an Praktikumsunternehmen zurückgreifen.

Sind personalverantwortliche Personen in Betrieben im Blick auf die Potentiale der jungen Frauen und Männern geschult und reflektiert in ihren Bildern zu Fähigkeiten und (körperlichen) Voraussetzungen von Mädchen und Burschen, können in diesen Praktikumsphasen entscheidende Weichen für eine mögliche Ausbildung gestellt werden. Auch in der Arbeit mit Unternehmen hat MAFALDA in unterschiedlichen Projekten Pionierinnenarbeit geleistet.

2.2 Orientierung durch individuelle Beratung

Mit Hilfe der Einzelberatung wird jedes Mädchen persönlich mit all ihren Fragen, Wünschen, aber auch Befürchtungen in der Planung der nächsten Schritte in Richtung »Ausbildung und Beruf« begleitet. Die Beraterin arbeitet mit jeder Teilnehmerin an ihren individuellen Kompetenzen. Mit unterschiedlichen grafischen Mitteln und Methoden wird in einem Kompetenzportfolio, das jede junge Frau bis zum Ausstieg aus dem Frauenberufszentrum für sich erarbeitet hat, ein umfassendes Bild zu Papier gebracht und somit sichtbar gemacht.

Aus den vielen Einzelberatungen wissen die MAFALDA-Mitarbeiterinnen, dass Eltern bzw. das nahe Umfeld – Verwandte, Freundinnen und Freunde – der Mädchen nach wie vor einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl haben. In den vergangenen Jahren zeigte sich, dass vor allem junge Frauen mit Migrationshintergrund sehr stark von den Wünschen bzw. auch Befürchtungen und Ängsten ihrer Mütter und Väter geleitet sind.

3 Elternbildung und Elterninformation als essenzieller Baustein

So gut und umfangreich junge Frauen über Ausbildungswege und Berufsmöglichkeiten im handwerklich-technischen Bereich auch informiert sein mögen, so darf in der »Aufklärung«

vor allem nicht auf das nahe Umfeld – Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, aber auch MultiplikatorInnen, wie z. B. LehrerInnen, – vergessen werden.

Mit einer aktiven Elternarbeit hat es sich MAFALDA zum Ziel gesetzt, den Kontakt vor allem zu den Eltern von Mädchen mit Migrationshintergrund zu suchen, um Vorurteilen und Ängsten gegenüber vielleicht nicht alltäglichen Berufen in Handwerk und Technik mit Hilfe umfangreicher Informationsarbeit zu begegnen. Dies gelingt am besten in Kooperation mit Organisationen, die mit MigrantInnen arbeiten und bereits Vertrauen zu den Menschen aufgebaut haben.

Auch Beratungsgespräche, in denen Mütter und / oder Väter von jungen Frauen anwesend sind, gehören mittlerweile zum Repertoire. So sehr Selbstbestimmung als ein wesentliches Merkmal von Mädchenförderung gefordert ist, so sehr betonen die MAFALDA-Beraterinnen in diesen Fällen die Wichtigkeit, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in den Informations- bzw. Entscheidungsprozess miteinzubeziehen.

4 Die Schule als Vorbereitung für's (Berufs-)Leben

IBOBB – Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf sieht für die österreichischen Pflichtschulen ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zur Berufsorientierung von SchülerInnen vor. Auch hier hat MAFALDA immer wieder unterschiedliche Aufträge, auf der einen Seite mit LehrerInnen in diesem Zusammenhang vor allem an deren Gender-Kompetenz zu arbeiten, auf der anderen Seite auch in Workshops mit Schülerinnen die Neugierde an ihnen unbekanntem Berufen und Ausbildungen zu wecken.

5 Bildung als Schlüssel zu mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung

Ob die Mädchen und jungen Frauen, die zu MAFALDA kommen, ihre Perspektiven erweitern und ihre Ziele umsetzen können, hängt letztendlich davon ab, ob sie Zugang zu Bildung – formell und informell – haben. Ein guter Job und beruflicher Erfolg werden aber auch von den jungen Frauen selbst als erstrebenswerte Ziele definiert und häufig mit dem Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung verknüpft. Sie anerkennen die Schlüsselfunktion von Bildung auf dem Weg in ein gutes Leben.

In vielen Fällen hat MAFALDA den Grundstein für junge Frauen gelegt, ihre traditionellen Berufswünsche nochmals zu überdenken und Chancen zu nutzen, in einem Berufsfeld in Handwerk und Technik Fuß zu fassen. In anderen Fällen sind Mädchen ihren traditionellen Berufswünschen treu geblieben. Die Entscheidung, welchen Weg sie einschlagen, liegt letztendlich bei den Mädchen selbst – unabhängig davon, was die Beraterinnen sich für sie wünschen und erhoffen.

6 Und so kann es laufen: Aus einer Kosmetikerin wird eine KFZ-Technik-Kauffrau

Im Projekt »Add a Job«, das MAFALDA im Jahr 2014 zwei Mal zu je 22 Wochen durchführte, entschieden von insgesamt 16 Teilnehmerinnen vier junge Frauen ihre berufliche Karriere in eine nicht typisch weibliche Richtung zu lenken: So wurde zwei jungen Frauen im Verlauf des Kurses immer klarer, dass sie als Kosmetikerinnen eigentlich viel eingeschränktere Bedingungen am Arbeitsmarkt vorfinden werden. Aus diesem Grund bewarben sie sich nach einigen Praktika in der KFZ-Branche um zwei Ausbildungsplätze zur KFZ-Technik-Kauffrau in einem Zentrum für Ausbildungsmanagement. Aufgrund der vielen positiven Erfahrungen und Berührungen mit Handwerk und Technik im MAFALDA-Kurs haben sie gut in der Auswahl abgeschnitten und wurden in die Modellausbildung aufgenommen. Eine junge Frau entschloss sich die Ausbildung zur Metalltechnikerin zu absolvieren, und eine weitere junge Frau wird sich gleich nach ihrem 17. Geburtstag um die Aufnahme in die Grundausbildung beim österreichischen Bundesheer bewerben.

Die ersten Erfolge stellen sich auch schon im Frauenberufszentrum für junge Frauen ein: So hat beispielsweise bereits ein Mädchen mit Migrationshintergrund eine Lehre zur Optikerin in einem Grazer Unternehmen begonnen.

Diese vielen kleinen Erfolge bestärken MAFALDA-Mitarbeiterinnen tagtäglich, am Thema dranzubleiben – mögen die Vorzeichen in der Wirtschaft momentan auch noch so wenig vielversprechend sein.



Petra Ziegler

Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt

Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag soll eine kurze Übersicht zur aktuellen Situation und zu den Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Personen in Österreich präsentiert werden.

Zunächst wird auf die Beschäftigungssituation von Personen 50+ eingegangen sowie deren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit dargestellt. Anschließend werden wichtige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben aufgezeigt, Gründe für den Pensionsantritt aus Sicht älterer Menschen sowie Informationen zur Pension in Österreich angeführt. Abschließend wird kurz auf bereits bestehende (Pilot-)Projekte in Österreich zum Thema »Alter(n)sgerechtes Arbeiten« hingewiesen und ein Resümee zur derzeitigen Situation gezogen.¹

2 Europa 2020-Strategie: Intensivierung der Erwerbsbeteiligung Älterer

Im Rahmen der »Europa-2020-Strategie« für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum² wurde die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern als ein zentrales Ziel festgeschrieben, wobei dies auch durch eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation von älteren Personen erreicht werden soll.

1 Hinweis: Unter www.ams-forschungsnetzwerk.at finden sich im Menüpunkt »E-Library« zahlreiche einschlägige Volltext-Publikationen zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt in Österreich bzw. in Europa«. So z. B. seitens des AMS Österreich zuletzt Grieger 2015 sowie Haydn/Natter/Tauber 2014.

2 Siehe Europäische Kommission: Europa 2020, online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

Generell befindet sich Österreich auf einem guten Weg, dieses Ziel³ im Bereich »Beschäftigung« zu erreichen: 77 bis 78 Prozent Beschäftigungsquote für die 20- bis 64-Jährigen wurde als nationales Ziel für 2020 definiert. 2013 sind laut Eurostat 75,5 Prozent aller 20- bis 64-Jährigen in Beschäftigung, wobei bei den Männern eine Erwerbstätigenquote von 80,3 Prozent und bei Frauen von 70,8 Prozent erreicht wurde.⁴ Die Erwerbstätigenquote der Männer liegt in allen Altersgruppen über jener der Frauen.

3 Beschäftigungssituation älterer Personen in Österreich

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, also der Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen dieser Altersgruppe, lag im Jahr 2013 in Österreich bei 72,3 Prozent (2012: 72,5 Prozent). Die Erwerbstätigenquote der Männer (77,1 Prozent) blieb unter dem Vorjahresniveau (2012: 77,8 Prozent), jene der Frauen (67,6 Prozent) stieg um 0,3 Prozentpunkte.⁵

Die Erwerbstätigenquote älterer Personen (55 bis 64 Jahre) betrug 2013 44,9 Prozent⁶ – Männer weisen eine Quote von 54,3 Prozent auf, Frauen hingegen nur 36,0 Prozent. Die Erwerbstätigenquote älterer Männer stieg im Vergleich zu 2012 um 1,7 Prozent (Vergleich zu 2005: +13,0 Prozent), jene älterer Frauen um 1,8 Prozent (Vergleich zu 2005: +13,1 Prozent). Ab dem 65. Lebensjahr arbeiteten 2013 7,5 Prozent der Männer und 3,4 Prozent der Frauen. Auch diese Anteile sind deutlich höher als noch vor zehn oder mehr Jahren.⁷ Die Erwerbstätigenquote steigt somit zwar bei Älteren, bei gleichbleibendem Tempo wird es jedoch nicht möglich sein, die vereinbarten Ziele der Regierungsparteien bis zum Ende der Legislaturperiode einzuhalten – angestrebt wird ein Steigen des Pensionsantrittsalters von 58,5 Jahren (2013) auf 61,1≈Jahre (2018).

Rund 28 Prozent aller Personen sind jedoch im Krankenstand oder arbeitslos, bevor sie in Pension gehen, wobei Männer mit 32,5 Prozent deutlich stärker davon betroffen sind als Frauen (23,8 Prozent).⁸ Diese häufige Inanspruchnahme von Früh- bzw. Invaliditätspensionen stellt eine Herausforderung dar, welche die Europäische Kommission in den länderspezifischen Empfehlungen als zentrale Aufgabe (im Sinne einer Reduktion) für Österreich bei der Umsetzung der Europa-2020-Ziele darstellt.⁹

3 Siehe Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/main-tables>

4 Allerdings muss dabei beachtet werden, dass Frauen zu 45,5 Prozent, Männer zu zehn Prozent in Teilzeit arbeiten (siehe Statistik Austria 2014, Seite 33), was die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Vollzeitäquivalenten deutlich sinken lässt. So beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen, die Teilzeit arbeiten, im 1. Quartal 2014 20,8 Stunden (siehe Statistik Austria 2014, Seite 43).

5 Siehe Statistik Austria 2014, Seite 33.

6 2005 betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen vergleichsweise noch 31,8 Prozent.

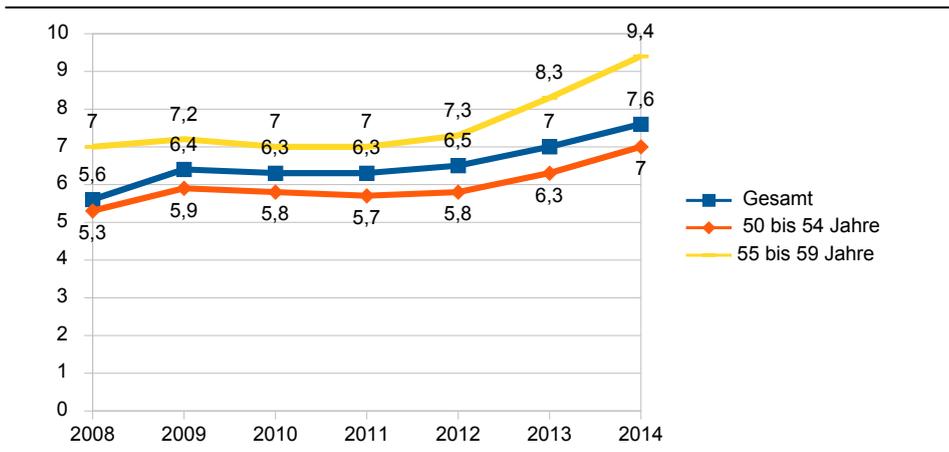
7 Siehe Statistik Austria 2014, Seite 34.

8 Siehe BMASK 2012, Seite 332.

9 Siehe Europäische Kommission: Europa 2020 in Österreich; online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/osterreich/country-specific-recommendations/index_en.htm

2012 kam es zu einer Änderung bei der Invaliditätspension, die festlegt, dass ab 2014 für alle Personen, die zum Stichtag 1.1.2014 jünger als 50 Jahre sind, die befristete Invaliditätspension abgeschafft wird.¹⁰ Bei den Arbeitslosenquoten zeigt sich, dass diese besonders bei Personen kurz vor der Pension stark steigen. Liegt die Arbeitslosigkeit bei Frauen zwischen 50 und 54 Jahren noch unter der Quote für alle Frauen (16 bis 64 Jahre), steigt sie bei jenen zwischen 55 und 59 Jahren deutlich an. Die Arbeitslosigkeit von Frauen zwischen 60 und 64 Jahren ist erwartungsgemäß sehr gering, da die meisten Frauen hier bereits in Pension sind; die Quote liegt in den Jahren 2008 bis 2014 zwischen 2,8 und 3,6 Prozent (Abfragen der AMS-Arbeitsmarktdaten).

Grafik 1: Arbeitslosenquote für Frauen (2008–2014)



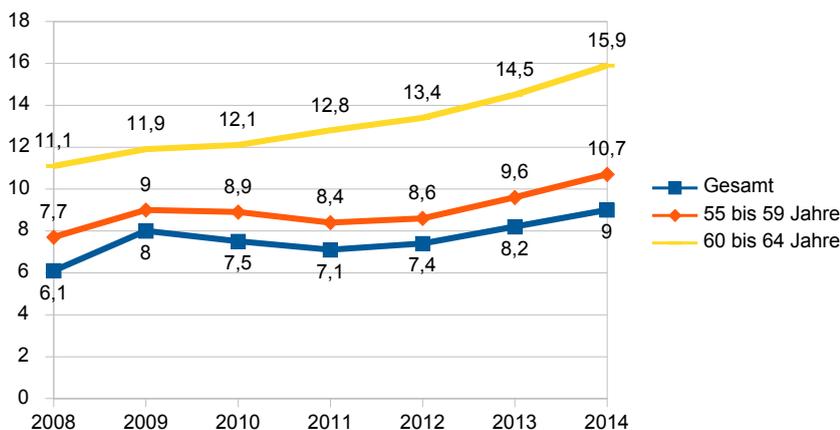
Quelle: AMS-Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb>); eigene Abfrage

Vor allem im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit empfehlen OECD und Europäische Kommission schon seit Jahren, das Frauenpensionsantrittsalter rascher an jenes der Männer heranzuführen, was allerdings von der österreichischen Regierung bisher immer abgelehnt wurde.¹¹ Die 1992 fixierte, immer noch geltende Regelung sieht eine Angleichung des Frauenpensionsalters ab 2024 (jeweils sechs Monate Anhebung pro Jahr) vor, die 2033 abgeschlossen sein soll. Bei den Männern zeigt sich hingegen vor allem in den Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und noch stärker bei den 60- bis 64-Jährigen (siehe Grafik 2), dass viele Personen nicht bis zur Pension im Erwerbsprozess verbleiben.

¹⁰ Personen, die vorübergehend invalid sind – d.h. ihre berufliche Tätigkeit nicht ausüben können – erhalten Kranken- und Rehabilitationsgeld und sollen nach einer umfassenden medizinischen Behandlung wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt (2013): Nationales Reformprogramm; online unter: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122

¹¹ Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt 2013, Seite 7.

Grafik 2: Arbeitslosenquote für Männer (2008–2014)



Quelle: AMS-Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb>); eigene Abfrage

Des Weiteren erhöht sich die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter: Sind Personen zwischen 25 und 29 Jahren durchschnittlich 94 Tage arbeitslos, so sind es bei 55- bis 59-Jährigen bereits 138 Tage und bei Über-60-Jährigen im Durchschnitt sogar 173 Tage (Jahresdurchschnittswerte 2014¹²).

Um die Entwicklung bei den Pensionen besser im Blick behalten zu können, soll demnächst ein Pensionsmonitoring eingeführt werden, das alle sechs Monate Informationen zum faktischen Pensionsantrittsalter und Pensionssystem, aber auch zur Arbeitsmarktsituation Älterer bereitstellt. Des Weiteren hat die österreichische Bundesregierung 2014 ein »Arbeitsmarktpaket 50+« verabschiedet,¹³ das zusätzliche Fördermittel für ältere ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellt. Bei der Verabschiedung des so genannten »Bonus-Malus-Systems« besteht derzeit noch keine Einigkeit: ArbeitnehmervertreterInnen präferieren ein Modell, das bei Nicht-Einhaltung der Vorgaben Sanktionen setzen kann,¹⁴ wohingegen WirtschaftsvertreterInnen Quoten und Strafen ablehnen und ein Anreizsystem¹⁵ bevorzugen.

12 Siehe AMS-Arbeitsmarktdaten online: Abfrage Verweildauer Arbeitsloser nach Alter; online unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb>

13 Siehe z. B. BMASK; online unter: www.bmask.gv.at/site/Startseite/News/Hundstorfer_praesentiert_umfassendes_Arbeitsmarktpaket_fuer_aeltere_ArbeitnehmerInnen

14 So müssten z. B. Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen eine Quote an Personen 50+ erfüllen oder eine Strafzahlung in Höhe von ca. 350 Euro pro Monat bezahlen (siehe Der Standard: Ältere stecken in Arbeitslosigkeit fest, 1.8.2014); online unter: <http://derstandard.at/2000003850526/Arbeitslosigkeit-im-Juli-wieder-gestiegen>

15 Demnach müssten Unternehmen weniger Lohnnebenkosten abführen, wenn sie über-50-jährige Personen einstellen.

4 Wichtige Voraussetzungen für längere Beschäftigung (Push- und Pull-Faktoren)

Die folgenden Punkte können als wichtige Einflussfaktoren für einen längeren (oder gegebenenfalls kürzeren) Verbleib im Erwerbsleben genannt werden:

- die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, hier besonders die Erwerbsbeteiligungsrate;
- gesetzliche Anreize bzw. Hindernisse für Wege in die Frühpension;
- allgemeine Rahmenbedingungen, wie z. B. attraktive Jobangebote für Ältere und Maßnahmen zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) von Älteren.

Generell kann zwischen Push- und Pull-Faktoren unterschieden werden, die entweder zu einem verfrühten Ausstieg aus dem Erwerbsprozess beitragen (»Push«) oder zu einer längeren Beschäftigungsfähigkeit beitragen (»Pull«).¹⁶

Zu den häufigsten Push-Faktoren zählen z. B. Arbeitslosigkeit, belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktprobleme aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder fehlender Qualifikation. Aber auch bestehende Wege in die Pension, wie z. B. Möglichkeiten der Früh- oder Invaliditätspension sowie die bisher in Österreich bestehende Möglichkeit, Altersteilzeit »geblockt« in Anspruch zu nehmen, also einen Teil dieser Erwerbsphase in Vollzeit zu arbeiten, um dann früher in Pension gehen zu können, zählen zu den Push-Faktoren. Des Weiteren wird die Möglichkeit für Personen, die lange Zeit in Beschäftigung waren, länger Arbeitslosengeld zu beziehen, von manchen ExpertInnen kritisiert, da dies einen Anreiz darstellen kann, eine neue Beschäftigung nicht rasch aufzunehmen. Dem ist wiederum entgegenzuhalten, dass es für ältere Personen (sehr) schwierig ist, eine neue Stelle zu finden, wenn keine hinreichenden Jobangebote vorhanden sind. Somit wird der Zeitpunkt, in Pension zu gehen, nicht von den Betroffenen selbst bestimmt, sondern in der Regel aufgrund einer ungünstigen Arbeitsmarktlage von außen »erzwungen«.¹⁷ Eine weitere Schwierigkeit für ältere ArbeitnehmerInnen ist, dass längere Phasen von Arbeitslosigkeit oft mit einer Abnahme von Fertigkeiten und Kompetenzen verbunden werden, da diese mit fehlender Weiterbildung sowie Anwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen einhergehen.

Pull-Faktoren werden häufig mit individuellen Motiven für einen vorzeitigen Pensionsantritt verbunden, z. B. familiäre Konstellationen, finanzielle Anreize oder Freizeitorientierung. Pull-Ansätze gehen beim Pensionsantritt von einer rationalen Wahl des Individuums aus, bei der zwischen dem Einkommen bei weiterer Erwerbstätigkeit und der realisierbaren Pensionshöhe bei einem späteren Zeitpunkt verglichen wird.¹⁸ Zur verbesserten Einschätzung des zukünftigen

¹⁶ Siehe z. B. de Preter et al. 2013, Seite 300ff.

¹⁷ Siehe z. B. Radl 2007, Seite 45ff.

¹⁸ Siehe Seyfried / Weller 2014, Seite 3.

Einkommens bei längerem Verbleib in der Erwerbstätigkeit soll in Österreich seit 2014 das neue Pensionskonto beitragen, das für jedermann/ jederfrau einfach und schnell berechnet, wie sich ein paar Jahre zusätzlicher Erwerbsarbeit positiv auf den Pensionsbezug auswirken.

Des Weiteren zeigt sich eine deutliche Korrelation zwischen Ausbildungsniveau und Erwerbsbeteiligung, sprich je höher die Qualifikation ist, desto höher liegt auch die Beschäftigung: So erreichten 2013 Personen mit Ausbildungslevel ISCED 5 oder 6 (Tertiäre Ausbildung) eine Erwerbsbeteiligung von 85,9 Prozent, Personen auf ISCED-Levels 0, 1 oder 2 (Vorprimarstufe, Primar- oder Sekundarstufe) hingegen nur 55,1 Prozent (Eurostat). Gleichzeitig ist eine Korrelation von Gesundheit und Ausbildungsniveau zu beobachten, wobei Personen mit höherer Ausbildung deutlich seltener von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen sind als Personen mit geringerer Ausbildung (siehe z.B. SHARE-Datensatz¹⁹), was wiederum zu einem längeren Verbleib im Erwerbsprozess beiträgt. Umgekehrt sind die Verbleibchancen in geringqualifizierten, manuellen Berufen mit steigendem Alter sehr niedrig, was mit Arbeitsbedingungen (wie hohen körperlichen Belastungen), Unternehmenskultur und Arbeitsmarktchancen zusammenhängt.

5 Gründe für das Erwerbsende aus Sicht der Betroffenen

Werden ältere Personen hinsichtlich der Gründe für das Erwerbsende befragt, nennt eine deutliche Mehrheit (52,7 Prozent), dass die Voraussetzungen für den Pensionseintritt erfüllt waren. Für drei von zehn (29,3 Prozent) sind gesundheitliche Probleme der Hauptgrund die Erwerbsbeteiligung zu beenden, wobei diese Gründe vor allem bei den jüngeren Personen in der Zielgruppe und in der Gruppe der ArbeiterInnen, insbesondere aus den Bereichen »Bau« sowie »Land- und Forstwirtschaft«, dominieren. 6,0 Prozent sind aufgrund von finanziellen Regelungen, wie z.B. »Golden Handshakes«, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, 5,4 Prozent haben gekündigt, und 6,6 Prozent nannten sonstige Gründe, wie z.B. Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen oder (Enkel-)Kindern.²⁰ Interessant ist, dass der Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben bei gut einem Drittel (34,1 Prozent) gegeben war – die Hälfte dieser Personen konnte aufgrund von gesundheitlichen Problemen die Beschäftigung nicht weiter ausüben, fast ein Viertel (23,2 Prozent) hätte jedoch gerne länger gearbeitet, trat jedoch in die Pension über, da die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt waren.²¹ Somit gibt es doch ein nicht zu unterschätzendes Potenzial an Personen in Österreich, die auch über die gesetzliche Grenze zum Pensionseintritt hinweg weiter am Erwerbsleben beteiligt sein möchten und die mittels unterstützender Maßnahmen länger im Erwerbsprozess gehalten werden könnten. Diese Personen stellen eine Personalreserve dar, auf die bisher nicht zurückgegriffen wurde und

19 Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE); online unter: www.share-project.org

20 Siehe Statistik Austria 2013, Seite 15.

21 Siehe ebenda, Seite 15f.

die z.B. mit finanziellen Anreizen, gesundheitsschonenden Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Arbeitszeitregelungen dabei unterstützt werden könnten, länger erwerbstätig zu sein.

Gründe, die hinsichtlich einer Verlängerung des Erwerbslebens positive Auswirkungen haben können, sind für Befragte ein besserer persönlicher Gesundheitszustand (55,3 Prozent), höheres Gehalt oder Einkommen (39 Prozent), Vorhandensein eines Arbeitsplatzes (38,8 Prozent), höhere Pension (38,6 Prozent), gesundheitsschonende Arbeitsbedingungen (29,3 Prozent), flexiblere Arbeitszeiten, wie z.B. Altersteilzeit, Telearbeit oder variierende Arbeitszeiten (16,9 Prozent) oder auch Informationen über die Folgen eines späteren Pensionsantritts (14,5 Prozent). 6,3 Prozent nennen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung, was auch für die Zielgruppe der 50- bis 69-Jährigen auf eine weiterhin vorhandene Bereitschaft zum Lifelong Learning schließen lässt.²²

6 Pensionen – weiterhin große Unterschiede nach Geschlecht

Für jene Personen, die bereits in Pension sind, ist eine zentrale Frage, ob die Höhe der Pension das Halten des bisherigen Lebensstandards ermöglicht. Dabei zeigt sich, dass bei Pensionen weiterhin sehr große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen.

Im Jänner 2014 wurden über 2,3 Millionen Pensionsleistungen ausbezahlt. 8,8 Prozent aller Pensionsbezüge fallen dabei auf Invaliditätspensionen, wobei es hier allerdings 2011 zu einer Änderung in der Berechnung gekommen ist.²³

Tabelle: Pensionsleistungen in Österreich, Jänner 2014

Pension	Anzahl	Gesamt
Alterspension	1.590.642	69,1 %
Invaliditätspension	202.982	8,8 %
Witwenpension	416.606	18,1 %
Witwerpension	43.394	1,9 %
Waisenspension	48.695	2,1 %
Gesamt	2.302.319	100,0 %

Quelle: BMASK Quartalsbericht 1/2014, online unter: www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/8/7/CH2325/CMS1383225519683/quartalsbericht_1_2014_-pdf

²² Siehe ebenda, Seite 63.

²³ Invaliditätspensionen wurden bis 2010 auch nach dem Erreichen des Regelpensionsalters (65/60) weiterhin als Invaliditätspensionen gezählt; ab 2011 werden Invaliditätspensionen ab dem Erreichen des Regelpensionsalters (65/60) als Alterspensionen gezählt (siehe BMASK 2014, Seite 3).

2013 lag das durchschnittliche »Pensionszugangsalter« (d.h. das Alter, in dem die Person in Pension geht) bei der Invaliditätspension bei Männern bei 53,5 Jahren (ASVG 53,1), bei Frauen bei 49,7 Jahren (ASVG 49,2). Im Vergleich dazu betrug es für Alterspensionisten 62,8 Jahre, für Alterspensionistinnen 59,2 Jahre (ASVG jeweils gleich).²⁴

Hinsichtlich der Pensionshöhe fallen fast 40 Prozent in den Bereich bis 800 Euro, bei den Frauen fallen 48,7 Prozent der Pensionsbezieherinnen in diese Bezugshöhe, bei den Männern hingegen nur 25,2 Prozent. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in Österreich Personen als armutsgefährdet bezeichnet werden, deren äquivalisiertes Netto-Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 Prozent des Medians liegt. Für 2012 lag der Median des äquivalisierten Netto-Haushaltseinkommens bei 21.807 Euro im Jahr. Die Armutsgefährdungsschwelle betrug 2012 somit 13.084 Euro für einen Ein-Personen-Haushalt, das sind 935 Euro pro Monat (14-mal).²⁵

Mit Ansteigen der Pensionen dreht sich das Geschlechterverhältnis klar um: Nur 20 Prozent der Frauen erhalten eine Leistung über 1.200 Euro, hingegen fast 60 Prozent der Männer. In den Bereich mit über 1.400 Euro fallen bei den Männern 50 Prozent, bei den Frauen nur noch rund 14 Prozent. Bei Pensionen über 2.200 Euro sind rund 20 Prozent der Männer anzutreffen, allerdings nur drei Prozent der Frauen.²⁶ Somit zeigt sich eine sehr starke Ungleichheit bei den Pensionen nach Geschlecht, wobei zusätzlich zu befürchten ist, dass diese Unterschiede auch in Zukunft weiterbestehen werden, da (wie eingangs erwähnt) 45,5 Prozent aller Frauen in Teilzeit arbeiten – und dies durchschnittlich bei 20,8 Stunden in der Woche.

7 Pilotprojekte

In österreichischen Betrieben werden bereits seit mehr als zehn Jahren Pilotprojekte zu alter(n)s-gerechtem Arbeiten umgesetzt.²⁷ Wobei kontinuierliche Weiterbildung und eine gesundheitsfördernde Umgebung Themen sind, die nicht nur ältere ArbeitnehmerInnen betreffen, sondern für alle Beschäftigte wichtig sind und von Anfang an, also am besten beginnend mit der beruflichen Ausbildung, mitbedacht werden sollten. Allerdings zeigt sich bei einem Querschnitt über unterschiedliche Projekte hinweg, dass diese vor allem in den Bereichen »Produktion und Industrie« umgesetzt werden – was auf den ersten Blick und den dort anzutreffenden hohen körperlichen Anforderungen durchaus Sinn macht. Bei näherem Betrachten der Bereiche mit geringer Anzahl an Pilotprojekten zeigt sich, dass diese vor allem im Dienstleistungsbereich fehlen, wo einerseits psychische Belastungen stark zunehmen und andererseits ein hoher Frauenanteil vorherrscht.

²⁴ Siehe BMASK 2014, Seite 12.

²⁵ Siehe Statistik Austria 2012.

²⁶ Siehe BMASK 2014, Seite 28ff.

²⁷ Wobei hier aus Platzgründen nicht näher auf die unzähligen Initiativen eingegangen werden soll, sondern beispielhaft die Website www.arbeitundalter.at, die österreichische Plattform für interdisziplinäre Altersfragen (www.oepia.at) sowie die fitzwork-Initiative (www.fitzwork.at) der österreichischen Bundesregierung angeführt werden.

Interessanterweise fehlt auch im Öffentlichen Dienst ein strukturierter Zugang zum Thema »Demographischer Wandel«, wobei hier eine starke Alterung der Belegschaft zu beobachten ist, deren Auswirkungen derzeit noch nicht ausreichend untersucht werden.

Des Weiteren sind viele der im Bereich »Alter(n)sgerechtes Arbeiten« gesetzten Aktionen oft auf größere Unternehmen beschränkt, wohingegen in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich weniger Aktionen gesetzt werden. Gleichzeitig sind KMUs in Österreich sehr stark vertreten, und Gesundheitsförderung sowie alternative Arbeitszeitmodelle sind hier noch wenig anzutreffen. In Großbetrieben ist es auch oft einfacher für z.B. körperlich eingeschränkte Personen eine neue Aufgabe zu finden, in KMUs ist dies oft nicht möglich. Hier könnte eventuell der Zusammenschluss von mehreren KMUs helfen, die diesbezüglich Aktionen durchführen. Somit sollten in Zukunft mehr Maßnahmen und Forschung im Bereich KMUs durchgeführt werden, um diesen wichtigen Aspekt der österreichischen Wirtschaft nicht zu vernachlässigen.

8 Conclusio

Aufgrund des demographischen Wandels (Abnahme von jüngeren Beschäftigten und Zunahme von älteren Beschäftigten) wird es in Zukunft notwendig sein, Personen länger im Erwerbsleben zu halten, was für Betriebe bedeuten wird, dass sie sich intensiver mit Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten auseinandersetzen und die Arbeitsbedingungen derart gestalten werden müssen, dass die Mitarbeitenden nicht nur ihre Gesundheit erhalten, sondern diese auch fördern können. Dies ist ein Thema, das in Zukunft alle Erwerbstätigen – egal, ob älter oder jünger – betreffen wird, da späterer Pensionsantritt zur Norm werden soll.

Vor allem für Frauen wird sich aufgrund der hohen Teilzeitquoten in Zukunft die Frage stellen, ob sie eine Pension erhalten werden, von der sie auch leben können. Auch aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen und sinkender Stabilität von Partnerschaften sollte es hier ein klares Bekenntnis zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt geben, z.B. beim Zugang zu Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen; wobei auch ein deutlicher Ausbau an öffentlicher Kinderbetreuung, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar ist, notwendig sein wird. Eigenständige finanzielle Absicherung über bezahlte Erwerbstätigkeit sowie über der Armutsgrenze liegende Pensionen haben für die Erreichung eines ökonomisch unabhängigen Lebens hohe Bedeutung.

Mit dem Umstieg auf das neue Pensionskonto, für das 2014 Erstinformationen an die Versicherten verschickt wurden, wird nun schon früher erkennbar, mit welcher Pensionshöhe zu rechnen sein wird. Ein Nebeneffekt davon könnte sein, dass Personen versuchen, nunmehr länger im Erwerbsprozess zu verbleiben, um eine höhere Pension zu erhalten. Allerdings ist ein solcher längerer Verbleib am Arbeitsmarkt nicht immer möglich, da aus gesundheitlichen Gründen oder auch aufgrund einer angespannten Arbeitsmarktsituation neue Beschäftigungsmöglichkeiten schwer zu finden sein können.

Interessant ist, dass ein Drittel von bereits in Pension befindlichen Personen bei einer Umfrage 2012 angab, eigentlich länger arbeiten zu wollen.²⁸ Dabei war zwar mehr als die Hälfte aufgrund von gesundheitlichen Problemen dazu nicht mehr in der Lage, dennoch sagten rund 25 Prozent der Befragten, dass sie aufgrund der gesetzlich erreichten Bestimmungen in Pension gegangen sind, ansonsten aber Interesse gehabt hätten weiterzuarbeiten. Hier besteht ein Potenzial am österreichischen Arbeitsmarkt, das in Zukunft nicht länger vernachlässigt werden kann, sondern umgekehrt tatkräftig beim Verbleib im Erwerbsprozess unterstützt werden sollte. Gleichzeitig wird, trotz zunehmender Hürden und steigender Abschlüge, eine nicht geringe Anzahl an Erwerbstätigen weiterhin frühzeitig in Pension gehen. Berufsgruppen mit hohen physischen – und immer öfter auch psychischen – Belastungen werden vorzeitig aus dem Erwerbsprozess ausscheiden, was allerdings keinen freiwilligen Austritt dieser Personen bedeutet und dem mit verstärkten Wiedereingliederungs- oder schon früher ansetzenden Umschulungsmaßnahmen vorgebeugt werden sollte.

Zwar gibt es in Österreich schon seit einigen Jahren (Pilot-)Projekte zu den Themen »Arbeit und Alter«, »Gesundheit und Alter« sowie generell zu alter(n)sgerechtem Arbeiten, generell liegt der Schwerpunkt der Aktionen derzeit im Bereich »Produktion und Industrie« – und damit typischen »Männerarbeitsplätzen«.

Der Dienstleistungssektor, aber auch der Öffentliche Dienst sind hingegen bisher noch wenig in Maßnahmen eingebunden, die zur längeren Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beitragen sollen. Hier gibt es sicherlich noch Bedarf an Maßnahmen und begleitender Forschung, um diese oftmals von Frauen dominierten Bereiche besser auf einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess vorzubereiten.

9 Literatur

- BMASK (2012): Sozialbericht 2011–2012. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen. www.sozialministerium.at/site/Soziales/Allgemeine_Sozialpolitik/Sozialberichte/Sozialbericht_2011_2012
- BMASK (2014): Quartalsbericht 1/2014. www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/8/7/CH2325/CMS1383225519683/quartalsbericht_1_2014_.pdf
- Cedefop (2010): Working and Ageing. Empirical Theories and Empirical Perspectives. Luxembourg.
- Cedefop (2012): Working and Ageing. The Benefits of Investing in an Ageing Workforce. Luxembourg.
- de Preter, Hanne / van Looy, Dorien / Mortelmans, Dimitri (2013): Individual and Institutional Push and Pull Factors as Predictors of Retirement Timing in Europe. A Multilevel Analysis. In: Journal of Aging Studies 27 (2013), pp 299–307.

28 Siehe Statistik Austria 2013.

- Der Standard (2014): Koalitionäre Pläne stecken im Patt fest. <http://derstandard.at/2000002611943/Koalition-aere-Plaene-stecken-im-Patt-fest>
- Der Standard (2014): Bericht bestätigt: Höheres Pensionsalter geht auf Statistikeffekt zurück. <http://derstandard.at/2000002956940/Antrittsalter-bei-Alterspensionen-steigt-kaum>
- Der Standard (2014): Ältere stecken in Arbeitslosigkeit fest. <http://derstandard.at/2000003850526/Arbeitslosigkeit-im-Juli-wieder-gestiegen>
- Europäische Kommission: Europa 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- Europäische Kommission: Europa 2020 in Österreich. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/osterreich/country-specific-recommendations/index_en.htm
- Eurostat: Tabellenabfragen, www.ec.europa.eu/eurostat
- Grieger, Nadine (2015): Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0215.pdf
- Haydn, Franziska / Natter, Ehrenfried / Tauber, Magdalena (2014): Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf
- Österreichisches Bundeskanzleramt (2013): Nationales Reformprogramm. Wien. www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122
- OECD (2012): Thematic Follow-up – Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers. www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Austria-MOD.pdf
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 36, Heft 1, Februar 2007, Seite 43–64.
- Seyfried, Brigitte / Weller, Sabrina (2014): Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit? BIBB-Report 2014/1.
- Statistik Austria (2012): Armut und soziale Eingliederung. Wien. www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung
- Statistik Austria (2013): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012. Wien.
- Statistik Austria (2014): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Wien. www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=166533&dDocName=077265
- Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). www.share-project.org 

Roswitha Tschenett

Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl

1 Aktuelle Befunde, ein »Dauerbrenner« und vielfältige Strategien¹

Die Geschlechtersegregation bei der Ausbildungs- und Berufswahl (und in der Folge bei der Qualifikationsstruktur) ist ein »Dauerbrenner« seit den 1980er-Jahren bis heute² und insbesondere in Österreich aufgrund von sehr frühen Wahlverpflichtungen (mit 14/15 Jahren) in einem hochgradig ausdifferenzierten (Berufsbildungs-)System (ca. 80 Prozent der Jugendlichen entscheiden sich für eine Ausbildung in einer berufsbildenden Schule!) sehr ausgeprägt.

Neueren Datums ist die Thematisierung der Gender Gaps bei den SchülerInnenkompetenzen, v.a. seit PISA (15-/16-Jährige werden getestet)³ ist das schlechtere Abschneiden der Schülerinnen in Mathematik und der Schüler beim Lesen ein (mediales) Thema. Beide Phänomene – sowohl die Gaps bei der Ausbildungswahl als auch die Gaps bei den Kompetenzmessungen – sind in einem sich gegenseitig bedingenden Zusammenhang zu sehen. So werden etwa geringe Interessen und schwache Leistungen in Mathematik und Physik die Schülerinnen

1 Roswitha Tschenett ist seit 1996 im Bildungsministerium (Koordination und Abwicklung von gleichstellungsbezogenen EU-Projekten und von ESF-kofinanzierten Projekten mit Schwerpunkt »Mädchen und BO/Technik« und langjährige Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe »Gender Mainstreaming/Gender Budgeting« im BMUKK. Seit 2013 leitet sie die Abt. Gender Mainstreaming/Gender und Schule im BMUKK bzw. BMBF. Das vorliegende AMS info stellt die erweiterte Fassung eines Vortrages dar, den Roswitha Tschenett im Rahmen der Tagung »Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt« am 18.9.2014 in Wien gehalten hat. Veranstalter dieser Tagung waren die Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und das sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung.

2 Aktuell wurde sie auf nationaler Ebene thematisiert, so z.B. im Rahmen des NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (2009–2013), und auch das aktuelle Regierungsprogramm (2013–2018) erhebt die Forderung nach »Mehr Frauen in atypischen Berufen«. Weitere Bezugspunkte bilden die OECD-Skills-Strategie (Verringerung von Leistungsunterschieden zwischen den Geschlechtern) oder die Europäische Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 Internationaler Vergleichstest der OECD.

dazu bewegen, sich nach weiterführenden Schulen umzusehen, an welchen MINT-Fächer⁴ stundenmäßig schwächer vertreten sind, womit gleichzeitig häufig auch schon wieder die Abwahl bestimmter Ausbildungs- und Berufsrichtungen verbunden ist. Umgekehrt wirkt die Erwartungshaltung, dass MINT in bestimmten angestrebten Berufsfeldern nicht relevant sein wird, dahingehend, sich auch in den MINT-Fächern schon im Vorfeld (z.B. in der Pflichtschule) nicht anstrengen zu müssen (Motivation sinkt).

Allerdings wurde durch die Einführung der Mathematik als verpflichtendes Maturafach auch für Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und für humanberufliche Schulen, die zu 96 Prozent bzw. zu 83 Prozent von jungen Frauen besucht werden,⁵ dieser Sackgassenperspektive von Frauen entgegengewirkt.

Dass die stereotype Wahl v.a. für Frauen eine Problematik darstellt, ist evident: schlechtere Bezahlung, schlechtere Aufstiegschancen und insgesamt schlechtere Perspektiven. Bezogen z.B. auf den Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) zeigt das so genannte »Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring« (BibEr) für 2012 deutlich, dass die jungen Frauen ihre Abschlüsse in einem geringeren Ausmaß erfolgreich verwerten können: Während 11,8 Prozent der Berufseinsteiger über 2.400 Euro brutto verdienen, sind es bei den Berufseinsteigerinnen lediglich drei Prozent.⁶

Neueren Datums ist die Problematisierung der einseitigen Wahl durch die Burschen/Männer, dies v.a. im Zusammenhang mit dem Diskurs rund um fehlende männliche Bezugspersonen für Buben im erzieherischen und sozialen Bereich und unter dem Aspekt des Bedarfes (es fehlen insgesamt KindergartenpädagogInnen). Das Argument der besseren Bezahlung (wie bei der Forderung nach mehr Frauen in technischen Berufsfeldern) entfällt hier mangels realer Entgelte und Aufstiegsmöglichkeiten.

Tabelle: Zahlen/Trends zu männlichen Lehrern/Lehramtsstudierenden

Historische Entwicklung: Anteil der männlichen Lehrer an Volksschulen in Österreich		Männliche Lehramtsstudierende an Pädagogischen Hochschulen (Anfänger 2010/2011)	
1923/1924	52,5 %	Hauptschulen	31 % Männer
1960/1961	45,8 %	Sonderschulen	14 % Männer
1980/1981	24,5 %	Polytechnische Schulen	70 % Männer
2000/2001	12,6 %	Berufsschulen	59 % Männer
2009/2010	9,9 %	Volksschulen	9 % Männer
2011/2012	9,0 %		

Quelle: Statistik Austria

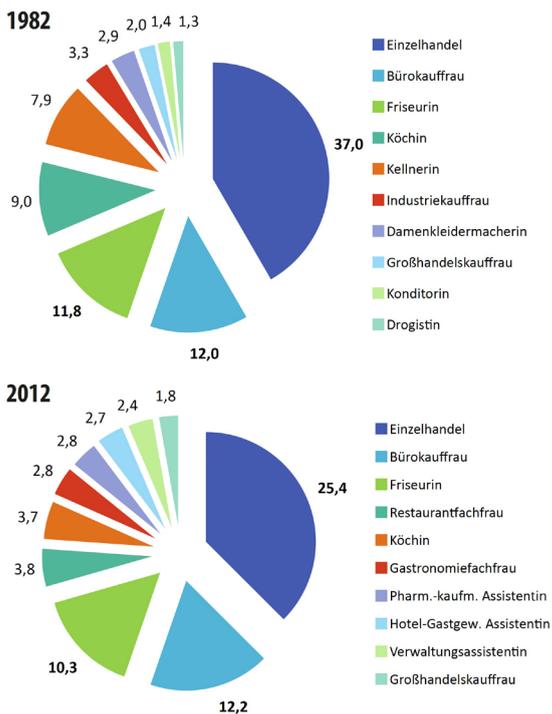
4 MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

5 Z.B. Schuljahr 2012/2013: 90 Prozent Schülerinnen in den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe; 91 Prozent in den Bildungsanstalten für Sozialpädagogik; 96,2 Prozent in den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik. Quelle: Statistik-Austria-Daten – Darstellung: BMBF, Abt. IT/1a.

6 Aus: Registerbasierte Statistiken Bildung, Kalenderjahr 2012. Schnellbericht der Statistik Austria. BibEr wird von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS Österreich durchgeführt.

Insgesamt zeigen aktuelle Daten und Statistiken,⁷ dass es in einigen Bereichen Verbesserungen in Richtung einer Reduktion von horizontalen Segregationen gibt (langsamer Anstieg von Frauen in technischen Ausbildungen, allerdings Verminderung der Zahl der Volksschullehrer), dass jedoch im Großen und Ganzen die Problematik der nach Geschlecht segregierten Ausbildungs- und Arbeitsmärkte weiterhin besteht bzw. sich in bestimmten Gesellschaftssegmenten (v.a. in bestimmten migrantischen Milieus) durch starke Familienorientierung und traditionelle Rollenbilder auch wieder verstärkt.⁸

Abbildung 1: Die zehn häufigsten Lehrberufe – Mädchen

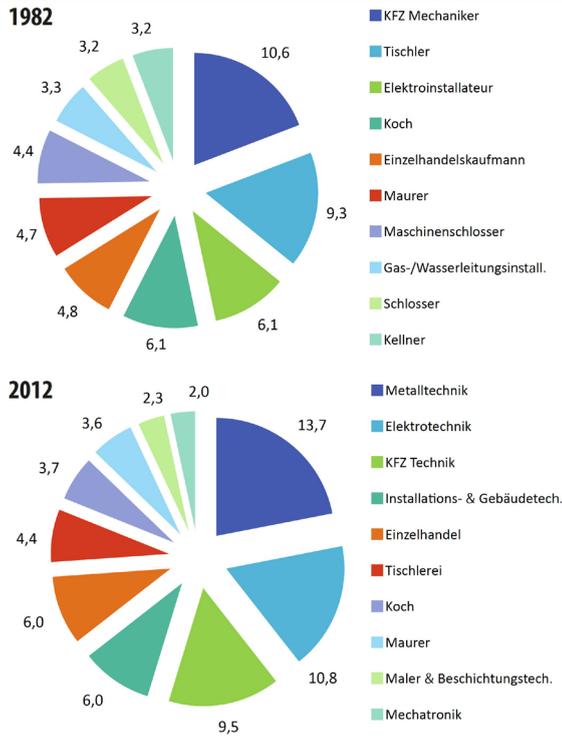


Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Zahlen / Legende absteigend sortiert

⁷ Vgl. Tabelle, Abbildungen 1–3.

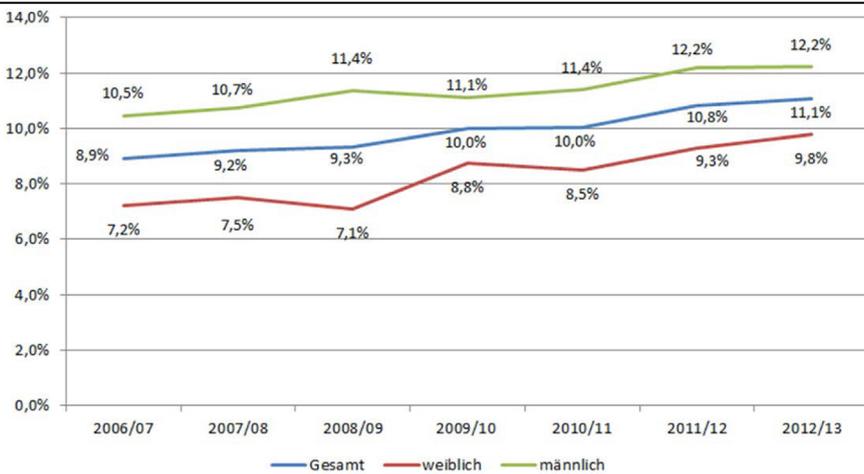
⁸ Vgl. Atac / Lageder 2009 oder auch Biffl / Skrivaneck 2011.

Abbildung 2: Die zehn häufigsten Lehrberufe – Burschen



Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Zahlen / Legende absteigend sortiert

Abbildung 3: SchülerInnen in geschlechtsuntypischen Schulformen



Anmerkung: Schulformen: 10. Schulstufe; »geschlechtsuntypisch«: Mädchen- bzw. Bubenanteil unter 33,3%. Quelle: BMUKK

Die Frage der geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Berufswahl muss im Zusammenhang mit dem gesamtgesellschaftlichen und institutionellen Umfeld gesehen werden, in das diese Wahlentscheidungen eingebettet sind, wie auch Lorenz Lassnig anmerkt.⁹ Dies reicht von der Teilzeitbeschäftigung, die fast ausschließlich ein Frauenphänomen ist, über die Problematik mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zur Schule, die auf Halbtagsbetrieb eingestellt ist.

Elisabeth Beck-Gernsheim prägte den Begriff des »Weiblichen Arbeitsvermögens« und stellte bereits 1976 fest: »Die Konzentration auf frauentypische Berufe ergibt sich aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der zu Folge Männer nur auf die Berufsarbeit hin sozialisiert werden, während Frauen Berufsarbeit und Familie in den Blick nehmen und die familienbezogenen Dispositionen und Fähigkeiten zu einer Bevorzugung von Berufen führen, die Bedürfnisse anderer oder konkrete Anforderungen des alltäglichen Lebens decken (z.B. Friseurin, Krankenschwester, Erzieherin, Lehrerin).«

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es für einen Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt vielfältiger und innovativer Politikansätze und Instrumente bedarf, insbesondere solcher, die auf eine geschlechtergerechtere Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit hinwirken. Hier sind neben der Bildungs- und Gleichstellungspolitik v.a. auch die Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie die Arbeitsmarktpolitik und die Gewerkschaftsarbeit adressiert.

Im Folgenden werden bisherige und aktuelle Strategien und Ansätze des Bildungsministeriums zum Abbau von Geschlechtersegregationen im Feld »Kompetenzentwicklungen und Ausbildungswahl von Schülerinnen und Schülern« skizziert.

Abbildung 4: Bisherige und aktuelle Strategien und Ansätze im Bildungsministerium



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

9 Vgl. Lassnigg 2012.

2 Spezielle Angebote für Mädchen / Buben (Frauen / Männer)

Seit den 1980er-Jahren setzten NGOs / Mädchen- und Frauenberatungsstellen vielfältige Projekte im Feld »Berufsorientierung, Technik und Handwerk für Mädchen / Frauen« um. Das Bildungsministerium finanzierte z. B. gemeinsam mit den Ländern und über ESF-Mittel viele Jahre lang das Projekt »FiT – Frauen in die Technik« (Schnuppertage an Universitäten und Fachhochschulen) sowie das Projekt »MUT – Mädchen und Technik«.

Das Frauenministerium förderte und fördert Mädchen- und Frauenberatungsstellen, welche den Frauen u. a. auch im Feld »Berufsorientierung / Lebensplanung« verschiedenste Angebote machen. Aktuell fördert das Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF) im Jahr 2014/2015 mehrere Kooperationen zwischen NGOs (v. a. Mädchenberatungsstellen) und Schulen – insgesamt 45 Schulen (v. a. Neue Mittelschulen) sind beteiligt. Im Rahmen der Projekte können Mädchen praktische Erfahrungen im Bereich »Technik und Handwerk« machen, sich aber auch mit Geschlechterstereotypen und Lebensplanung auseinandersetzen. Gleichzeitig setzen sich die LehrerInnen der Schule ebenfalls mit Konzepten zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung (BO) auseinander. Einige Schulen erhalten auch Begleitung, wie sie geschlechtssensible BO dauerhaft und nachhaltig in ihr Standortkonzept zur BO integrieren können. Diese Beispiele sollen dann als Good-Practice-Beispiele auch für andere Schulen Anregungen bieten.

Aktuell ist auch eine eigene Plattform seitens des BMBF in Arbeit (Maßnahme gemäß aktuellem Regierungsprogramm), welche relevante Informationen zum Thema »Mädchen / Frauen und Technik« gebündelt zur Verfügung stellen soll.

3 Angebote nur für Mädchen / Frauen

Angebote nur für Mädchen / Frauen sind damit begründet, dass Mädchen aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisation kaum Erfahrungsräume und Vorbilder im Feld »Technik und Handwerk« haben und deshalb kompensatorische Angebote – am besten in reinen Mädchen / Frauengruppen – benötigt werden, auch weil die Kompetenzaneignung in diesem Feld in koedukativen Gruppen häufig aufgrund gegenseitiger stereotyper Zuschreibungen (Erkenntnisse aus der feministischen Koedukationsforschung) nicht funktioniert.¹⁰ Teilweise sind diese Angebote auch in den koedukativen Schulkontext eingebunden, wodurch die PädagogInnen und die Mädchen häufig mit dem Unverständnis sowie dem Gefühl der Benachteiligung auf Seiten der Buben (weil sie kein eigenes Angebot erhalten) konfrontiert sind, aber auch mit der Etikettierung der Mädchenworkshops als »Nachhilfunterricht« (*»Ich denke, da*

¹⁰ Z. B. Mädchen nehmen sich zurück und überlassen den Buben dieses männlich konnotierte Feld – Buben spielen sich als Experten auf.

*müssen sich die Mädchen ja dumm vorkommen, wenn sie die ganze Zeit so Kurse kriegen ...*¹¹⁾, so dass sie einen Weg finden müssen, auf eine Weise damit umzugehen, dass das Ganze nicht kontraproduktiv wirkt.

Eigene Angebote für Buben sind neueren Datums: Der jährliche vom Sozialministerium initiierte und finanzierte Boys Day z. B., bietet seit 2008 Buben Information und Praxiserfahrungen in sozialen, erzieherischen und Gesundheitsberufen. Das BMBF bewirbt den Boys Day über die bundesweite Community der BO-AkteurInnen.

Ergänzend und verstärkt seit 2010 (auch aufgrund der Evaluierung des FiT-Programmes¹²⁾ wurde und wird seitens des BMUKK bzw. BMBF darauf hingewirkt, dass Elemente einer geschlechtersensiblen BO stärker und kontinuierlich in eine koordinierte und nachhaltige BO-Arbeit an den jeweiligen Schulstandorten einfließt, da kurzfristige Spezialangebote ohne Einbettung in ein Gesamtkonzept vor Ort (welches z. B. auch Wert legt auf einen qualitativollen MINT-Unterricht, der Mädchen erreicht) in der Wirkung begrenzt sind.

4 Stärkung der Berufsorientierung auf der 7. bis 8. Schulstufe

Der Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der 7. und 8. Schulstufe unter Berücksichtigung der geschlechtssensiblen BO wurde seit 2010 als ein zentraler Schwerpunkt des Bildungsministeriums definiert (IBOBB-Strategie¹³⁾. In der Neuen Mittelschule wurde die BO beispielsweise als eigenes Fachintegriert und damit aufgewertet.¹⁴ Der Lehrplan zur BO beinhaltet eine Vielzahl an geschlechtergleichstellungsbezogenen Vorgaben. Gerade im Zusammenhang mit der geschlechterstereotypen Wahl von Ausbildungen und Berufen ist es wichtig, explizite Angebote und Räume für das Nachspüren eigener Interessen und für eine (kritische) Auseinandersetzung mit Berufswelten und Lebensplanungsthemen im schulischen Kontext zu schaffen, da Mädchen und Buben sonst – je weniger es solche Reflexionsräume gibt – umso stärker gerade in diesem Alter auf geschlechterstereotype (familiär geprägte) Bilder zurückgreifen, sodass bestimmte Wünsche »unerhört«¹⁵ bleiben und Anpassungen an antizipierte Rollenerwartungen erfolgen.¹⁶

Weitere Grundlagen für die Implementierung der geschlechtssensiblen BO wurden geschaffen, indem z. B. in die über die Pädagogischen Hochschulen angebotenen Qualifizierungslehrgänge für BO-KoordinatorInnen, BO-LehrerInnen und BildungsberaterInnen jeweils auch ein

11 Ein 15-jähriger Schüler im Rahmen einer 2006 durchgeführten Evaluierung des Boys Day – die gesamte Aussage lautete: »In unserer Schule ist das ganze Jahr Girls Day. Da gibt es die ganze Zeit irgendwelche Angebote. Ich denke, da müssen sich die Mädchen ja dumm vorkommen, wenn sie die ganze Zeit so Kurse kriegen. Und sich vielleicht ja gar nicht so dafür interessieren.« In: Research for Progress 2006.

12 Vgl. Leitner / Wroblewski 2009.

13 IBOBB steht für »Information, Beratung, Orientierung in Bildung und Beruf«: www.schule.at/ibobb

14 Mindestens eine Wochenstunde plus 32 Jahresstunden.

15 Vgl. Buchinger / Gödl 1993.

16 Vgl. Bergmann 2002.

fixes Gender-Diversity-Modul integriert wurde, welches von einer ausgewiesenen Gender-Expertin durchgeführt wird, wodurch sich die HauptakteurInnen für die BO an den Schulen verpflichtend auch mit Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl auseinandersetzen müssen. Zur Unterstützung der Pädagogischen Hochschulen bei der Suche nach geeigneten ReferentInnen für dieses Modul wurde eine eigene ReferentInnen-Liste erstellt.¹⁷

Auch die Webseite des Ministeriums bietet einen schnellen Zugriff auf Hintergrundinformationen und Materialien zum Thema »Geschlechtssensible Berufsorientierung«.¹⁸

Die Schulen sind im Rahmen von IBOBB auch angehalten, zur Umsetzung einer nachhaltigen BO-Arbeit an den Schulen ein eigenes Standortkonzept dazu zu entwickeln.¹⁹ Aktuell werden sechs Pilotschulen von erfahrenen ExpertInnen aus dem Feld der geschlechtssensiblen BO (v. a. aus NGOs) bei der Implementierung der geschlechtssensiblen BO in dieses Standortkonzept unterstützt. Die guten Beispiele sollen in der Folge »vor den Vorhang« geholt werden (z. B. im Rahmen von LSI-Tagungen).

5 Abschaffung früher Wahlentscheidungen (5./6. Schulstufe)

Es ist aus der Sozialisationsforschung bekannt, dass – wenn Wahlentscheidungen in der Phase der Adoleszenz angesiedelt sind – diese Wahlentscheidungen besonders geschlechterstereotyp erfolgen. Sich gegen das Stereotyp zu entscheiden, erfordert gerade in dieser Phase – wo für viele Jugendliche die Anerkennung durch das »andere« Geschlecht wichtig wird – enormes Selbstbewusstsein und Empowerment durch wichtige Bezugspersonen und Umwelten.

Beispiel Werken: Durch die (überfällige) Abschaffung der Wahlverpflichtung im Bereich Werken auf der 5. Schulstufe in den Neuen Mittelschulen (Technisches oder Textiles Werken) im Zuge des NMS-Gesetzespakets 2012 (SCHOG-Novelle § 21b und Lehrplanverordnung v. 30.5.2012) können alle Schülerinnen und Schüler der NMS tatsächlich Kompetenzen in beiden Bereichen aufbauen. Die Abschaffung der Wahlverpflichtung erfolgte vor dem Hintergrund anhaltender stereotyper Wahlentscheidungen von Mädchen und Buben, die allerdings nicht immer aufgrund des tatsächlichen Interesses erfolgten: »Die sogenannte ›Wahlfreiheit‹ ist eingebettet in eine Vielzahl von Beeinflussungsfaktoren, wobei hier nach wie vor stereotype (Geschlechter-)Rollen sowohl auf Seiten der SchülerInnen, Eltern, aber auch Lehrpersonen feststellbar sind. Daneben spielen aber auch schulorganisatorische und personenbezogene Aspekte mit bei der Entscheidungsfindung. Es wird davon ausgegangen, dass die Neuregelung auch Auswirkungen auf die weitere Ausbildungswahl der Mädchen und Buben haben wird, beispielsweise etwa hinsichtlich des Abbaus von Hemmschwellen der Mädchen im Bereich ›Technik und Handwerk‹.«²⁰

17 Vgl. www.schule.at/ibobb

18 Vgl. www.bmbf.gv.at/schulen/bo/grund/index.html

19 Vgl. Rundschreiben Nr. 17/2012.

20 Verein Sprungbrett für Mädchen 2010.

Ein weiteres Thema bezüglich früher Wahlentscheidungen betrifft – neben dem schon eingangs erwähnten hochdifferenzierten System der berufsbildenden Schulen – den Bereich der allgemeinbildenden Schulen. Auch hier gibt es bereits ab der 3. Klasse (7. Schulstufe) die Wahlverpflichtung, sich für ein Gymnasium, ein Realgymnasium oder ein wirtschaftskundliches Realgymnasium zu entscheiden. Das Realgymnasium bietet mehr Unterrichtsstunden als das Gymnasium in den MINT-Fächern (Mathematik, Naturwissenschaften, darstellende Geometrie und geometrisches Zeichnen). Auch an Neuen Mittelschulen kann bereits ab der 3. Klasse der Schwerpunkt »Mathematik und Naturwissenschaften« gewählt werden. Darüber hinaus bieten Neue Mittelschulen in Rahmen der Schulautonomie Informatik- oder Technikschwerpunkte an.

6 Gender-Kompetenz und MINT-Kompetenzen bei PädagogInnen und MultiplikatorInnen

Bei der Erklärung von Geschlechterdifferenzen (z. B. bezogen auf Interessen, die Mädchen und Buben zeigen oder bezogen auf Kompetenzen, die sie entwickeln) wird vielfach auf vereinfachte bzw. biologistische Begründungen zurückgegriffen. Geschlechterstereotypen sind gerade unter österreichischen LehrerInnen weit verbreitet (*»Buben sind halt so ... – Mädchen sind gut in ...«*).²¹ Geschlechterstereotype Verhaltensweisen und Selbstbildentwicklungen im Rahmen des Unterrichts werden auch auf subtile Art und Weise reproduziert, indem z. B. von Lehrkräften »hegemoniale Männlichkeitsinszenierungen« von Burschen unterstützt werden, und zwar sowohl durch Lehrerinnen als auch durch Lehrer: »Lehrerinnen schreiben einzelnen Schülern explizit attraktive Männlichkeit zu oder aber sie akzeptieren, dass Buben das Plenargespräch beherrschen. Der Lehrer etabliert hegemoniale Männlichkeit in seinem Unterricht durch Herstellung komplizierter Männlichkeit, die über diffizile Konkurrenzen in »Männergesprächen« ausgetragen wird.«²²

Im Zuge der »PädagogInnenbildung neu« (PB neu) setzt das Bildungsministerium seit 2010 verstärkt Maßnahmen, um den Aufbau von Gender-Kompetenz bei den PädagogInnen im Sinne einer reflektierten Haltung und vermehrtem Wissen über Geschlechterforschung und Geschlechtertheorie zu fördern und voranzutreiben. 2013 wurde die Gender- und Diversitätskompetenz im Kompetenzkatalog des Qualitätssicherungsrates als eine von fünf zentralen Kompetenzen für zukünftige PädagogInnen ausgewiesen. Als Ergebnis eines vom BMBF unterstützten Arbeitsprozesses konnte 2014 ein Empfehlungspapier bezüglich der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskompetenz in der PB neu präsentiert werden.²³

21 Nach einer Studie von Spiel/Schober/Finsterwald u. a. aus dem Jahr 2010 agieren 63 Prozent der LehrerInnen »stereotyp«, und 73 Prozent haben einen geringen Wissensstand über Genderforschung und Gendertheorie. Vgl. auch Nagy/Altrichter 2010.

22 Bartosch 2014.

23 Vgl. www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/gen_komp_paedag.html.

2014 genehmigte die Bundesministerin für Bildung und Frauen die bundesweit erste Geschlechterpädagogik-Professur an einer Pädagogischen Hochschule (PH Salzburg), wodurch wichtige Grundlagen geschaffen werden für eine erste Installierung und Aufwertung dieses Forschungs- und Entwicklungsfeldes. Die Professur soll v.a. auch Forschung und Reflexion zum Thema »PädagogInnenprofession und Geschlecht« vorantreiben, z.B. hinsichtlich der Ursachen und Auswirkungen der Tatsache, dass der LehrerInnenberuf v.a. ein Frauenberuf ist. Die PH Salzburg soll in Zukunft als eine bundesweite Drehscheibe für die Thematik fungieren (Planung eines Bundeszentrums »Gender-Diversitäts-Kompetenz und Geschlechtergerechtigkeit«), insbesondere auch im Bereich der Vernetzung und Professionalisierung der Gender-Mainstreaming-Beauftragten an den Pädagogischen Hochschulen.

Eine zentrale Herausforderung im Zusammenhang mit der Problematik der geschlechtsspezifischen Konnotation von Fächern ist auch die qualitätsvolle (geschlechterreflexive) Weiterentwicklung des Unterrichtes v.a. in den MINT-Fächern. Diesem Anliegen hat sich das Projekt IMST (Innovationen machen Schulen top) – ein vom BMUKK/BMBWF finanziertes Projekt – verschrieben. IMST integriert auf den verschiedensten Handlungsebenen auch die Gender-Perspektive (www.imst.ac.at). Aus IMST sind einige Forscherinnen und Forschungen rund um das Thema »Gender Gaps in den MINT-Fächern« und »Gender-Diversitätskompetenter MINT-Unterricht« hervorgegangen²⁴ – diverse Handreichungen zu einem gendersensiblen Naturwissenschaftsunterricht und Mathematikunterricht liegen vor.

IMST und das Projekt »MUT – Mädchen und Technik« hatten durch vielfältige Analysen und Erfahrungsberichte aufgezeigt, dass v.a. auch im Bereich der MINT-Kompetenzen bei den Elementarpädagoginnen investiert werden muss (mehrheitlich Frauen), damit entsprechendes Interesse möglichst früh bei den Grundschulkindern (und über die Vorbildwirkung der Lehrerinnen v.a. bei den Mädchen), z.B. über den Sachunterricht, geweckt wird.

7 Integration der Gleichstellungsperspektive in die schulischen Qualitätsentwicklungsprozesse

Gendersensibler Unterricht und Gender Mainstreaming sind auch als zentrale Prinzipien in den Qualitätsmanagementsystemen der berufsbildenden Schulen (QIBB) und auch in jenen der allgemeinbildenden Schulen (SQA) verankert. Die Perspektive der Gleichstellung soll direkt in die Qualitätsprozesse an den Schulen integriert werden. Damit soll der Isolierung der Gleichstellungsthematik entgegengewirkt und deutlich gemacht werden, dass die Verantwortung für diese Thematik bei allen und v.a. auch bei der Schulleitung liegt.

Dabei geht es z.B. um die Herausforderung von technischen Schulen (oder von Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik), sich mit den Ursachen der geringen Anzahl von Mädchen und Frauen (bzw. Burschen/Männern) an ihren Schulen auseinanderzusetzen und sich

²⁴ Vgl. z.B. Jungwirth 2014, Bartosch 2014, Stadler 2010.

Wege zu überlegen, ihre Ausbildung für das jeweils andere Geschlecht attraktiver zu machen. Umgekehrt sind auch die Zubringerschulen (NMS, AHS) herausgefordert, sich zu fragen, ob sie im BO-Bereich und in der allgemeinen pädagogischen Arbeit in hinreichendem Ausmaß aktiv sind, um Geschlechterstereotypen abzubauen und den Mädchen und Buben vielfältige Ausbildungs- und Berufswege aufzuzeigen.

Den berufsbildenden Schulen stehen für ihre Qualitätsprozesse auch Selbstevaluierungsinstrumente zur Verfügung, so z. B. eigene Fragebögen zur gendersensiblen Unterrichtsgestaltung und Schulkultur. Auch im Rahmen der Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräche zwischen den schulführenden Fachabteilungen des BMBF und den Vertretungen der Schulaufsicht (LandesschulinspektorInnen) können Umsetzungsschritte bezüglich Gleichstellung thematisiert werden.

Aktuell wird auch für die Neuen Mittelschulen ein Instrument für Schulleitungen und Schulaufsicht entwickelt, das diese dabei unterstützen soll, ihre jeweilige Schule auch bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu beleuchten und den Entwicklungsstand zu erheben.

Des Weiteren gibt es aktuell neun Pilotschulen, die – unterstützt durch externe Schulentwicklungsbegleitung – an der Verknüpfung von Qualitäts- und Gleichstellungsperspektive arbeiten. Ausgewählte Good-Practice-Beispiele sollen in der Folge »vor den Vorhang« geholt werden, um auch für andere Schulen Impulse zu setzen.

8 Einige weiterführende Links

www.bmbf.gv.at/gleichstellung-schule

www.bmbf.gv.at/frauen

www.imst.ac.at

www.gender.schule.at

www.schule.at/ibobb

www.ams.at/frauen

www.ams.at/fit

www.ams-forschungsnetzwerk.at – im Menüpunkt »Publikationen«:

- Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen (»AMS/ABI-Methodenhandbücher«)
- Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen (»AMS/ABI-Methodenhandbücher«)
- Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung (»AMS/ABI-Methodendatenbank«)
- Didaktikdatenbank – Gendergerechtes Training im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (»AMS/ABI-Didaktikdatenbank«)

9 Quellen

- Amon, Heidemarie/Bartosch, Ilse/Lembens, Anja/Wenzl, Ilse (2014): Gender_Diversity-Kompetenz im naturwissenschaftlichen Unterricht. Fachdidaktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer. Hg. vom IMST Gender_Diversitäten Netzwerk (www.imst.ac.at). Wien.
- Atac, Ilker/Lageder, Miriam (2009): Welche Gegenwart, welche Zukunft? Eine qualitative Paneluntersuchung zum Verlauf von Einstellungen und Erwartungen in Bezug auf Familie, Bildung und Beruf bei Wiener Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Forschungsbericht Universität Wien. Wien.
- Bartosch, Ilse (2014): Fallstudien und Train-the-Trainer zu Gender und Diversität in PFL neu. 2. Endbericht der Universität Klagenfurt/Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung. Im Auftrag des BMUKK (unveröffentlicht). Wien.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt am Main.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004): AMS report 38: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einem geteilten Arbeitsmarkt. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Biff, Gudrun/Skrivanek, Isabella (2011): Endbericht zu »Schule – Migration – Gender«. Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung im Auftrag BMUKK. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/sb/schule_migration_gender.html oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Buchinger, Birgit/Gödl, Doris (1993): Arbeits- und Lebensperspektive von Mädchen und jüngeren Frauen in Salzburg. In: BMAS (Hg.): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 55. Wien.
- Finsterwald et al. (2013): Geschlechterstereotype von Lehrerinnen und Lehrern in Österreich. In: Erziehung und Unterricht 1–2/2013. Wien.
- Jungwirth, Helga (2014): Gender_Kompetenz im Mathematikunterricht. Fachdidaktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer. Hg. vom IMST Gender_Diversitäten Netzwerk (www.imst.ac.at). Wien.
- Koordinationsstelle für Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, Empfehlungspapier Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/gen_komp_paedag.html.
- Lassnig, Lorenz (2012): Zukunftsfragen und Lösungsansätze für die Berufsbildung in Österreich. Diskussionsgrundlage für eine Veranstaltung am 7.12.2012 (IHS Wien).
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2009): Evaluierung von FiT – Frauen in die Technik. Forschungsbericht des Institutes für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des BMUKK. Wien.
- Mafalda – Verein zur Förderung von Mädchen und Frauen (2010): Qualitative Befragung »Technisches und Textiles Werken als alternative Pflichtgegenstände in der Sekundarstufe I. Durchgeführt von Christina Pernsteiner und Karin Ondas im Auftrag BMUKK. Graz.

- Nagy, Gertraud / Altrichter, Herbert (2010): Geschlechteraspekte in der schulischen Leistungsbewertung. Forschungsprojekt der Johannes Kepler Universität Linz im Auftrag von IMST (Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung), finanziert über das BMUKK. Download unter www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/geschlechteraspekte.html
- Research for Progress (2006): Interner Evaluierungsbericht zum Boys Day. Im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.
- Stadler, Helga (2010): TIMSS und PISA – Ergebnisse geschlechtsspezifischer Analysen. In: Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift Nr. 5–6/2010. Hg. von W. Beranek und W. Weidinger. Österreichischer Bundesverlag. Wien.
- Verein Sprungbrett für Mädchen (2010): Expertise zu den Auswirkungen auf Mädchen hinsichtlich der Wahlmöglichkeit zwischen Textilem und Technischem Werken. Im Auftrag des BMUKK. Wien.



Petra Gregoritsch

Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt

Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg: Ein Monitoring im Auftrag des AMS Österreich

1 Erwerbsbiographisches Monitoring anhand von »Statistischen Paaren«

Die Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben gehört zu den Kernzielen des AMS. Das betrifft die Auswahl von Zielgruppen, die Gestaltung von Programmen und den Einsatz von Ressourcen.

Um der gleichstellungsorientierten Aufgabenstellung gerecht zu werden, setzt das Arbeitsmarktservice (AMS) spezifische Analyse- und Monitoringverfahren ein. Dabei gilt es, die damit verbundenen Herausforderungen aus vielfältigen Perspektiven zu erfassen.

Eine dieser Perspektiven kann als »erwerbsbiographischer« Analyse- und Monitoringansatz bezeichnet werden, der nunmehr im Rahmen dieser Studie im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, von Synthesis Forschung für den österreichischen Arbeitsmarkt spezifiziert wurde.¹ Dabei werden junge Frauen und Männer zum Zeitpunkt ihres Einstieges in das Erwerbsleben erfasst. Sofern dieser Einstieg unter sehr ähnlichen Rahmenbedingungen erfolgt, gelten die betreffenden Frauen und Männer als »Statistische Paare« (wobei sich die vorliegende Analyse auf Personen mit Lehre oder Pflichtschulabschluss konzentriert).

Damit jeweils eine Frau und ein Mann ein »Statistisches Paar« bilden können, müssen sie zum Zeitpunkt ihres Einstieges in das Erwerbsleben folgende übereinstimmende Merkmale besitzen:

¹ Dremsek, Anna / Gregoritsch, Petra / Holl, Jürgen / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela (2015): Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt. Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg. Wien. Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

- Gleiche höchste abgeschlossene Ausbildung und (bei Personen mit Lehrabschluss) gleiches Berufsfeld. Daraus ergeben sich sieben Gruppen:
 - Pflichtschule;
 - Lehre im Bereich »Handel«;
 - Lehre im Bereich »Büro / Verwaltung«;
 - Lehre im Bereich »Gastgewerbe«;
 - Lehre im Bereich »Technische Berufe«;
 - Lehre im Bereich »Sonstige Dienstleistungsberufe«;
 - Lehre im Bereich »Produktionsberufe«.
- Gleiche Branchengruppe des Einstiegsbetriebes (drei Gruppen):
 - Produktion;²
 - Dienstleistungen;³
 - Öffentlicher Sektor.
- Analoger Migrationshintergrund⁴ (drei Gruppen):
 - keiner;
 - EU;
 - anderer.
- Analoges Wohngebiet⁵ (zwei Gruppen):
 - Stadtregion;
 - Landregion.

Im Hinblick auf die Kerngruppe der KundInnen des AMS sind unter den rund 95.400 Berufseinsteigenden des Jahres 1998 jene 39.100 Personen ausgewählt worden, die zum Zeitpunkt des Berufseinstieges entweder bloß die Schulpflicht erfüllt oder eine Lehre absolviert hatten; darunter waren knapp 38 Prozent Frauen und knapp 63 Prozent Männer. Um in die »Statistische Paarbildung« einbezogen zu werden, mussten die Frauen und Männer im Jahr 2013 erwerbsaktiv sein, d.h. zumindest einen Teil des Jahres beschäftigt oder als arbeitslos vorgemerkt sein; ferner sollten sie keine »nachholende« zertifizierte Höherqualifikation (Matura+) durchlaufen haben.

Insgesamt konnten 3.129 Paare gebildet werden, in denen die 6.258 Frauen und Männer die Kriterien der »Statistischen Paarbildung« zum Zeitpunkt des Berufseinstieges erfüllt haben. Im Jahr nach dem Berufseinstieg waren nahezu alle Frauen und Männer des Paarpersonenkreises

2 Land-/Forstwirtschaft, Herstellung von Waren, Energieversorgung, Wasserversorgung, Bauwesen.

3 Handel, Verkehr, Gastronomie, Information und Kommunikation, Finanzdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht (marktorientiert), Gesundheits- und Sozialwesen (marktorientiert), Kunst / Unterhaltung / Erholung, Sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte.

4 Personen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben oder hatten.

5 Stadtregionen laut Statistik Austria: Unter dem Begriff »Stadtregion« sind die Kernzonen und Außenzonen folgender Gemeinden zusammengefasst: Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Bregenz, Klagenfurt, Feldkirch, Wels, Leoben, Villach, Wiener Neustadt, Steyr, Knittelfeld, St. Pölten, Vöcklabruck, Gmunden, Voitsberg, Krems an der Donau, Wolfsberg, Bludenz, Amstetten, Lienz, Spittal an der Drau, Wörgl, St. Johann im Pongau, Schwaz, Ternitz, Leibnitz, Ried im Innkreis, Weiz, Braunau am Inn, Kufstein und Eisenstadt.

voll versicherungspflichtig beschäftigt, 35 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer waren auch als arbeitslos vorgemerkt, 44 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer waren ein Teil des Jahres »erwerbslos«, und 7 Prozent der Frauen hatten eine Phase der Elternkarenz.

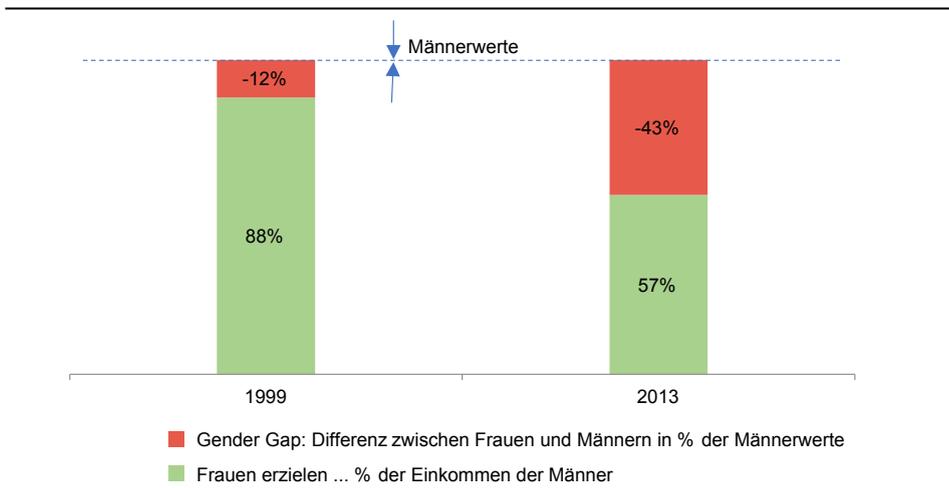
2 Einkommensdifferenzen beim Berufsstart und 15 Jahre später

Die Frauen erzielten im Jahr 1999 ein standardisiertes Monatseinkommen, das geringer war als jenes der Männer. Der Gender Gap (GG = Differenz zwischen Frauen und Männern in Prozent des Wertes für Männer) betrug -12 Prozent, ohne ausgeprägte Unterschiede zwischen Personen, die mit »Maximal Pflichtschulabschluss« gestartet sind (GG -15 Prozent) und Personen mit »Lehre« (GG -13 Prozent). 15 Jahre später hat sich der Gender Gap im Hinblick auf das standardisierte Monatseinkommen unter denselben Frauen und Männern mehr als verdreifacht. Der einkommensbezogene GG beträgt 2013 für alle »Statistischen Paare« -43 Prozent (Paare mit Lehre: -45 Prozent, Paare mit Pflichtschule: -36 Prozent).

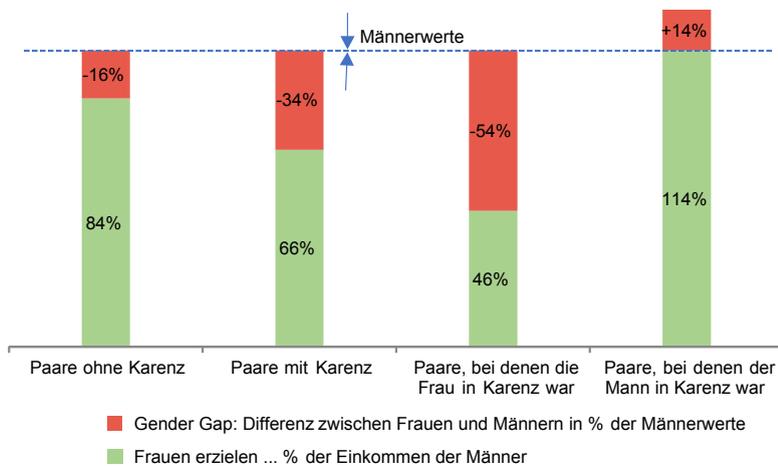
Für diese zum Gleichstellungsziel im krassen Gegensatz stehenden Entwicklungen sind verschiedene potenzielle Einflussfaktoren näher untersucht worden:

- die Unterbrechung der regulären Erwerbstätigkeit;
- die Versorgungspflichten für Kinder;
- das Berufsfeld, in dem die Frauen und Männer gestartet sind;
- die städtischen bzw. ländlichen Rahmenbedingungen;
- der Einfluss eines gegebenenfalls bestehenden Migrationshintergrundes der Frau und des Mannes eines »Statistischen Paares«.

Grafik 1: Einkommensunterschiede 1999 und 2013

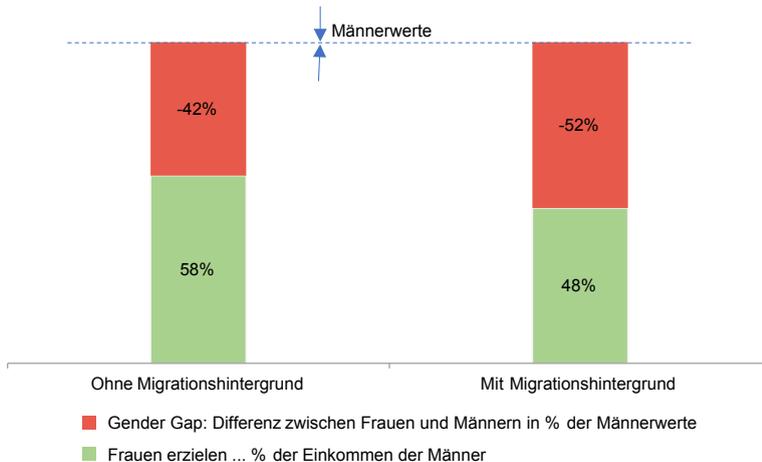


Grafik 2: Kinderbetreuungspflichten: Wie groß ist der Einfluss auf das Einkommen?



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Grafik 3: Mit/Ohne Migrationshintergrund: Einkommens-Gaps 2013



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich / ABI

3 Der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf den Gender Pay Gap

Was den Einfluss von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit auf den monateinkommensbezogenen Gender Gap (2013) betrifft, so ergibt sich folgender Befund:

- Paare ohne Unterbrechung: –20 Prozent (Pflichtschule GG: –22 Prozent, Lehre GG: –19 Prozent);
- Paare, in denen nur die Frau eine Unterbrechung aufweist: –54 Prozent (Pflichtschule GG: –45 Prozent, Lehre GG: –57 Prozent).

Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führen zu mehr als einer Verdoppelung der Zunahme des einkommensbezogenen Gender Gaps in der ersten Phase des Erwerbslebens. Die häufigste – wenn auch nicht einzige – Ursache für längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von Frauen ist die Geburt eines Kindes. Von einer Unterbrechung aus anderen Gründen (länger andauernde Krankheiten, Pflege von nahen Angehörigen) unterscheidet sich die Geburt eines Kindes darin, dass daraus über viele Jahre anhaltende Versorgungspflichten entspringen.

Von allen »Statistischen Paaren« hatten rund 30 Prozent überhaupt keine Perioden, in denen Elternkarenz in Anspruch genommen wurde. Bei 63 Prozent war nur die Frau in Karenz, bei 2 Prozent nur der Mann (als »Statistischer Partner«), bei 5 Prozent gingen sowohl die Frau als auch der Mann in Karenz. Was den Gender Gap im Hinblick auf das standardisierte Einkommen betrifft, so beträgt dieser für Frauen gegenüber den Männern –16 Prozent bei Paaren ohne Karenzepisoden, –34 Prozent bei Paaren, bei denen beide »Statistischen Partner« in Karenz waren, –54 Prozent bei den Paaren, bei denen nur die Frau in Karenz war, und +16 Prozent bei Paaren, bei denen nur der Mann eine Elternkarenz in Anspruch genommen hat.

4 Die Berufswahl als eine Ursache von Einkommensungleichheit

In der Wahl des Berufes und der Branche unterscheiden sich die Frauen und Männer eines Berufseinstiegsjahrganges deutlich. Häufig werden in Ungleichstellungsanalysen diese Unterschiede als zentrale Ursache für den Einkommens-GG angeführt. Auch unter den Frauen und Männern des Paar-Personenkreises lassen sich die Berufswahleffekte nachvollziehen. So haben im Jahr 1999 die 688 Frauen, die im Handel eingestiegen sind, rund 1.168 Euro standardisiertes Monatseinkommen bezogen, die 36 Frauen mit Technischen Berufen dagegen 1.443 Euro. Das ist ein Unterschied von –19 Prozent bezogen auf das Einkommensniveau der Technischen Berufe. Im Jahr 2013 erreichten die analogen Einkommen eine Höhe von rund 1.609 Euro (Handel) und 2.343 Euro (Technische Berufe); das sind –31 Prozent Unterschied gemessen an den Technischen Berufen. Im Hinblick auf den Gender Gap in den beschriebenen Berufsfelder ergibt sich folgender Befund: Im Handel hat der Monatseinkommens-GG im Jahr 1999 rund –12 Prozent betragen, um dann bis zum Jahr 2013 auf –45 Prozent anzusteigen. In den Technischen Berufsfeldern dehnte sich der Monatseinkommens-GG von –2 Prozent (1999) auf –35 Prozent (2013).

5 Welchen Einfluss hat der Migrationshintergrund?

Zum Zeitpunkt des Einstieges in das Erwerbsleben erzielten »Statistische Paare« (sowohl Frauen als auch Männer) mit Migrationshintergrund ein standardisiertes Monatseinkommen

in einer vergleichbaren Höhe wie die korrespondierenden Paare ohne Migrationshintergrund. Der Gender Gap betrug –16 Prozent bzw. –12 Prozent.

15 Jahre später hatten die Einkommen der Männer mit Migrationshintergrund mit jenen der Männer ohne Migrationshintergrund Schritt gehalten; die Frauen mit Migrationshintergrund waren jedoch gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund zurückgefallen. Der Gender Gap (Monatseinkommen) bei Paaren mit Migrationshintergrund lag bei –52 Prozent, jener bei Paaren ohne Migrationshintergrund bei –42 Prozent.

Aus einer »Diversity«-Perspektive zeigen diese Befunde, dass ein »Mainstreaming« im Hinblick auf Frauen/Männer eine größere Herausforderung darstellt als im Hinblick auf »Mit/Ohne Migrationshintergrund«.

6 Unterschiede in städtischen und ländlichen Regionen

Städtische und ländliche Arbeitsmarktregionen unterscheiden sich in vielfacher Hinsicht, was das Angebot von Arbeitsplätzen und die Nachfrage nach Beschäftigung betrifft. Allerdings führt dies beim Berufseinstieg junger Frauen und Männer noch nicht zu deutlichen Unterschieden im Entlohnungsniveau.

- Gender Gap (standardisierte Monatseinkommen) im Jahr 1999:
 - Stadt: –11 Prozent
 - Land: –14 Prozent

Im Jahr 2013 zeigen sich hingegen deutliche Unterschiede: Männer mit Berufsstart am Land erzielen stärkere Einkommenszuwächse als Männer mit Berufsstart in der Stadt. Bei den Frauen verläuft die Stadt-/Landdifferenzierung in die umgekehrte Richtung.

- Gender Gap im Jahr 2013:
 - Stadt: –39 Prozent;
 - Land: –48 Prozent.

7 Die Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen

Die Ungleichstellung zwischen Frauen und Männern, die unter vergleichbaren Rahmenbedingungen starten, wird im Laufe der ersten 15 Jahre Erwerbstätigkeit noch akzentuiert. Die damit verbundenen persönlichen Belastungen sind der Grund für die Aufmerksamkeit, die das AMS der Gleichstellungsfrage widmet. Dies geschieht auf mehreren Ebenen: Bei der Unterstützung von Frauen mit zielgruppenspezifischen Informationen, durch Beratung und Kursangebote sowie im Hinblick auf die Gleichstellungswirkung der Programme und Maßnahmen.

Was die Gleichstellungswirkung betrifft, so zeigen vielfältige Befunde, dass Frauen besser als Männer die Schulungsangebote des AMS nutzen können. Dies bestätigt sich auch aus einer erwerbsbiographischen Perspektive. So nehmen unter Paaren, deren Vormerkungen zur Arbeitslosigkeit einen Schulungsbedarf nahelegen, die Frauen eher als die Männer das ein-

schlägige Angebot des AMS an. Ferner zeigen sich deutlich niedrigere Gender Gaps bei Paaren, bei denen die Frau und der Mann an einer Schulung teilgenommen haben, als bei Paaren, bei denen weder die Frau noch der Mann sich im Hinblick auf eine Schulung engagiert haben:

- Schulungsteilnahme von Frau und Mann: monatseinkommensbezogener Gender Gap (2013) –33 Prozent;
- Keine Schulungsteilnahme (weder der Frau noch des Mannes): Gender Gap (2013) –57 Prozent.

Die Anstrengungen des AMS zur Förderung der Gleichstellung von Frauen haben seit 1999 nichts an Bedeutung verloren. Dies legt auch der Vergleich der monatseinkommensbezogenen Gender Gaps aller berufseinsteigenden Personen der Jahre 1998 und 2012 nahe: Unter den berufseinsteigenden Frauen und Männern des Jahres 1998 ist der Gender Pay Gap bei –24 Prozent gelegen, unter den BerufseinsteigerInnen 2012 bei –25 Prozent.



**Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger,
Thomas Horvath, Ulrike Huemer, Elisabeth Schappelwein**

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in der österreichischen Arbeitswelt

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich
z., geringfügig korrigierte Auflage

1 Einleitung

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt im Hinblick auf ihre Beschäftigungsmöglichkeiten, ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen wird von einer Vielzahl an Faktoren und ihrem Zusammenspiel beeinflusst. Dazu zählen etwa wirtschaftliche, konjunkturelle, strukturelle und regionale Aspekte sowie personenbezogene Merkmale, wie z.B. das Bildungsniveau oder die familiäre Situation. Eine solche Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung von Veränderungen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund hat das WIFO in Abstimmung mit dem AMS den »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« konzipiert, der 30 Indikatoren aus vier Themenfeldern – »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« – zu einem Index bündelt, um in aggregierter Form die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern zu darzustellen.

Das vorliegende AMS info skizziert die inhaltliche Ausrichtung dieses neu entwickelten Gleichstellungsindex und resümiert die zentralen Ergebnisse, die im Rahmen der Studie »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich« für die Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und für die Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich vom Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) zum Jahresanfang 2015 fertiggestellt worden ist.¹

¹ Download der gleichnamigen Langfassung dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

Die Informationsverdichtung zu einem Index bietet einen raschen Überblick über das Ausmaß der Gleichstellung am Arbeitsmarkt und kann Ausgangspunkt für tiefergehende Analysen sein. Gleichzeitig stellt die Bündelung der Information jedoch auch eine Gratwanderung dar: Dem Gewinn an Prägnanz durch Zusammenfassung und Komplexitätsreduktion stehen Gefahren durch Informationsverlust und durch mögliche Fehlinterpretationen der Ergebnisse gegenüber. Diesen Gefahren wurde durch eine umfassende Dokumentation der Daten und der Methode sowie durch die Berechnung von Teilindizes und durch die Einbettung in einen regionalen Kontext (Kontextfaktoren) begegnet.

2 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« stellt die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt in Österreich und in den neun Bundesländern dar – und zwar einerseits insgesamt (Gesamtindex), andererseits für jedes der vier Themenfelder. Die für die vier Themenfelder »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« berechneten Indikatoren erfassen die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt quantitativ, spiegeln ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven wider, zeigen die Aus- und Weiterbildungsstrukturen für beide Geschlechter auf und stellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Mittels dieser inhaltlichen Ausrichtung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« werden demnach nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration erfasst, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«. Die vier Themenfelder zeichnen sich durch folgende inhaltliche Schwerpunktsetzungen aus:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes »Arbeit« liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Abgebildet wird dieses Themenfeld anhand von 14 Indikatoren, die sich thematisch zu fünf Teilbereichen bündeln lassen: »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«.
- Das Themenfeld »Einkommen« beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen und zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die aus geschlechtsspezifischen Konzentrationen auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg« und »Niedriglohn« und beinhaltet sechs Variablen.
- Das Themenfeld »Bildung« umfasst Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand der Wohnbevölkerung, in der Weiterbildungsneigung und beim Übergang aus der (Aus-)Bildung in die Beschäftigung. Die zu diesem Themenfeld gehörigen sieben Variablen wurden zu den drei Teilbereichen »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«, »Weiterbildung« sowie »Übergang in Beschäftigung« zusammengefasst.

- Auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarrieren von Frauen und Männern wird im Themenfeld »Familie« fokussiert. Zum einen wird in diesem Themenbereich die Inanspruchnahme und die Dauer von Karenzzeiten und deren Auswirkung auf die Erwerbseinkommen abgebildet; zum anderen wird betrachtet, welche Auswirkung die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern hat. Diese Aspekte werden in den drei Teilbereichen »Karenz«, »Einkommen« sowie »Arbeit und Familie« abgebildet, die sich aus insgesamt sechs Variablen zusammensetzen.

In Summe fließen 30 Variablen in die Berechnung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« ein. Sie werden derart aufbereitet, dass sie das jeweilige Geschlechterverhältnis (d.h. den Frauenwert in Prozent des Männerwertes) widerspiegeln, wobei höhere Werte eine »bessere« Arbeitsmarktposition beschreiben (Normierung). Der Gesamtindex (»Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«) wird schließlich zu gleichen Teilen aus den vier Teilindizes »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« gebildet.

Dies bedeutet, dass jedes beschriebene Themenfeld mit demselben Gewicht in den Gesamtindex eingeht.

3 Zentrale Ergebnisse

Auf Basis der Indikatoren, die in die Berechnung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« einfließen, erreichen Frauen im Jahr 2013 durchschnittlich 70 Prozent der Männerwerte. Ihre Stellung im Arbeitsleben ist damit insgesamt schlechter als jene der Männer, wenngleich die Betrachtung der Resultate in den vier zugrundeliegenden Themenfeldern ein differenzierteres Bild der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt liefert:

- Am schlechtesten schneiden Frauen im Themenfeld »Familie« ab, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abbildet und den Schwerpunkt auf Karenz, die Einkommenssituation vor und nach Karenz sowie die Beschäftigungsintegration von Eltern legt. Hier erreichen Frauen durchschnittlich nur rund 38 Prozent der Männerwerte, wobei vor allem die geringe Karenzbeteiligung der Männer zur relativen Schlechterstellung der Frauen beiträgt.
- Gleichfalls erzielen Frauen im Themenfeld »Einkommen« merklich schlechtere Ergebnisse als Männer (67 Prozent), wobei maßgeblich der starke Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen die Schlechterstellung der letzteren am Arbeitsmarkt determiniert und den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen im Haushaltskontext unterstreicht.
- Auch im Themenfeld »Arbeit« (81 Prozent) erzielen Frauen niedrigere Ergebnisse als Männer, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Präsenz in Leitungspositionen, wobei diese Rückstände nur durch die durchwegs etwas geringere Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit etwas gedämpft werden.

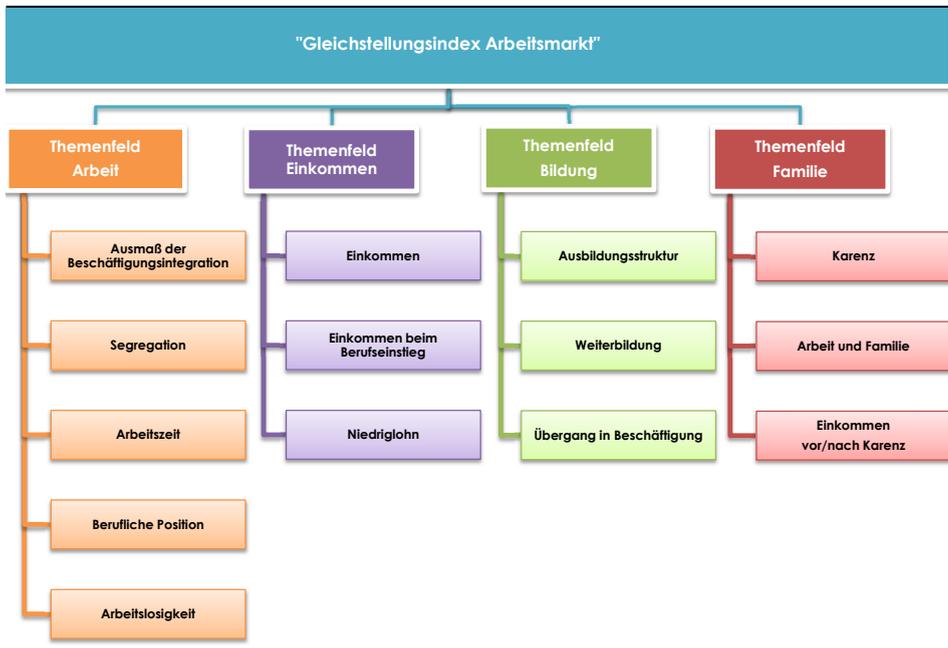
- Deutlich höher als jene der Männer liegen hingegen die von Frauen erzielten Werte im Themenfeld »Bildung«, wenngleich dieses Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass Frauen weiterhin einen Überhang bei den Geringqualifizierten und bei den NEETs (Personen, die weder einer Ausbildung noch einer Beschäftigung nachgehen) stellen. Frauen erreichen im Themenfeld »Bildung« im Durchschnitt 118 Prozent der Männerwerte und übertreffen vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung und bei den Hochschulabschlüssen Männer zum Teil deutlich.

Die relative Position von Frauen und Männern variiert zwischen den einzelnen Teilbereichen also deutlich. Dasselbe gilt bei länderspezifischer Betrachtung: Auch in den einzelnen Bundesländern weisen Frauen im Verhältnis zu Männern recht unterschiedliche Ergebnisse auf:

- Wien unterscheidet sich zumeist merklich von den übrigen Bundesländern – das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 80 Prozent deutlich ausgeglichener –, was besonders der Sonderstellung Wiens als städtischer Region bzw. als Agglomerationszentrum und dem damit verbundenen Überhang an öffentlich Bediensteten sowie dem flächendeckenden Angebot ganztätiger Kinderbetreuung im Kindergartenalter geschuldet sein dürfte.
- Die Ergebnisse der restlichen Bundesländer liegen eng zusammen (Kärnten: 72 Prozent, Vorarlberg: 62 Prozent). Am niedrigsten fällt der Gleichstellungsindex in Vorarlberg und Tirol aus. In diesen beiden Bundesländern erreichen Frauen nur rund zwei Drittel der Männerwerte.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld »Familie«, gefolgt von den Feldern »Einkommen« und »Arbeit«.
- Nur bei den bildungsspezifischen Faktoren schneiden Frauen in allen Bundesländern besser ab als Männer.

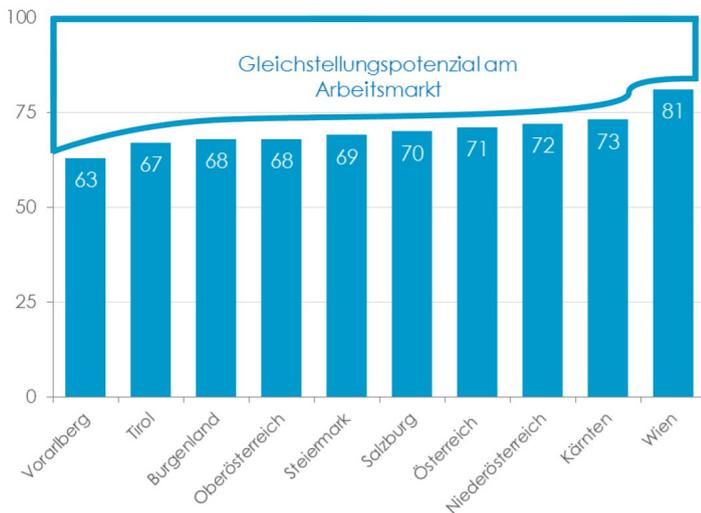
Die Zusammenschau der zentralen Ergebnisse des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« mit den regionalen Rahmenbedingungen zeigt somit, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitsmarktstellung von Frauen und Männern dort stärker ausgeprägt sind, wo Arbeitsmärkte stärker segregiert sind. Je höher die Konzentration von Frauen in spezifischen Berufen oder Sektoren ist, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zulasten der Frauen. Gleichzeitig treten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bereits zu Beginn der Erwerbskarriere auf und werden durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen weiter verstärkt. Insofern könnten, neben einem Aufbrechen traditioneller Berufsbilder, die Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haushaltstätigkeiten sowie eine umfassendere Bereitstellung qualitativ hochwertiger Betreuungsinfrastrukturen wichtige Beiträge zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt leisten.

Abbildung 1: Struktur des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: 4 Themenfelder & 14 Teilbereiche



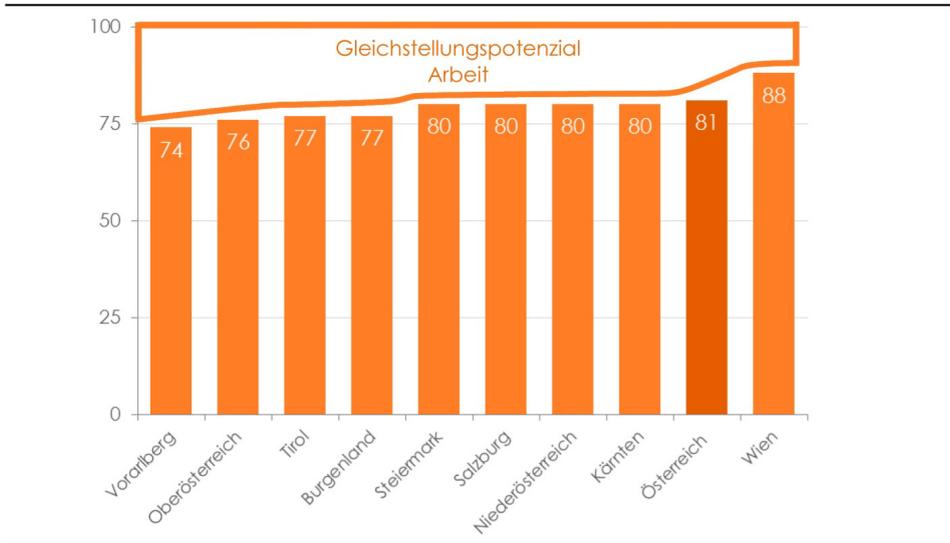
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 2: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Gesamtergebnis für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 3: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilergebnis Arbeit für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 4: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilergebnis Einkommen für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 5: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilergebnis Bildung für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 6: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilergebnis Familie für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Regina Haberfellner, René Sturm

Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (2)

Frauen und Arbeitswelt – der »Female Shift« als Trendwende?

1 Einleitung¹

Die Arbeitswelt der 1960er Jahre, die in der populären US-amerikanischen Fernsehserie »Mad Men«² porträtiert wird, dient häufig als plakatives Beispiel dafür, wie sehr sich die heutige Arbeits- und Lebenswelt von Männern und Frauen in den letzten 50 Jahren geändert hat.³ Auf der einen Seite sehen wir in dieser Serie Männer mit coolen Jobs in einer Werbeagentur, die nur eine Rauchpause einlegen, um an ihrem Whisky zu schlürfen – und das zu jeder Tageszeit. Auf der anderen Seite werden uns Frauen präsentiert, die entweder zu Hause darauf warten, ihren Männern nach getaner Arbeit das Abendessen zu servieren, oder als Sekretärinnen in Vorzimmern überwiegend damit beschäftigt sind, gut (also ausschließlich sexy) auszusehen. Bezeichnend eine Szene, in der die Hauptfigur Don Draper seinen Werbechef fragt »Was wollen Frauen?« und dieser ihm antwortet »Who cares?«. Tatsächlich würde heute keine Werbeagentur mehr auf die Idee kommen, die Wünsche der Frauen als irrelevant abzutun. Frauen dominieren inzwischen weite Bereiche des Konsums, sie treffen je nach Vertriebstyp bis zu 80 Prozent aller Kaufentscheidungen, und sie werden daher immer mehr zur attraktiven Marketing-Zielgruppe.⁴

1 Der vorliegende Text entstand im Rahmen der Arbeiten zum Projekt »Arbeits- und Berufswelt 2025« der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. Zu diesem Projekt vgl. des Weiteren auch Haberfellner 2015, Haberfellner / Sturm 2014, Haberfellner / Sturm 2014a, Haberfellner / Sturm 2013, Haberfellner / Sturm 2012. Generell zum Themenfeld »Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt« vgl. z. B. Kaucic-Rieger / Tschennett / Scambor et al. 2015.

2 Vgl. www.wikipedia.org/wiki/Mad_Men.

3 Vgl. z. B. OECD Insights »From Mad Men to sad women«, www.oecdinsights.org/2011/03/09/from-mad-men-to-sad-women.

4 Vgl. Maurer 2009, Seite 682.

Stark aufgeholt haben Frauen außerdem hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und der Erwerbsbeteiligung. Allerdings greift die Reduzierung des so genannten »Female Shift« auf das Ausmaß der Beteiligung am Arbeitsmarkt zu kurz, denn die Gleichstellung der Geschlechter wird als eine Frage von Fairness und Gerechtigkeit begriffen, die von zahlreichen politischen, sozialen und kulturellen Dimensionen begleitet ist und damit entscheidenden Einfluss auf subjektives Wohlbefinden und Zufriedenheit hat.⁵ Grundsätzlich stellt Feminisierung als Trend – oder wie auch immer wieder bezeichnet: der »Female Shift« – eine Querschnittsthematik dar.⁶ Das in Frankfurt am Main und Wien ansässige Zukunftsinstitut⁷ beispielsweise versteht unter dem »Female Shift« die Auflösung der tradierten Geschlechterrollen und ein Lebensmodell, in dem Frauen und Männer ihre Lebensbalance nicht nur in der beruflichen Verwirklichung suchen, sondern auch in neuen Beziehungs- und Familienmodellen.⁸ Studien zeigen, dass Frauen heute selbstbewusster und stärker auf Erwerbsarbeit ausgerichtet sind, und sie zeigen auch, dass insbesondere junge Männer ihr Rollenverständnis ändern und immer mehr eine Partnerin wollen, die auf eigenen finanziellen Beinen steht.⁹

Doch bezogen auf die Erwerbsarbeit fällt der Befund zwiespältig aus.¹⁰ Grundsätzlich variiert die Beteiligung von Frauen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt erheblich zwischen Regionen und Ländern. Das gilt innerhalb österreichischer Regionen, zwischen EU-Mitgliedstaaten und – betrachtet auf globaler Ebene – noch mehr im Vergleich zwischen Industriestaaten und Schwellen- bzw. Entwicklungsländern.¹¹ Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird von einer Vielzahl an Variablen beeinflusst. Die berufliche Position am Arbeitsmarkt, Bildung, Einkommen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch das Steuersystem, Pensionsregelungen und soziale Normen wirken zusammen. An dieser Stelle werden einige arbeitsmarktbezogene Facetten des Feminisierungstrends behandelt.

2 Steigende Erwerbsbeteiligung

Weltweit und in jeder Region ist die Erwerbsbeteiligung von Männern höher als die der Frauen, ungeachtet der Altersgruppe. Dies spiegelt hauptsächlich unterschiedliche kulturelle und soziale Normen und die mangelnden Möglichkeiten von Frauen wider, Beruf und Familie miteinander zu verbinden.¹² So zeigt auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in den

5 Vgl. OECD 2012c.

6 Vgl. Eberherr / Hanappi-Egger et al. 2009, Seite 16.

7 www.zukunftsinstitut.de.

8 Vgl. www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-zukunft-ist-weiblich-megatrend-female-shift.

9 Vgl. Allmendinger / Haarbrücker 2013.

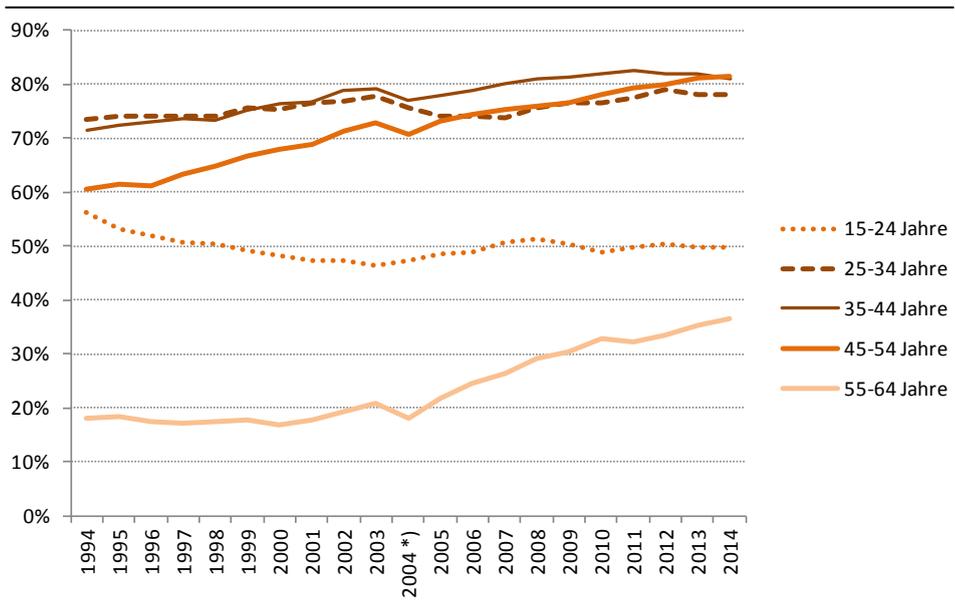
10 Für Deutschland siehe dazu z. B. Robert Bosch Stiftung 2013.

11 Zur internationalen Dimension siehe OECD 2012.

12 Vgl. ILO 2013, Seite 21f.

EU-Mitgliedsländern erhebliche Unterschiede, insgesamt ist jedoch die Erwerbstätigenquote der Frauen in der EU-27 von 59,4 Prozent im Jahr 2004 auf 63,5 Prozent im Jahr 2014 gestiegen.¹³ In Österreich hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen merklich von 59,7 Prozent (2004) auf 66,9 Prozent (2014) erhöht, nachdem sie die zehn Jahre zuvor (1994–2004) nur sehr moderat um 0,8 Prozentpunkte gestiegen war. Am stärksten zugenommen hat die Erwerbstätigenquote in den Altersgruppen der Über-45-Jährigen, etwas zurückgegangen ist sie aufgrund der stärkeren Bildungsbeteiligung in der jüngsten Altersgruppe (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten der Frauen, nach Altersgruppen, 1994–2014

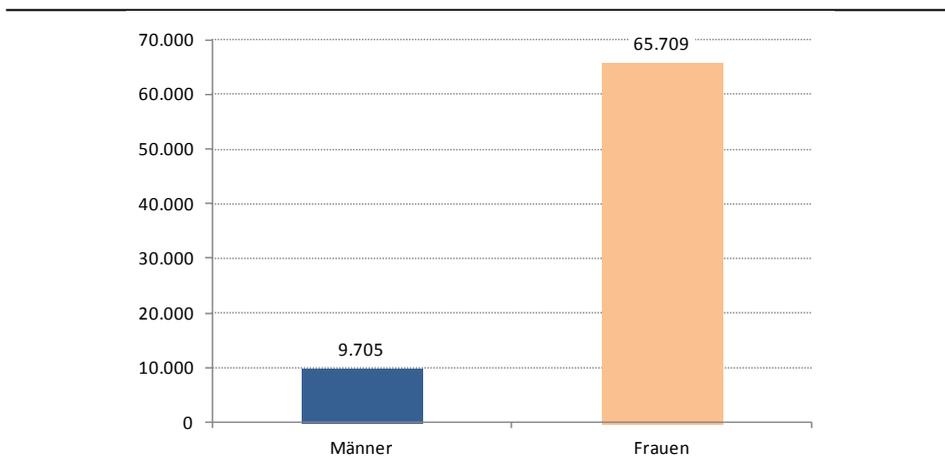


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus. *) Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004

Für den Zeitraum 2013 bis 2025 geht die Erwerbsprognose der Statistik Austria von einem Gesamtplus von über 75.000 Erwerbspersonen aus (Steigerung von 4,14 auf 4,21 Millionen). Davon werden nur knapp 10.000 Männer sein, mehr als 65.000 jedoch Frauen (vgl. Abbildung 2). Damit steigt voraussichtlich die Zahl der männlichen Erwerbspersonen um 0,4 Prozent, jene der weiblichen Erwerbspersonen bis 2025 jedoch um 3,5 Prozent. Im Jahr 2025 werden damit in Österreich wohl 45,5 Prozent aller Erwerbspersonen weiblich sein (2013: 44,8 Prozent).

¹³ Vgl. Eurostat, Erwerbstätigenquote nach Geschlecht in der Altersgruppe »20–64 Jahre«.

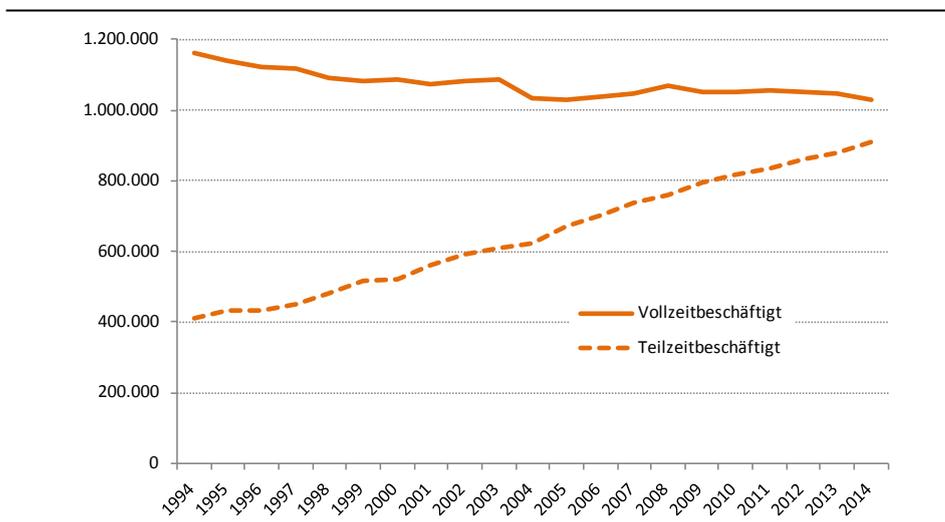
Abbildung 2: Erwerbspersonen, nach Geschlecht, prognostizierte Veränderung für den Zeitraum 2013–2025



Quelle: Statistik Austria, Datenbank Erwerbsprognose [Abfrage am 10.6.2015]

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen, Teilzeitarbeit wurde zum typischen Charakteristikum der Erwerbstätigkeit von Frauen. Wie die Abbildung 3 zeigt, waren 2014 weniger Frauen vollzeitbeschäftigt als 20 Jahre zuvor, die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich im selben Zeitraum jedoch mehr als verdoppelt.

Abbildung 3: Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen, 1994–2014



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus. Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004

3 Atypische Beschäftigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein im Auftrag des AMS Österreich erstellter Ausblick zum Themenfeld »Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis 2019«¹⁴ kommt zu dem Ergebnis, dass zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse bis dahin überwiegend Teilzeitverhältnisse bzw. Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor sein werden. Es wird aufgrund der stagnativen Phase, der schlechten Konjunktur und des geringen prognostizierten Wirtschaftswachstums mit einem geringen Beschäftigungswachstum gerechnet. 53,5 Prozent der bis 2019 zusätzlich am österreichischen Arbeitsmarkt entstehenden Beschäftigungsverhältnisse werden nach dieser Schätzung durch Frauen besetzt. Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich stark auf jene Wirtschaftsbereiche und Berufsgruppen, für die in dieser Dekade ein stärkeres Beschäftigungswachstum erwartet wird. Damit wird selbst bei gleichbleibenden Teilzeitanteilen in den einzelnen Branchen und Berufen ein überproportionaler Teil des Beschäftigungszuwachses auf Teilzeitbeschäftigung entfallen.

Die »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020«¹⁵ ebenfalls im Auftrag des AMS Österreich, geht davon aus, dass für den Zeitraum 2013 bis 2020 der Teilzeitanteil an der Gesamtbeschäftigung von 22,8 auf 25,1 Prozent steigen wird, also um 2,4 Prozentpunkte. Während bei den Männern der Teilzeitanteil voraussichtlich um 1,2 Prozentpunkte wächst, wird für die Frauen ein Plus von drei Prozentpunkten erwartet.

Frauen in Teilzeitbeschäftigung sind nicht ausschließlich ein österreichisches, sondern ein globales Phänomen.¹⁶ Das Voranschreiten atypischer Beschäftigungsformen, die insbesondere hinsichtlich sozialer Sicherungssysteme eine große Herausforderung darstellen, bedeutet, dass Beschäftigungsformen vermehrt zur Norm werden, die den Beschäftigungsbedürfnissen von Frauen entgegenkommen. Dies begründet sich vor allem auf den nach wie vor wirksamen Rollenmodellen, wonach wesentliche Teile der Haus- und Familienarbeit auf Frauen entfällt und es somit auch die Frauen sind, die ihr Erwerbsleben an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren. Trotz steigender Erwerbsintegration der Mütter in der Vergangenheit hat sich in Österreich in den Jahren 1995 bis 2007 die Beschäftigungsquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten nicht erhöht. Ganz im Gegenteil hat sich die Beschäftigungsquote der Frauen auf Vollzeitbasis zwischen 1995 und 2007 von 53,4 auf 51,1 Prozent verringert.¹⁷ Auch eine Längsschnittstudie über die Jahre 2000 bis 2010 kommt zu dem Ergebnis, dass überwiegend Frauen von dominant atypischen Karrieremustern betroffen sind, wobei dies insbesondere auf Frauen mit geringerem Bildungsgrad (PflichtschulabsolventInnen und AbsolventInnen mittlerer Schulen) zutrifft.¹⁸ Im

14 Vgl. Alteneder / Frick 2015.

15 Vgl. Fink / Horvath et al. 2014.

16 Vgl. ILO 2015.

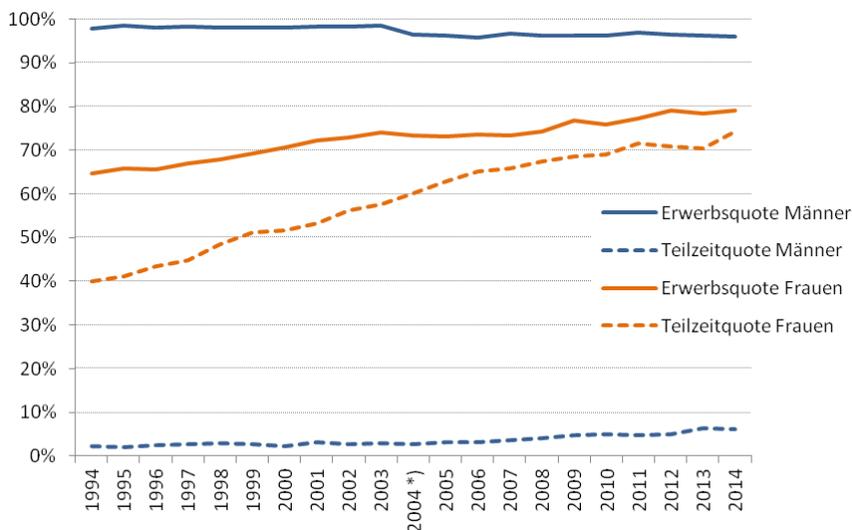
17 Vgl. Biffl 2010, Seite 470 f.

18 Vgl. Eppel / Horvath / Mahringer 2012.

Zehnjahresvergleich erhöhte sich die Teilzeitquote der 25- bis 49-jährigen Frauen von 40,8 Prozent (2004) auf 49,7 Prozent (2014).

Teilzeitbeschäftigung prägt insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern. 2014 waren 74,3 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt, zehn Jahre zuvor lag dieser Wert bei 60,0 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist die Teilzeitquote der Männer mit Kindern unter 15 Jahren von 2,8 auf 6,1 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 4). Zwar nehmen in Österreich inzwischen mehr Väter die Möglichkeit der Elternkarenz wahr, allerdings ist die Entwicklung nicht berauschend: 2011 waren 8,4 Prozent aller Karenzgeldbeziehenden Väter, sie nahmen aber nur 4,2 Prozent der gesamten Kinderbetreuungstage in Anspruch. Anders als bei den Frauen bedeutet die Karenz für Männer keinen Karriereknick.¹⁹ Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, ebenfalls im Auftrag des AMS Österreich erstellt, der die Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Familie erfasst, zeigt deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern insbesondere im Themenfeld »Familie«, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abbildet, schlecht abschneiden. Im Gesamtindex erreichten Frauen im Jahr 2013 durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte, im Themenbereich »Familie« jedoch nur 40 Prozent.²⁰

Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbs- und Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren, nach Geschlecht, 1994–2014



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus. *) Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004. Erwerbs- und Teilzeitquoten nach ILO-Definition

¹⁹ Vgl. Reidl/Schiffbänker 2013.

²⁰ Vgl. Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger/Horvath et al. 2015.

4 Gender Pay Gap

Während sowohl die Bildungsbeteiligung als auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen bereits in den letzten Jahrzehnten deutliche Zuwächse zu verzeichnen hatten, zeigen sich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nur sehr moderate Veränderungen.

Vergleicht man die auf Brutto-Stundenverdienste standardisierten Löhne und Gehälter von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, dann sank in Österreich der Gender Pay Gap in den Jahren 2006 bis 2013 laut Eurostat um 2,5 Prozentpunkte von 25,5 Prozent auf 23,0 Prozent. Das Phänomen, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen mit einem über dem Durchschnitt liegenden Gender Pay Gap²¹ Hand in Hand geht, weisen auch andere europäische Länder mit einer überdurchschnittlichen Frauenerwerbsbeteiligung auf. Dabei lassen sich – bezogen auf Österreich – nur 38 Prozent des Gender Pay Gap auf beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückführen. Dazu zählen insbesondere die starke geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufsgruppen sowie der deutlich höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Vergleich zu Männern sowie die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen.²² Diese Segmentierung wurzelt nicht nur im traditionellen Rollenverhalten von Männern und Frauen, sondern auch in der ausgeprägten Strukturierung der Ausbildungsverläufe nach Geschlecht. Sie blockiert die verstärkte Integration der Frauen in wachstumsträchtige und gut bezahlte Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, gleichzeitig sind Frauen überproportional stark von persistenter Niedriglohnbeschäftigung betroffen. Als Folge davon erhöhen sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.²³

Angesichts der steigenden Bildungsbeteiligung der Frauen ließe sich erwarten, dass sich die Einkommenssituation für Frauen künftig auch verbessern wird. Tatsächlich treten bereits zu Beginn der Erwerbskarriere Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern auf und werden durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen sowie durch den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen weiter verstärkt. So weist der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« für Frauen nur einen Wert von 67 Prozent für das Jahr 2013 aus.²⁴ Das im Auftrag des AMS Österreich und des BMASK von der Statistik Austria erstellte »Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring« zeigt, dass nach wie vor die Einstiegsgehälter der Frauen deutlich unter jenen der Männer liegen. Das gilt für alle Bildungsniveaus, auch für Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss: Absolventinnen eines Master- oder Diplomstudiums an einer Universität oder Fachhochschule, die sich 18 Monate nach Studienabschluss in Vollzeitbeschäftigung befinden, erreichen ein Median-Einkommen von 2.600 Euro, ihre männlichen

21 EU-28: 16,4 Prozent im Jahr 2013.

22 Vgl. Geisberger / Glaser 2014.

23 Vgl. Eppel / Horvath / Mahringer 2012, Biffl 2010.

24 Vgl. Bock-Schappelwein / Famira-Mühlberger / Horvath et al. 2015.

Pendants²⁵ hingegen ein Einkommen von 3.000 Euro. Das Medianeinkommen von Absolventinnen einer BHS liegt 18 Monate nach Abschluss bei 1.700 Euro, nach einem Lehrabschluss bei 1.500 Euro. Jenes der Männer bei 2.100 Euro respektive 2.000 Euro. Dass sich Einkommensunterschiede mit steigendem Bildungsniveau nicht verringern, zeigt sich auch auf globaler Ebene. Während die Frauen im OECD-Raum im Durchschnitt 16 Prozent weniger verdienen als Männer, beläuft sich dieses Verdienstgefälle in der Gruppe der SpitzenverdienerInnen auf 21 Prozent.²⁶

5 Berufliche und sektorale Segregation

Nach wie vor ist in Österreich eine ausgeprägte berufliche Segregation zu diagnostizieren. Diese wird strukturell bereits im Bildungssystem vorbereitet, das gilt sowohl für den berufsbildenden sekundären Bereich als auch für den Tertiärbereich, ist also tief verwurzelt. Der Anteil der unselbständigen Beschäftigung, der auf Dienstleistungsberufe entfällt, wird von 77,7 Prozent im Jahr 2013 bis 2020 voraussichtlich weiter auf 79,6 Prozent steigen. Die stark wachsenden Branchen im Dienstleistungsbereich sind durch hohe Frauenanteile an den Beschäftigten charakterisiert. Dazu zählen in erster Linie das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Frauenanteil von 75,1 Prozent (2013), der Einzelhandel (74,3 Prozent) und das Unterrichtswesen mit einem Frauenanteil von 68 Prozent. Der absolut betrachtete größte Anteil am Beschäftigungswachstum bis 2020 wird genau diesen drei Branchen zugewiesen: Für das Gesundheits- und Sozialwesen wird mit einem Plus von 59.100 gerechnet, daran schließen sich das Unterrichtswesen (+23.200) und der Einzelhandel (+19.000) an. Dieser Strukturwandel begünstigt Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen.²⁷

Wie die Abbildung 5 deutlich zeigt, wird es die stärksten Beschäftigungszuwächse für Frauen in den akademischen Berufen geben, hier zeigt sich auch ein sehr ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Geradezu konträr dazu die erwartete Entwicklung bei den technischen Berufen und den nicht-akademischen Fachkräften, in letzterer Gruppe stellen die Gesundheitsfachkräfte den entscheidenden Wachstumstreiber dar.²⁸ Die Dominanz der Männer in den technischen Berufen setzt sich genauso fort wie die Dominanz der Frauen bei den nicht-akademischen Fachkräften. Deutlich zeichnet sich auch ab, dass geringqualifizierte Männer am Arbeitsmarkt noch stärker unter Druck kommen werden, sie sind am stärksten vom Abbau der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Sachgüterproduktion betroffen.

25 Vgl. Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer 2015. Berücksichtigt sind Unter-30-Jährige der Abschlussjahrgänge 2008/2009 bis 2010/2011.

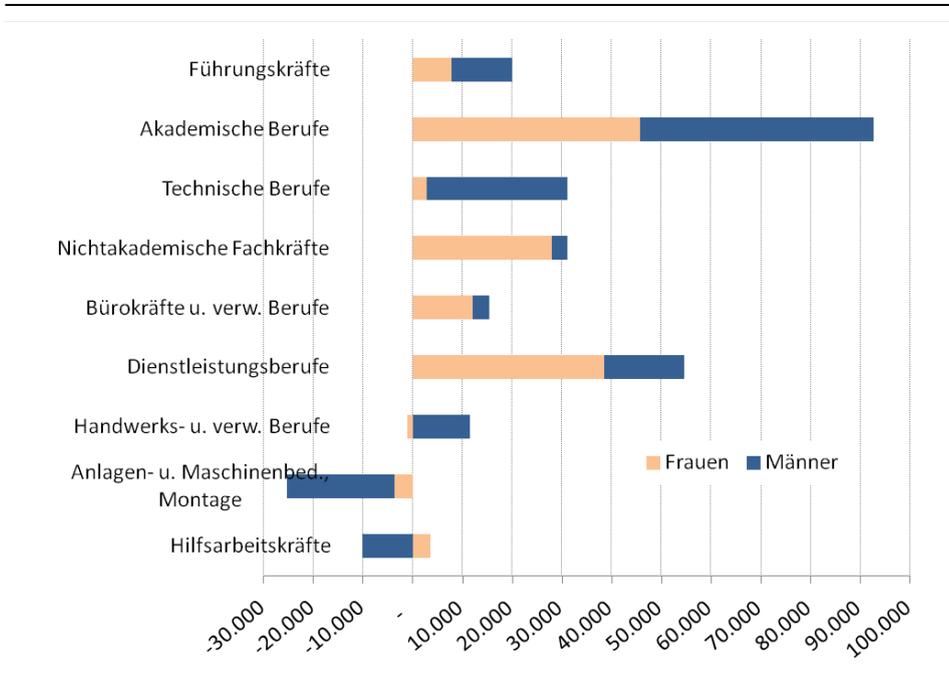
26 Vgl. OECD 2012c.

27 Vgl. Fink / Horvath et al. 2014.

28 Dazu zählen beispielsweise Krankenpflegefachkräfte, Berufe im Bereich der medizinischen und pharmazeutischen Assistenz, Physiotherapie.

Für geringqualifizierte Frauen hingegen eröffnen sich – wenn auch in geringem Ausmaß – Chancen für Hilfstätigkeiten im Dienstleistungsbereich.

Abbildung 5: Unselbständige Beschäftigung in Österreich, nach Geschlecht und Berufshauptgruppen, Veränderung 2013–2020



Quelle: Fink / Horvath et al. 2014; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes wird unter dem Aspekt der Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit kritisch bewertet. Würden mehr Frauen statt in den traditionellen Lehrberufen in moderne, nachgefragte Lehrberufe einsteigen und mehr AHS-Absolventinnen in Richtung naturwissenschaftlich-technischer Studien gehen, dann könnte der potenzielle Beitrag von Qualifikationen zu Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit höher sein.²⁹ So liegt der Anteil der Frauen an den LehrabsolventInnen in Sekretariats- und Büroberufen nach wie vor bei 82 Prozent, im Friseurgewerbe und der Schönheitspflege bei 95 Prozent, im Handel bei 68 Prozent und im Gastgewerbe/Catering bei 55 Prozent. Damit schließen fast drei Viertel aller Mädchen eine Lehre in einem der genannten vier Ausbildungsfelder ab. Während an den Höheren Technischen und Gewerblichen Lehranstalten (HTL) der Frauenanteil

²⁹ Vgl. Bock-Schappelwein / Janger / Reinstaller 2012, Seite 16.

bei 29 Prozent liegt, sind 92 Prozent der SchülerInnen an Wirtschaftsberuflichen Höheren Schulen weiblich.³⁰

6 Bildungsbeteiligung der Frauen

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten ihre Bildungsbeteiligung enorm gesteigert. 1971 verfügten noch 70,4 Prozent der Frauen zwischen 25 und 64 Jahren lediglich über einen Pflichtschulabschluss, 2012 waren es nur mehr 23,2 Prozent. Damit haben Frauen den Abstand zu Männern deutlich verringert, allerdings hatten 2012 nur 14,9 Prozent der Männer keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss (1971: 43,4 Prozent). Die stärkere Bildungsbeteiligung der Frauen macht sich vor allem in den jüngeren Altersgruppen bemerkbar, wo Frauen bereits ein höheres Bildungsniveau als ihre männlichen Altersgenossen haben.³¹

2012/2013 wurden 58,3 Prozent der Maturaabschlüsse von Frauen abgelegt, und 58,7 Prozent der Studienabschlüsse an Universitäten wurden von Frauen erworben.³² Im Wintersemester 2014/2015 waren 54,2 Prozent der Studierenden an österreichischen Hochschulen Frauen.³³ Die aktuelle Hochschulprognose geht davon aus, dass der Frauenanteil an den Studierenden im Prognosezeitraum (bis 2032/2033) stabil bei rund 53 Prozent liegen wird.³⁴ Frauen werden aber weiterhin mehr Erststudien (Bachelor- und Diplomstudien) belegen als ihre männlichen Studienkollegen, während bei den Master- und Doktoratsstudien auch weiterhin mit einem männlichen Überhang gerechnet wird – und dies trotz des besseren Studienerfolges der Frauen. Die Studienerfolgsquote, also der Anteil der StudienanfängerInnen, die zumindest ein Studium erfolgreich abschließen, liegt bei Frauen in allen Hochschulbereichen über jener der Männer. Am geringsten ist der Unterschied bei den öffentlichen Universitäten mit zwei Prozentpunkten, in den anderen Hochschulbereichen liegt der Vorsprung der Frauen bei rund zehn Prozentpunkten. Wenig verändern werden sich voraussichtlich auch die geschlechtsspezifischen Präferenzen bei der Wahl der Bildungsfelder. Insbesondere in den MINT-Studien werden Frauen – mit Ausnahme der Biowissenschaften – weiterhin deutlich in der Minderheit sein, während die Bildungsfelder »Lehrerbildung und Erziehungswissenschaft«, »Geisteswissenschaften«, »Journalismus und Informationswesen« sowie »Gesundheits- und Sozialwesen«³⁵ weiterhin weiblich dominiert sein werden.

Die Dominanz der Männer in den so genannten »MINT-Studienrichtungen«, also in den mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen / technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, ist ungebrochen. Der Anteil der Frauen an Studienabschlüssen im technisch-

30 Vgl. Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer 2015, Seite 7.

31 Statistik Austria 2015b.

32 Vgl. www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html.

33 Vgl. Statistik Austria, Hochschulstatistik.

34 Vgl. Statistik Austria 2014.

35 Ohne Human- und Zahnmedizin.

ingenieurwissenschaftlichen Ausbildungsbereich an den Fachhochschulen pendelt seit dem Studienjahr 2003/2004 zwischen 18 und 20 Prozent. An den Technischen Universitäten stieg der Anteil der Frauen an den Studienabschlüssen in den letzten zehn Jahren moderat an, und zwar von rund 20 auf 28 Prozent an der Technischen Universität Wien und von rund 17 auf 25 Prozent an der Technischen Universität Graz. An der Montanuniversität Leoben schwankte der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen in den letzten zehn Jahren zwischen 22 und 25 Prozent.³⁶

Eine vergleichende Studie³⁷ zeigte erst jüngst auf, dass die Erträge für Frauen, die ein MINT-Studium abgeschlossen haben, deutlich unter jenen der männlichen MINT-Absolventen liegen. Zwar rangieren ihre Erträge auch in den meisten anderen Studiengruppen unter jenen der Männer, allerdings mit geringerem Abstand. Unter den bislang vorhandenen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten ist die Entscheidung gegen ein MINT-Studium in diesem Sinne eine durchaus rationale Entscheidung. Ähnliche Befunde dürften auch für Österreich gelten. So kommt eine jüngste Erhebung in der Digitalwirtschaft Österreichs zu dem Ergebnis, dass in der noch jungen Branche ebenfalls ein Gender Pay Gap festzustellen ist. Frauen sind in den niedrigeren und mittleren Einkommensgruppen überproportional vertreten, in den hohen jedoch unterproportional.³⁸ Der Anteil der Frauen in der durch digitale Technologien geprägten Startup-Szene liegt in Österreich bei zwölf Prozent.³⁹

Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings belegen weiters, dass in Österreich die technischen Ausbildungsfelder zu jenen zählen, die für Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine längere Dauer bis zur Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit bedeuten – auch wenn der Berufseinstieg in Summe trotzdem rascher erfolgt als bei anderen Studienrichtungen (vgl. Abbildung 6). Im technischen Bereich sticht dabei das Ausbildungsfeld »Elektrizität und Energie« hervor, weibliche AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes benötigen fast zwei Monate länger für die Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit als ihre männlichen Kollegen. Aber auch die Informatik und der Ausbildungsbereich »Elektronik und Automation« bringen für Frauen im Vergleich zu den männlichen Absolventen merklich längere Übergangsphasen.⁴⁰

36 Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bmwf) – uni:data – Studienabschlüsse nach Universitäten.

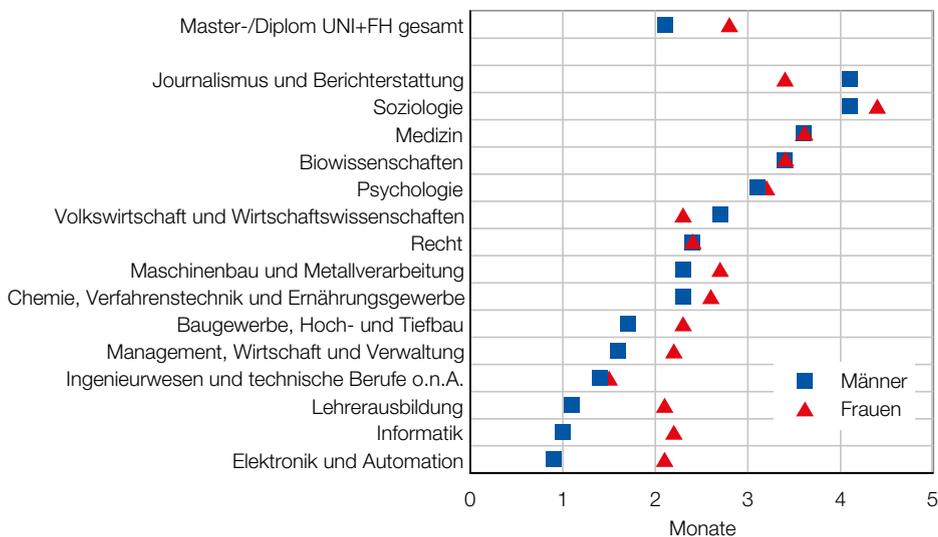
37 Vgl. Beblavý et al. 2015. In die Studie einbezogen wurden AbsolventInnen in fünf europäischen Ländern: Frankreich, Italien, Ungarn, Polen und Slowenien.

38 Vgl. Digitalista (Hg.) 2015.

39 Vgl. www.12percent.org. Ähnliches gilt für Deutschland, wo der Frauenanteil bei rund zehn Prozent liegt: www.heise.de/ct/artikel/Gruenderinnen-in-Deutschland-Die-weibliche-Startup-Revolution-steht-noch-aus-2767974.html. Grundsätzlich zum Thema »Digitalisierung« vgl. Haberfellner 2015.

40 Vgl. Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer et al. 2015, Seite 28 f.

Abbildung 6: Mediandauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit in Monaten nach Master- bzw. Diplomabschluss an einer Universität oder Fachhochschule, nach Geschlecht und Ausbildungsfeldern



Quelle: Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer et al. 2015, Seite 29

7 Soft Skills als weibliche Domäne

Große Einigkeit herrscht über die Bedeutung von Soft Skills für die individuelle Employability und für den beruflichen Erfolg – dies umso mehr in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt. Erst durch die überfachlichen (»weichen«) Kompetenzen kommen die fachlichen (»harten«) Kompetenzen voll zum Tragen, so der Tenor.⁴¹

Soft Skills sind schwer messbar, und selbst das Konzept bzw. die Konzepte rund um Soft Skills sind unklar, es gibt eine ganze Reihe an Katalogen, die Soft Skills aufzählen. Ihre Bedeutung im Kontext sich immer rascher verändernder Arbeitsstrukturen und Rahmenbedingungen rührt daher, dass Soft Skills jedenfalls die Fähigkeit zur Adaption an sich ändernde Rahmenbedingungen implizieren. Die Halbwertszeit von fachlichen Kompetenzen bzw. Fachwissen sinkt im Zuge der sich rasch ändernden Arbeitswelt viel schneller, womit beispielsweise die Lernfähigkeit als Soft Skill in der Gesellschaft des lebensbegleitenden Lernens an Bedeutung gewinnt. Darüber hinaus wird in der zunehmend vernetzten Welt einer Dienstleistungsgesellschaft den kommunikativen und sozialen Kompetenzen ein hoher Stellenwert

41 Vgl. z. B. Schmid / Hafner 2008, Bela / Kettner / Rebien 2010, Haberfellner / Sturm 2012.

beigemessen – häufig unter Verweis auf geschlechtsspezifische Stereotype wie die »weiblichen Soft Skills«. ⁴² Reichenbach ⁴³ formuliert dazu treffend: »Die soft skills haben etwas Schutzensel- und Schaumgummihafes, etwas Fürsorglich-Behütendes, sie sind weich, angenehm und drücken Verständnis für die menschlichen Schwächen aus. Im Grunde genommen sind soft skills spätkapitalistisch inkarnierte Weiblich- und Mütterlichkeit. Gehörten die Fähigkeit zum zwischenmenschlichen Brückenbau nicht schon immer zum Weiblichen und Mütterlichen? Entspricht die Transformation der weiblichen Tugenden in emotionale Kompetenz nicht einer an manchen privaten und öffentlichen Orten schon vollzogenen Feminisierung der Verhaltens- und Interaktionsforschung?«

So nehmen typischerweise in der von Männern dominierten Sachgüterproduktion berufsspezifische Kompetenzen eine wichtige Rolle ein, während Soft Skills für den für die Frauenbeschäftigung wichtigen Dienstleistungssektor von hoher Relevanz sind. ⁴⁴ Gerade durch den – überwiegend von Männern gestalteten – technischen Fortschritt wird den sozialen Skills eine weiter zunehmende Bedeutung beigemessen, denn Tätigkeiten, die ein geringes Ausmaß an sozialen Skills verlangen, sind mit großer Wahrscheinlichkeit Routinetätigkeiten, die ein hohes Potenzial für Automatisierung implizieren. ⁴⁵

8 Fazit

Unbestritten und durch eine Vielzahl an Daten belegt ist, dass Frauen bereits über die letzten Jahrzehnte ihre Beteiligung am Erwerbsleben wie auch am Bildungssystem massiv erhöht haben. Das gilt jedenfalls für Österreich, für die meisten Länder der EU und darüber hinaus. Doch damit ist der große Bogen im Wesentlichen bereits beschrieben, denn ein genauerer Blick auf die Arbeitsmarktdaten zeigt, dass zumindest auf der Ebene der Erwerbstätigkeit wenige Signale zu erkennen sind, die tiefgreifende strukturelle Veränderungen ankündigen. Neben der beruflichen Segregation und der Konzentration auf atypische Beschäftigungsformen ist beispielsweise der nach wie vor geringe Anteil von Männern, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, als ein Indikator für die Persistenz traditioneller Strukturen anzuführen. Zumindest bezogen auf den Arbeitsmarkt kann der »Female Shift« weniger als Trendwende, sondern vielmehr als »more of the same« zusammengefasst werden.

9 Literatur

Allmendinger, J. / Haarbrücker, J. (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper P 2013-002.

⁴² Vgl. Gildemeister / Hericks 2012, Seite 280 f.

⁴³ Vgl. Reichenbach 2014, Seite 40 f.

⁴⁴ Vgl. Bock / Schappelwein / Janger / Reinstaller 2012.

⁴⁵ Vgl. dazu z. B. Deming 2015 oder Frey / Osborne 2013.

- Altenecker, W./Frick, G. (2015): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2019. Mikrovorschau März 2015. Studie der Synthesis Forschung im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Beblavý, M./Lehouelleur, S./Maselli, I. (2015): How Returns from Tertiary Education Differ by Field of Study. Implications for Policy-Makers and Students. CEPS Working Document No. 411, July 2015. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bela, D./Kettner, A./Rebien, M. (2010): Viele sind fit für den Arbeitsmarkt. Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe. IAB-Kurzbericht 5/2010. Nürnberg. Download unter www.iab.de.
- Biffel G. (2010): Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich. In: Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum 1998 bis 2008. Herausgegeben vom Bundeskanzleramt Österreich / Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst. Seite 465–502.
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, Th. et al. (2015): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bock-Schappelwein, J./Janger, J./Reinstaller, A. (2012): Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des BMUKK. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Deming, D.J. (2015): The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. NBER Working Paper No. 21473. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Digitalista (Hg.) (2015): Staus quo der österreichischen Digital-Branche. Wien. Download unter www.digitalista.at/digitalista-studie.
- Eberherr, H./Hanappi-Egger, E./Lienbacher, E./Schnedlitz, P./von Dippel, A./Zniva, R. (2009): Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. In: Ageing society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. Facultas. Seite 11–140.
- Eppel, R./Horvath, Th./Mahringer, H. (2012): Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000–2010. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des BMASK. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Fink, M./Horvath, Th./Huemer, U./Mahringer, H./Sommer, M. (2014): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020. Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

- Frey, C. B. / Osborne, M. A. (2013): The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« bzw. www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Geisberger, T. / Glaser Th. (2014): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum »Gender Pay Gap« auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. Statistische Nachrichten 3/2014. Seite 1–12.
- Gildemeister, R. / Hericks, K. (2012): Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen. Oldenburg Verlag.
- Haberfellner, R. (2015): AMS report 112: Zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Globale Trends – europäische und österreichische Entwicklungen. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R. / Sturm, R. (2014): AMS info 291/292: Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (1). Zu einigen grundlegenden Begrifflichkeiten rund um Foresight & Prognostik im Projekt »Arbeits- und Berufswelt 2025«. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R. / Sturm, R. (2014a): AMS report 106: Zur Akademisierung der Berufswelt – Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R. / Sturm, R. (2013): AMS report 96: Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R. / Sturm, R. (2012): AMS report 85/86: Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- ILO – Internationales Arbeitsamt (2015): World Employment Social Outlook. The Changing Nature of Jobs.
- ILO – Internationales Arbeitsamt (2013): Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext. Internationale Arbeitskonferenz. 102. Tagung. Bericht IV.
- Kaucic-Rieger, D. / Tschennett, R. / Scambor, E. / Gregoritsch, P. / Bock-Schappelwein, J. / Huemer, U. / Ziegler, P. / Papouschek, U. / Mairhuber, I. / Kasper, R. (2015): AMS report 112: Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt – Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich (Hg.: Stockhammer, H. / Putz, S. / Sturm, R.). Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Maurer, R. (2009): Citizen Relationship Management vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. In: Ageing Society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. facultas.wuv Universitätsverlag. Seite 669–708.

- OECD (2012): Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing. Paris.
- Reichenbach, R. (2014): Soft Skills – Destruktive Potentiale des Kompetenzdenkens. In: Rohlf, C. / Harring, M. / Palentien, Ch. (Hg.) (2014): Kompetenz Bildung. Soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Springer VS. 2. Auflage. Seite 39–57.
- Reidl, S. / Schiffbänker, H. (2013): Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Joanneum Research.
- Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2013): Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Download unter www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf.
- Schmid, K. / Hafner, H. (2008): Arbeitsmarkt und SOFT-SKILLS. Bildungsabschlüsse entfalten ihren Wert nur in Kombination mit »weichen« Kompetenzen. ibw-research brief Nr. 45 / Juli 2008. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen. Tabellenband. Wien.
- Statistik Austria (2014): Hochschulprognose 2014. Wien.
- Wanek-Zajic, B. / Klapfer, K. / Gatterbauer, M. / Tamler, P. / Auer, E. / Bösch, V. (2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11. Herausgegeben von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS Österreich. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.



Sandra Schneeweiß

Frauen im technischen Arbeitsfeld

Strukturelle Hürden und exkludierende Praktiken

1 Forschungsthema und Fragestellungen

Den Anlass, die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen zu beleuchten,¹ boten der nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt und Hinweise aus verschiedenen Studien, die eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im technischen Arbeitsfeld aufzeigen. Dazu zählen die hohe Arbeitslosenquote von Frauen im technischen Bereich, deren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und die hohe Anzahl der ausgebildeten Ingenieurinnen, die nicht in einem technischen Beruf arbeiten.² Vor allem die hohe Anzahl ausgebildeter Technikerinnen, die gar nicht im technischen Feld oder nur in weniger attraktiven technischen Randbereichen³ tätig sind, legt es nahe, einen genaueren Blick auf die Arbeitssituation von Frauen im technischen Arbeitsfeld zu werfen.

Zusätzlich spielt die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen auch für die technische Berufswahl von Frauen eine zentrale Rolle, da die antizipierte berufliche Situation oft ausschlaggebend dafür ist, ob sich Mädchen und Frauen für diese Berufe entscheiden.⁴

1 Beim vorliegenden AMS info handelt es um die Kurzfassung zum AMS report 116: »Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich«, der im Mai 2016 publiziert wurde und in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at downgeloadet werden kann. Diesem AMS report 116 liegt eine gleichnamige an der Universität Wien im Jahr 2015 angenommene Masterarbeit der Autorin in der Studienrichtung »Gender Studies« zugrunde, die für die Reihe AMS report adaptiert wurde. Ebenso konnte das im Auftrag der Abt Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Forschungs- und Beratungsinstitut abif erstellte Praxishandbuch »Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik« von der begleitenden Forschungsarbeit der Autorin profitieren. Dieses Praxishandbuch steht ebenfalls in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes als Download zur Verfügung.

2 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 4f.

3 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.

4 Vgl. Haffner 2007, Seite 89.

2 Methodik

Für diese Untersuchung wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt, und es wurden sowohl die strukturellen Gegebenheiten im Feld als auch die sozialen Praktiken und mögliche Formen der Diskriminierung analysiert. Zentrale Kriterien für die Auswahl der Befragten waren, dass diese seit mehreren Jahren im technischen Beruf tätig sind (da zu vermuten ist, dass zum Berufseinstieg die Arbeitssituation oft eine andere ist) und diese Berufe auf einem ähnlichen Qualifikationsniveau (höhere Schulausbildung) ausüben. Das Sample setzt sich dabei folgendermaßen zusammen: zwei Bautechnikerinnen, zwei Softwareentwicklerinnen, eine Kriminaltechnikerin, eine Leiterin »Technische Infrastruktur«, eine Assistentin und Sicherheitsfachkraft der Gewerkschaft, eine Projektmanagerin und Datenanalystin. Ausgewertet wurde mit der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger,⁵ wobei die Variante des Codierverfahrens angewendet wurde.

3 Ergebnisse

3.1 Tätigkeiten

Die Befragten beschreiben ihre Arbeit durchgehend als spannende und erfüllende Tätigkeit. Ihre Tätigkeit zeichnet sich meist durch eine hohe Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit aus, was von den Befragten sehr geschätzt wird. Die Eigenverantwortlichkeit ergibt sich teils aus der Logik und Struktur des Arbeitsfeldes, teils ist sie personenbezogen und wurde von den Befragten durch hohe Zielstrebigkeit und besonderes Engagement erarbeitet.

Die Befragten haben sich erfolgreich im technischen Feld etabliert, wurden nicht – wie häufig in der Literatur identifiziert – in Randbereiche gedrängt⁶ und konnten die impliziten Mechanismen, die Frauen aus den Kernberufen der Technik ausschließen,⁷ erfolgreich überwinden.

3.2 Arbeitsatmosphäre

Die Arbeitsumgebung ist sehr männlich geprägt, und die Frauen sind die einzige Frau oder eine der wenigen Frauen im Team. Teils beschreiben die Frauen die Arbeitssituation etwas zwiesgespalten, tendenziell aber als gut.

Auch wenn das Arbeiten in einem rein männlichen Team für alle Befragten alltäglich ist, berichten doch einige davon, dass es anfangs doch ungewohnt war und es eine Anpassungsphase gegeben hat. Ein Aspekt, der in diesem Zusammenhang in den Interviews öfter auftaucht, ist der raue Umgangston.

⁵ Vgl. Froschauer/Lueger 2003.

⁶ Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.

⁷ Vgl. Schreyer 2008, Seite 111.

Der Respekt und die Akzeptanz seitens der meist männlichen Arbeitskollegen ist für die Frauen oft nicht selbstverständlich und musste bzw. muss erst erarbeitet werden. Faulkner weist in diesem Zusammenhang darauf, dass dies für Frauen, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, nicht nur in der Einstiegsphase so ist, sondern diese sich laufend Respekt und Akzeptanz erkämpfen müssen.⁸ Es lassen sich dabei Parallelen zu Faulkners »In/Visible Paradox«⁹ erkennen, nach welchem Frauen in der Technik als Frauen sehr sichtbar sind, als Ingenieurinnen jedoch unsichtbar bleiben. Dies bestätigt sich in dieser Untersuchung, da die Befragten es sich erst sehr langwierig erarbeiten mussten bzw. müssen, als Kollegin und gleichermaßen als Technikerin anerkannt und dementsprechend behandelt zu werden.

3.3 Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen

Die Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen am Arbeitsplatz sind sehr unterschiedlich, und auch das subjektive Erleben und Wahrnehmen seitens der Frauen variiert stark. So nehmen die Befragten objektive Diskriminierungen oft nicht als solche wahr und sehen z. B. das häufige Hinterfragen ihrer Kompetenzen nicht als Diskriminierung. Zum anderen berichten einige Frauen bewusst von Situationen, wo sie als Frau Diskriminierungen ausgesetzt waren. Sie berichten dabei von diskriminierenden Kommentaren von männlichen Kollegen oder männlichen Kunden und davon, dass ihre Kompetenzen immer wieder angezweifelt, ihre Autorität nicht anerkannt, sie also schlichtweg nicht ernstgenommen wurden.

Im Umgang mit den Diskriminierungen haben die Befragten verschiedene Strategien entwickelt, wie z. B. eine wenig autoritäre, eher demokratische Handlungsweise kombiniert mit Witz und Charme, um ihre Autorität durchzusetzen, das immer wieder Unter-Beweis-Stellen ihrer Kompetenzen, ein besonders hohes Engagement etc.

Kritisch angemerkt muss dabei werden, dass die Frauen durch das permanente Unter-Beweis-Stellen ihrer Fähigkeiten immer wieder Mehraufwand leisten müssen, welcher ihren männlichen Kollegen meist erspart bleibt.¹⁰

Gemeinsam ist all diesen Formen der Diskriminierung, dass sie eindeutig als symbolische Gewalt¹¹ zu identifizieren sind. Wie bei der symbolischen Gewalt üblich wird diese nicht als solche erkannt und erhält dadurch latent die ungleichen Machtverhältnisse im Feld aufrecht.¹²

3.4 Arbeitszeiten

Das Forschungsfeld ist eindeutig durch die Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet, und die befragten Frauen beschreiben ihre Arbeit fast durchgehend als sehr zeitintensiv. Die umfangreichen Arbeitszeiten sind dabei durch viele Überstunden und eine flexible Verfügbarkeit

8 Vgl. Faulkner 2009, Seite 174ff.

9 Vgl. Faulkner 2009, Seite 12.

10 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

11 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

12 Vgl. ebenda, Seite 66.

gekennzeichnet, zusätzlich haben die Befragten teilweise viele Dienstreisen und müssen diese auch kurzfristig planen.

Tendenzielle Unterschiede bei den Arbeitszeitmodellen konnten im IT-Bereich festgestellt werden, wo flexible, weniger zeitintensive Arbeitszeitmodelle möglich sind. Deutlich zu erkennen ist, dass die intensive Arbeitszeit – mit vielen Überstunden und einer flexiblen Verfügbarkeit – im Feld völlig selbstverständlich ist. Dies gilt sowohl für das System des technischen Arbeitsfeldes als auch für die befragten Frauen selbst. Darin spiegelt sich deutlich das implizite Leistungs-konstrukt der ständigen Verfügbarkeit¹³ wider, welches im technischen Bereich fest etabliert ist. Die hohe Akzeptanz des Leistungskriteriums und die Tatsache, dass die befragten Frauen dieses auch erfüllen (können), sind vermutlich mit Ursachen dafür, dass diese sich erfolgreich im technischen Feld etabliert haben. Kritisch angemerkt muss hier werden, dass das Leistungskriterium der ständigen Verfügbarkeit mit Betreuungspflichten schwer bis kaum erfüllbar ist.

3.5 Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie

Deutlich zeigt sich, dass das Thema »Vereinbarkeit« in technischen Berufen ein neues Phänomen ist und dass die Frauen, die oft die einzigen und teils sogar erste Frau in den jeweiligen Firmen im technischen Bereich sind, damit konfrontiert sind, sich die Vereinbarkeitsmöglichkeiten erst individuell erschließen zu müssen. Zusätzlich ist ersichtlich, dass das Thema »Vereinbarkeit« bei den männlichen Kollegen kein Thema zu sein scheint.

Allgemein muss hier gesagt werden, dass es bei der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinesfalls vordergründig um die Problematik geht, ob Teilzeit möglich ist. Vielmehr ist die allgemein umfangreiche Arbeitszeit mit vielen Überstunden und der flexiblen Verfügbarkeit das Problem.

Auch wenn für die Befragten persönlich die Vereinbarkeitsthematik großteils (noch) keine Rolle spielt, streichen sie hervor, dass sich ihr Job nur durch ein zeitliches Kürzertreten mit einem Ansteigen familiärer Anforderungen vereinbaren ließe, was zur Folge hätte, dass sie weniger verantwortungsvolle, spannende Tätigkeiten bekommen würden. Hinzu kommen auch finanzielle Einbußen, so z. B. durch den Verzicht auf gut bezahlte Journaldienste.

Interessant ist, dass die inhaltlichen Einschränkungen von den Frauen selbst auch als selbstverständlich angesehen werden. Es wird als logisch dargestellt, dass verantwortungsvolle und auch interessante Tätigkeiten nur bei permanenter Verfügbarkeit übernommen werden können. Daran ist die von Hengstenberg kritisierte Arbeitsorganisation im technischen Bereich (z. B. Unteilbarkeit von verantwortungsvollen Positionen, standardmäßig hohe zeitliche Belastung) erkennbar,¹⁴ welche auch veränderbar wäre und nicht unbedingt immer ein reales Arbeitserfordernis ist.¹⁵

13 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

14 Vgl. Hengstenberg 1992, Seite 196ff.

15 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 5.

3.6 Einkommenssituation

Auch wenn das konkrete Einkommen nicht erfragt wurde, was auch nicht Ziel dieser Untersuchung war, so kann doch aufgrund der Berichte der Frauen und ihrer technischen Tätigkeit gesagt werden, dass sie sich im Vergleich zu typischen Frauenberufen oder auch vielen gemischtgeschlechtlichen Berufen in einer guten Einkommenssituation befinden.

Anders sieht das Bild aus, wenn die Befragten ihr Gehalt mit dem ihrer männlichen Kollegen vergleichen. Jene der Befragten, die die Einkommenssituation ihrer männlichen Kollegen kennen, betonen, dass sie diesen gegenüber klar benachteiligt sind.

Gründe für die Benachteiligung sehen die Frauen im Unwissen über branchenübliche Gehälter bei Berufseinstieg oder darin, dass das Gehalt nicht oft genug oder erst bei bestimmten Anlässen verhandelt wird. Teilweise suchen die Frauen subjektive Gründe, warum sie benachteiligt sind, immer wieder ist aber zu erkennen, dass ihnen die strukturellen Wurzeln der Problematik bekannt sind, weil sie darauf verweisen, dass dies vermutlich bei vielen Frauen gleich ist.

Interessant ist in diesem Zusammenhang zu reflektieren, was es bedeutet, wenn die fachlichen Kompetenzen der Frauen im Feld permanent in Frage gestellt werden bzw. ihnen abgesprochen werden. Die Situation der Frauen, denen das permanente Unter-Beweis-Stellen der Kompetenzen abverlangt wird, stellt dabei eine schwierige Ausgangssituation für Gehaltsverhandlungen dar. Der von außen oktroyierte Zwang, sich permanent zu beweisen, dürfte weder das Bild einer kompetenten Mitarbeiterin erzeugen noch die positive Selbstwahrnehmung der Frauen stärken.

3.7 Aufstiegschancen

Die Schilderungen der Befragten zum Thema »Aufstiegschancen« variieren besonders stark. Das liegt zum einen daran, dass die Befragten sich, teils aufgrund des Alters, an ganz verschiedenen Punkten ihrer beruflichen Laufbahn befinden, und zum anderen daran, dass die strukturellen Gegebenheiten in den Unternehmen stark variieren.

Die jüngeren Befragten sehen meist gute Aufstiegschancen für sich, was teils auf ihren subjektiven Einschätzungen beruht, teils auf konkreten Hinweisen, wie z. B. die Teilnahme an Aufbauprogrammen.

Bei den älteren Befragten sind auch die bereits genutzten Aufstiegschancen ein wichtiges Thema. Einige der Befragten befinden sich bereits in einer höheren Position und haben (oder hatten) eine leitende Funktion. Es gibt also durchaus Aufstiegschancen für die Frauen, wobei kritisch anzumerken ist, dass diese eher nur auf der mittleren Führungsebene angesiedelt sind.

Hinter den genutzten und optionalen Aufstiegschancen steht oft eine besonders gute Leistung, und die Befragten betonen, wie intensiv ihr Einsatz war. Der intensive Einsatz, der von den Unternehmen geschätzt wird, schlägt sich vor allem in einem Mehr an Arbeitszeit nieder, welches wiederum nur von jenen Personen erbracht werden kann, die von der Familienarbeit entlastet sind. Wie die Literatur hervorstreicht, können nur jene Personen dieses Mehr

an Arbeit leisten, die von der Haus- und Familienarbeit befreit sind, was häufiger männliche Personen betrifft.¹⁶

Auffällig ist, dass die Befragten sich oft in beruflichen Positionen befinden, die aufgrund von strukturellen Gegebenheiten keinen Aufstieg mehr ermöglichen, was eine Tendenz nahelegt, dass Frauen leicht in solche Positionen geraten. Die befragten Frauen schildern mit dieser Situation zufrieden zu sein bzw. haben sich damit arrangiert. Hier sind Parallelen zu Schiffbänkers Rationalisierungsstrategie¹⁷ zu erkennen, nach welcher die Frauen oft mit einer Situation zufrieden sind, da sie keinen Handlungsspielraum sehen.

4 Schlussfolgerungen

Die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen ist noch weit von einem geschlechtergerechten System entfernt. Das Arbeitsfeld orientiert sich stark an der männlich geprägten Lebenswelt und schließt viele Frauen aus bzw. erschwert diesen die erfolgreiche Etablierung im Feld. Strukturelle Gegebenheiten, wie z. B. das implizite Leistungskriterium der ständigen Verfügbarkeit,¹⁸ erschweren Frauen und auch Männern mit Betreuungspflichten die erfolgreiche Etablierung im Feld. Durch verschiedene Formen der Diskriminierung, welche klar als symbolische Gewalt zu identifizieren sind, werden zusätzlich die vorhandenen Machtstrukturen und Ungleichheiten aufrechterhalten.¹⁹ Für die Chancengleichheit im Arbeitsfeld ist es wichtig, verschiedene Maßnahmen zu setzen, um für die Frauen Möglichkeiten zu schaffen, ihre Lebensentwürfe im gleichen Maße zu realisieren wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich ist es wichtig, die verschiedenen Formen der Diskriminierung und deren implizite Machtstrukturen bewusst bzw. sichtbar zu machen, um diesen mögliche wirksame Strategien entgegenzusetzen zu können.

5 Literatur

- Bourdieu, Pierre (2013): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Faulkner, Wendy (2009): Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender In/ Authenticity and the In/Visibility Paradox. *Engineering Studies*, 1:3, pp. 169–189.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Wien: WUV.
- Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Haffner, Yvonne / Könekamp, Bärbel / Kraus, Beate (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen. Berlin.

16 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 41.

17 Vgl. Schiffbänker 2007, Seite 7

18 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

19 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

- Hengstenberg, Heike (1992): IngenieurInnenarbeit ist auch anders zu gestalten! In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt am Main / New York: Campus Verlag.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Wetzel, Petra (2007): Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie. Wien: Österreichische Forschungsfördergesellschaft.
- Schiffbänker, Helene (2006): Vereinbarkeitsprobleme? – Keine, denn das macht alles meine Frau. In: FEMtech: Gender Booklet – Außeruniversitäre Forschung. Vierter Monitoringbericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen für das Jahr 2006.
- Schneeweiß, Sandra (2016): AMS report 116: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11634.
- Steiner, Karin / Kerler, Monira / Schneeweiß, Sandra u. a. (2015): Praxishandbuch: Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11022.
- Schreyer, Franziska (2008): Akademikerinnen im technischen Feld – Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. Frankfurt am Main: Campus.
- Solga, Heike / Pfahl, Lisa (2009a): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07 April 2009. Berlin.
- Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München / Wien: Profil Verlag. 

Ehrenfried Natter, Monika Natter, Renate Hauptfleisch

Drei Blickwinkel auf die Gleichstellung der Geschlechter

1 Einleitung

Geschlechtsbezogene Gleichstellung bzw. Diskriminierung kennt viele Facetten und Ausprägungen. ÖSB Consulting hat mit unterschiedlichen KooperationspartnerInnen drei Blickwinkel auf die Gleichstellung der Geschlechter untersucht: Im Auftrag des (vormaligen) BMBF die Umsetzung und Wirkungen der neuen »Einkommens-Transparenzregelungen« des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes sowie mittels zweier vergleichender Studien aller 28 EU-Mitgliedsländer über die »Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben« sowie die »Macht- und Entscheidungspositionen von Frauen« auf EU-Ebene und in den einzelnen Mitgliedstaaten. Beide europäischen Studien wurden vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) beauftragt.

Als EU-Agentur verfolgt EIGE das Ziel, die EU-Mitgliedstaaten im Kampf gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung zu unterstützen und die Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit bezüglich Geschlechtergleichstellung zu fördern. Im vorliegenden AMS info werden diese drei Studien kurz skizziert.

2 Studie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Europäischen Union

Der Politikbericht gewährt einen Überblick über Entwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben auf EU-Ebene (politisch, sozial und legislativ) und bietet eine vergleichende Analyse der Situation in den 28 Mitgliedstaaten. Die Themen umfassen die Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben, Urlaubsregelungen, Arbeitskultur, Arbeitszeitmodelle, Initiativen von Unternehmen, Betreuungsdienste sowie die Einbeziehung von Männern in die Vereinbarkeitsdebatte. Spezielles Augenmerk wird zudem auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise sowie noch bestehende Herausforderungen gelegt.

Diese betreffen z. B.:

- **Die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen:** Auf Unternehmensebene ist u. a. zu hinterfragen, ob sich familienfreundliche Maßnahmen nur an Frauen richten und ob traditionelle Geschlechterrollenzuweisungen aufrechterhalten und Karrieremöglichkeiten von Frauen beschränkt werden.
- **Die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt:** Z. B. durch Förderung nicht-traditioneller Berufswege und Gender-Mix in Vorständen und Führungsgremien sowie die Einführung verpflichtender Maßnahmen für Unternehmen wie Quoten, Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit Gleichstellungsmaßnahmen, Schaffung von Anreizen und / oder Sanktionen für Unternehmen auf der Grundlage ihrer Anstrengungen oder Ergebnisse im Bereich der Gleichstellung.
- **Rücksichtnahme auf die verschiedenen Lebensphasen und Motivierung von ArbeitgeberInnen** (insbesondere KMUs), in familienfreundliche Praktiken zu investieren, so etwa durch finanzielle Anreize, Beratung und Schulungen.
- **Die Einbindung von Männern:** Durch Sensibilisierung und systematische Schulung von MitarbeiterInnen (v. a. auch in der Personalabteilung) und Führungskräften, Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen in von Männern dominierten Sektoren, Reform des Urlaubs- und Karenzsystems (Einführung eines ggf. verpflichtenden Vaterschaftsurlaubs, der angemessen bezahlt ist, flexiblere Gestaltung des Karenzsystems, Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit, unternehmerische Anreize für Männer zur Inanspruchnahme von Karenz).
- **Verstärkte Einbeziehung der sozialpartnerschaftlichen Organisationen:** Höhere Priorität der Work-Life-Balance in der Sozialpartnerschaft, Schulungen und Instrumente zur Finanzierung der von ihnen durchgeführten Projekte, Änderung von Tarifverträgen, um einen Lohnzuwachs besonders für traditionell mit Frauen assoziierten Arbeitsplätzen zu erzielen.

Der »Good Practices«-Bericht präsentiert innovative Initiativen und Politikmaßnahmen aus EU-Mitgliedstaaten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu fördern. Dabei wurden drei Bereiche beleuchtet, nämlich »Selbstregulierung«, »Sensibilisierungsmaßnahmen« und »Benchmarking«.

3 Studie zu Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen

Die Studie (in Kooperation mit der Queen's University Belfast erstellt) präsentiert die derzeitige Situation und Trends bezüglich der Teilhabe von Frauen und Männern an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungspositionen zwischen 2003 und 2014. Die größten Fortschritte wurden seit 2003 im wirtschaftlichen Bereich erzielt. So stieg der Frauenanteil in Aufsichtsräten von neun Prozent im Jahre 2003 auf 20 Prozent 2014. Allgemein sind Frauen stärker in politischen Entscheidungspositionen vertreten, obwohl ihr Anteil in nationalen Parlamenten im Durchschnitt immer noch bei nur ca. einem Drittel liegt, wenngleich es hier auch große nationale Unterschiede gibt. Ein großer Aufholbedarf besteht hinsichtlich Entschei-

dungspositionen in nationalen Zentralbanken, bei denen europaweit lediglich drei Frauen an der Spitze stehen (2014). Im Justizbereich hingegen sind in manchen Bereichen Frauen vorherrschend, etwa als Mitglieder des Obersten Gerichtshofs. Insgesamt gilt jedoch, je höher die Entscheidungsposition ist, desto geringer liegt der Anteil an Frauen.

Wie die vergleichende Analyse der 28 Mitgliedstaaten zeigt, scheinen politischer Druck sowie freiwillige und verpflichtende Quoten besonders erfolgsversprechende Mittel für eine beschleunigte Gleichstellung der Geschlechter zu sein. Demgemäß ist auch eine der Empfehlungen der Studie, legislative Initiativen und andere zielgerichtete Maßnahmen zu fördern (wie z. B. Initiierung einer öffentlichen Debatte, Trainings- und Mentoring-Programme, transparentere Einstellungs- und Beförderungspraktiken sowie der Austausch von Good Practices). Ebenfalls wichtige unterstützende Maßnahmen sind der Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für beide Geschlechter und der Kampf gegen Geschlechterstereotypen.

Im »Good Practices«-Bericht werden Beispiele von Politikmaßnahmen und anderen Initiativen in EU-Mitgliedstaaten vorgestellt. Die ausgewählten Praktiken umfassen die Bereiche »Aufbau spezifischer Kompetenzen«, »Bewusstseinsbildung« sowie »Politisches Engagement/Lobbying« und »Politikinstrumente zur Herbeiführung eines Geschlechtergleichgewichtes« (z. B. Quoten).

4 Studie zur Einkommensstransparenz in Österreich

Seit März 2011 schreibt das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich die Angabe von Entgelten in Stelleninseraten und seit 2012 die Erstellung von Einkommensberichten in Unternehmen ab einer gewissen Beschäftigtenzahl vor.

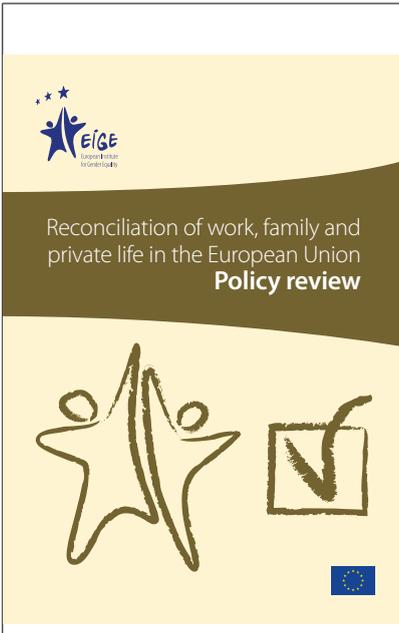
Die Studie von Deloitte, IFES und ÖSB (2015) hat gezeigt, dass der Grad der Umsetzung beider Instrumente sehr hoch ist. Insbesondere der gesetzlichen Verpflichtung zu Gehaltsangaben wird im Jahr 2014 in knapp 90 Prozent der Stellenausschreibungen nachgekommen, wenngleich bei näherer Betrachtung Unterschiede hinsichtlich der Region erkennbar sind. Hier zeigen sich einerseits ein Stadt-Land-Gefälle und andererseits ein unterschiedliches Verhalten betreffend den Einsatzort (innerhalb vs. außerhalb Österreichs). Von den AdressatInnen selbst werden die Gehaltsangaben in Stelleninseraten aber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen. Betreffend die Wirkung zeigt sich bei den Gehaltsangaben in Stelleninseraten ein grundsätzlich positives Bild. Diese führen dazu, dass Gehaltsunterschiede zwischen Branchen besser sichtbar und thematisierbar werden und einen Beitrag zur innerbetrieblichen Transparenz leisten. Unternehmen setzen sich intensiver mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern auseinander. Auch werden sie von den AdressatInnen, die die Angaben wahrnehmen, als sehr bis eher hilfreich für Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess gesehen. Aber auch hier lässt sich ein Bildungsgefälle erkennen.

Der Verpflichtung zur Erstellung der Einkommensberichte wird ebenfalls überwiegend nachgekommen. Unternehmen orientieren sich jedoch vorrangig an den gesetzlichen Mindeststandards, nur in Einzelfällen gehen sie auch darüber hinaus. Die Übermittlung an Betriebsrät-

Innen erfolgt nahezu lückenlos, die Informationen aus den Einkommensberichten erreichen aber nur in den seltensten Fällen auch die ArbeitnehmerInnen. Die Bekanntheit der Einkommensberichte ist damit innerhalb der Belegschaft sehr gering, sie steigt allerdings mit dem Bildungsgrad leicht an. Folglich kann nur ein kleiner Teil der ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Maßnahmen oder Regelungen, wie die Informationen aus dem Einkommensbericht verstärkt an die ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden können, könnten hier einer stärkeren Wirkung zuträglich sein. Die Wirkung des Einkommensberichtes lässt noch Verbesserungspotenzial erkennen: Geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Gehälter und Löhne zwischen Frauen und Männern werden zwar dadurch in vielen Unternehmen erstmalig sichtbar, es zeigt sich aber, dass nur in äußerst wenigen Fällen mit den Berichtsergebnissen aktiv weitergearbeitet wird. Nur vereinzelt werden strukturierte Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere beschlossen und nachhaltig verfolgt. Auch zeigt sich, dass eine stärkere Einbindung der BetriebsrätInnen hilfreich wäre, um ihre wichtige Rolle in der Erhöhung von Einkommenstransparenz noch besser wahrzunehmen und das Potenzial, welches Einkommensberichte dazu bieten, noch besser nutzen zu können.

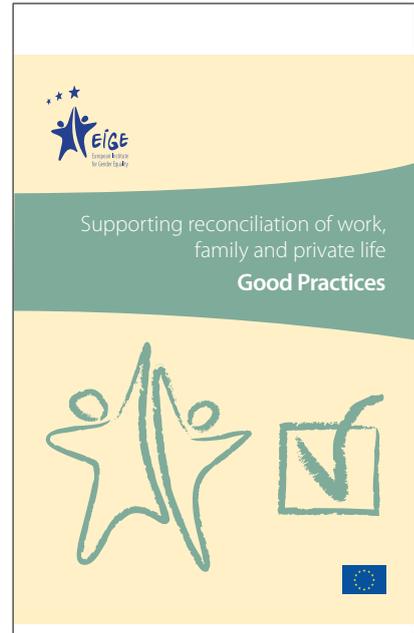
AMS

Reconciliation of work, family and private life in the European Union Policy review



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11781

Supporting reconciliation of work, family and private life Good practices



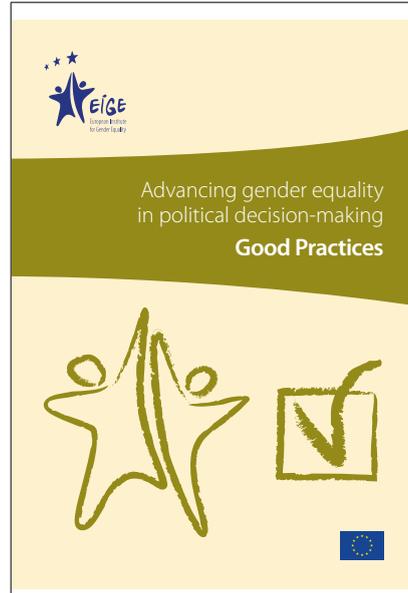
Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11691

Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11782

Advancing gender equality in political decision-making Good Practices



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11694

Einkommenstransparenz Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit



Download: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11689

Petra Gregoritsch u.a.

Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen

Ergebnisse des Myndex 2012/2014

Frauen haben in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten ihre Arbeitsmarktaktivität erheblich gesteigert. Das hohe Erwerbsinteresse der Frauen, das sich in einer kontinuierlich steigenden Erwerbsquote abbildet, hat jedoch nicht zu einer Verbesserung der relativen Positionierung der Frauen im Beschäftigungssystem geführt. So hat die steigende Erwerbsquote der Frauen etwa keinen unmittelbaren Einfluss auf den bestehenden Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Das AMS unterstützt (im Rahmen von gezielten Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen) Frauen und Männer dabei, (erneut) im Beschäftigungssystem Fuß zu fassen. Darüber hinaus sollen die Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Ein eigenes Monitoringverfahren erlaubt dabei eine nähere Einschätzung der erzielten Gleichstellungswirkung. Seit dem Jahr 2006 wird dieses Monitoring im Auftrag des AMS Österreich in Zweijahresintervallen von der in Wien ansässigen Synthesis Forschung berechnet.

Hintergrund zum Myndex

Ob und in welchem Ausmaß die vom AMS angebotenen Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihre angestrebte Wirkung entfalten, also die Chancengleichheit der Frauen und Männer erhöhen, wird vom AMS Österreich in regelmäßigen Abständen mittels Referenzgruppenvergleichen überprüft. Mithilfe des Ungleichheitsindex – dem so genannten »Myndex« – kann das Ausmaß der Gleichstellungswirkung detailliert dargestellt werden. Ebenso können daraus strategische Entwicklungsoptionen zur Förderung der Gleichstellungsziele am Arbeitsmarkt formuliert werden.

Die wichtigsten Ergebnisse des aktuellen Myndex

Im Jahr 2013 haben 93.580 Frauen und 103.150 Männer an AMS-Maßnahmen teilgenommen (und diese auch im Jahr 2013 abgeschlossen). Eine Gegenüberstellung der Arbeitsmarktpositionierung dieser insgesamt 196.730 Personen im Jahr vor und nach der Maßnahmenteilnahme mit »Referenzpersonen« (das sind Personen mit gleichem Merkmalsprofil, die jedoch nicht in Maßnahmen eingebunden worden sind) ergibt folgende Befunde:

- Sowohl die maßnahmenteilnehmenden Frauen als auch die maßnahmenteilnehmenden Männer sind im Vergleich zu den Referenzpersonen im Jahr 2014 besser am Arbeitsmarkt positioniert gewesen (auch wenn die Zahl der Beschäftigungstage und das Jahresbeschäftigungseinkommen 2014 niedriger gelegen sind als 2012).
- Der Rückgang der Beschäftigungstage und des Jahresbeschäftigungseinkommens konnte bei den Frauen stärker eingebremst werden als bei den Männern. Dadurch sind die betreffenden Frauen und Männer, was ihre Arbeitsmarktpositionierung betrifft, enger aneinandergerückt.
- Die Maßnahmenteilnahme hat also zur Besserstellung der Frauen am Arbeitsmarkt beigetragen.
- In der Altersgruppe »50+« waren die Frauen bereits vor der Maßnahmenteilnahme besser positioniert als die Männer. Diesen Vorsprung konnten sie durch die Maßnahmenteilnahme noch weiter ausbauen (während unter den Referenzpersonen der Vorsprung der Frauen verlorengegangen ist).

Verfügbarkeit der beiden Berichtsbände via www.ams-forschungsnetzwerk.at

In der vorliegenden Untersuchung zum Myndex wird, neben der Wirkung insgesamt, speziell die Wirkung in der Altersgruppe »50+« dargestellt. Für diese Altersgruppe wurde darüber hinaus in einem begleitenden zusätzlichen Berichtsband »Mit 50+ eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt?« abgebildet, in welchen Betrieben die Frauen und Männer vor und nach der Maßnahmenteilnahme beschäftigt waren und in welche Maßnahmen die betreffenden Personen konkret eingebunden gewesen sind. Beide Berichtsbände stehen in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes allen näher Interessierten online zur Verfügung:

- Forstner, Klaus / Gregoritsch, Petra / Holl, Jürgen / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela (2015): Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen. AMS-Monitoring Österreich 2012/2014, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Forstner, Klaus / Gregoritsch, Petra / Holl, Jürgen / Kernbeiß, Günter / Prammer-Waldhör, Michaela (2015): Mit 50+ eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt? Die Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen im Kontext, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien. ❖

Sandra Schneeweiß

Der neue AMS report 116 zur Chancengleichheit im technischen Arbeitsfeld

Implizite Leistungskriterien und exkludierende Praktiken erschweren Frauen die erfolgreiche berufliche Etablierung

Die Arbeitssituation in technischen Berufen ist noch weit von einem geschlechtergerechten System entfernt. Strukturelle Gegebenheiten und darin eingebettete implizite Leistungskriterien erschweren den Frauen die erfolgreiche Etablierung im technischen Feld. Verschiedene soziale Praktiken und Formen der Diskriminierung erhalten zusätzlich die Ungleichheiten im Feld aufrecht. Der aktuell erschienene AMS report 116 setzt sich anhand eines qualitativen Forschungsdesigns eingehend mit diesen Schief lagen auseinander. Die Autorin und Sozialwissenschaftlerin Sandra Schneeweiß skizziert in diesem FokusInfo die dieser Publikation zugrundeliegenden Überlegungen sowie zentrale Ergebnisse.

Bedeutung der Thematik

Projekte und Initiativen, die junge Frauen für eine technische Berufswahl begeistern sollen, haben es schwer, solange Frauen in den entsprechenden Berufsfeldern nicht willkommen sind¹ und keine gleichberechtigten Chancen haben. Verschiedene Studien weisen bereits darauf hin, dass es eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in technischen Berufen gibt. Hinweise dafür sind vor allem die hohe Arbeitslosenquote von Frauen im technischen Bereich, deren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und die hohe Anzahl der ausgebildeten Ingenieurinnen, die nicht in einem technischen Beruf arbeiten.² Vor allem die hohe Anzahl ausgebilde-

1 Vgl. Haffner 2007, Seite 90.

2 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 4f.

ter Technikerinnen, die gar nicht im technischen Feld oder nur in weniger attraktiven technischen Randbereichen³ tätig sind, sind Ausdruck des Ausschlusses von Frauen aus technischen Kernberufen.⁴ Dies legt es nahe, einen genaueren Blick auf die Arbeitssituation von Frauen im technischen Arbeitsfeld zu werfen.

Zusätzlich spielt die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen auch für die Berufswahl anderer Frauen und Mädchen eine zentrale Rolle. So verweisen verschiedene Studien darauf, dass die antizipierte Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen ausschlaggebend dafür ist, ob Frauen und junge Mädchen sich für einen technischen Beruf entscheiden.⁵

Einige Ergebnisse aus dem aktuellen AMS report

Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsumgebung der Frauen stark männlich geprägt ist und Respekt und Akzeptanz als gleichwertige Kollegin für die Befragten keine Selbstverständlichkeiten sind. Dabei sind die Frauen immer wieder damit konfrontiert, nicht als Technikerinnen anerkannt zu werden. Dies zeigt Parallelen zu Falkners »In / Visible Paradox« auf, wonach Frauen im technischen Feld als Frauen sehr sichtbar, als Technikerinnen allerdings unsichtbar sind.⁶

Die Frauen sind weiters immer wieder damit konfrontiert, dass ihre Kompetenzen angezweifelt und in Frage gestellt werden und sie quasi dazu gezwungen sind, diese laufend neu unter Beweis stellen zu müssen. Dabei muss kritisch angemerkt werden, dass sie dabei einen erheblichen Mehraufwand leisten müssen, der ihren männlichen Kollegen meist erspart bleibt.⁷

In diesem Zusammenhang ist auch hervorstreichend, dass die Frauen sich durch das permanente »Unter-Beweis-Stellen-(Müssen)« ihrer Kompetenzen bei Gehaltsverhandlungen in einer schwierigen Position befinden. Der Zwang, sich permanent zu beweisen, dürfte weder das Bild einer kompetenten Mitarbeiterin erzeugen noch die positive Selbstwahrnehmung der Frauen stärken.

Die verschiedenen Formen der Diskriminierung, mit denen die Frauen immer wieder konfrontiert sind, also z.B. das permanente Hinterfragen ihrer Kompetenzen, das Nicht-Anerkennen als Technikerin, das Nicht-Anerkennen ihrer Autorität, können dabei eindeutig als symbolische Gewalt identifiziert werden. Wie bei der symbolischen Gewalt üblich wird diese nicht als solche wahrgenommen und hält somit auf unsichtbare Weise die ungleichen Machtverhältnisse im Feld aufrecht.⁸

3 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.

4 Vgl. Schreyer 2008, Seite 111.

5 Vgl. Haffner 2007, Seite 89.

6 Vgl. Faulkner 2009, Seite 174.

7 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

8 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

Bei den strukturellen Gegebenheiten im Feld zeigt sich, dass Ackers Schlussfolgerungen aus den 1990er Jahren, die besagen, dass die idealisierten Vorstellungen einer Arbeitskraft auf der Vorstellung eines männlichen Arbeitnehmers basieren, dessen Lebensmittelpunkt die Vollzeitbeschäftigung ist und der sich nicht um Kinder oder Haushalt und andere außerberufliche Dinge kümmern muss,⁹ im technischen Arbeitsfeld nach wie vor die Norm formulieren. Das Feld ist durch eine sehr intensive Arbeitszeit – mit vielen Überstunden und einer flexiblen Verfügbarkeit – gekennzeichnet, in der sich deutlich das implizite Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit¹⁰ widerspiegelt. Um im Arbeitsfeld erfolgreich zu sein, muss dieses fest etablierte Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit erfüllt werden. All jene Personen, die dieses, so z.B. aufgrund von Betreuungspflichten, nicht erfüllen können, werden aus dem Arbeitsfeld ausgeschlossen bzw. wird ihnen eine erfolgreiche Etablierung massiv erschwert.

Das Thema »Vereinbarkeit« ist im technischen Feld ein neues Phänomen, und die Frauen, die oft die einzigen und teils sogar ersten Frauen in den jeweiligen Firmen im technischen Bereich sind, müssen sich die Möglichkeiten der Vereinbarkeit erst individuell erschließen. Zusätzlich ist ersichtlich, dass das Thema »Vereinbarkeit« bei den männlichen Kollegen kein Thema zu sein scheint. Auch wenn für die Befragten persönlich die Vereinbarkeitsthematik großteils (noch) keine Rolle spielt, streichen sie hervor, dass sich ihr Job nur durch ein zeitliches Kürzertreten mit allfällig steigenden familiären Ansprüchen vereinbaren ließe, was zur Folge hätte, dass sie weniger verantwortungsvolle, spannende Tätigkeiten bekommen würden. Dabei geht es tendenziell weniger um die Frage, ob Teilzeit möglich wäre, sondern vielmehr wird die Problematik der vielen Überstunden und der flexiblen Verfügbarkeit thematisiert.

Schlussfolgerungen

Implizite strukturelle Gegebenheiten und genderexkludierende soziale Praktiken stabilisieren die Chancenungleichheit im technischen Arbeitsfeld und schließen viele Frauen aus dem technischen Arbeitsfeld aus bzw. erschweren ihnen die erfolgreiche Etablierung. Für die Chancengleichheit im Arbeitsfeld ist es wichtig, verschiedene Maßnahmen zu setzen, um die althergebrachten Strukturen aufzubrechen und um für die Frauen Möglichkeiten zu schaffen, ihre Lebensentwürfe im gleichen Maße zu realisieren wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich ist es wichtig, die verschiedenen Formen der Diskriminierung und deren impliziten Machtstrukturen bewusst bzw. sichtbar zu machen, um diesen mögliche wirksame Strategien entgegenzusetzen zu können.

⁹ Vgl. Acker 1990, Seite 149.

¹⁰ Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*. Volume 4/No 2. pp. 139–158.
- Bourdieu, Pierre (2013): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Faulkner, Wendy (2009): *Doing Gender in Engineering Workplace Cultures*. II. Gender In/ Authenticity and the In/ Visibility Paradox. *Engineering Studies*, 1:3. Seite 169 f.
- Haffner, Yvonne (2007): *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Haffner, Yvonne / Könekamp, Bärbel / Krais, Beate (2006): *Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen*. Berlin.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Wetzels, Petra (2007): *Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer*. *Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie*. Wien: Österreichische Forschungsfördergesellschaft.
- Schreyer, Franziska (2008): *Akademikerinnen im technischen Feld – Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Thaler, Anita (2006): *Berufsziel Technikerin?* München / Wien: Profil Verlag. ❖

**Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger,
Thomas Horvath, Ulrike Huemer**

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich

Aktualisierung 2017

Im Jahr 2015 konzipierte das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) in Abstimmung mit dem AMS Österreich unter Mitwirkung der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen den so genannten »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Im Jahr 2017 wurde die erste Aktualisierung vorgenommen. Das vorliegende AMS info skizziert die inhaltliche Ausrichtung dieses Gleichstellungsindex und resümiert die zentralen Ergebnisse zu den nun vorliegenden beiden Erhebungszeitpunkten.¹

1 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« bündelt ein Set von Indikatoren aus den Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie«, um in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern aufzuzeigen, und zwar einerseits insgesamt (Gesamtindex), andererseits für jedes der vier Themenfelder (vier Teilindizes). Er stellt somit einen »Gender-Barometer« für den österreichischen Arbeitsmarkt dar. Quantitativ erfasst und beschrieben werden die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, deren Aus- und Weiterbildungsstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

¹ Die Langfassungen zu den beiden Berichten (2015, 2017) können jeweils in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at downgeloadet werden.

Angesichts dieser inhaltlichen Ausrichtung werden im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration abgedeckt, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«. Die vier Themenfelder zeichnen sich durch folgende inhaltliche Schwerpunktsetzungen aus:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes »Arbeit« liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Abgebildet wird dieses Themenfeld anhand von 14 Indikatoren, die sich zu folgenden fünf Teilbereichen bündeln lassen, nämlich »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«.
- Das Themenfeld »Einkommen« beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen und zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die aus geschlechtsspezifischer Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg« und »Niedriglohn« und beinhaltet sechs Variablen.
- Das Themenfeld »Bildung« bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand der Wohnbevölkerung (Teilbereich »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«), in der Weiterbildungsneigung (Teilbereich »Weiterbildung«) und beim Übergang von (Aus-)Bildung in Beschäftigung (Teilbereich »Übergang in Beschäftigung«). Erfasst werden diese Aspekte anhand von sieben Variablen.
- Das Themenfeld »Familie« konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen werden in diesem Themenfeld die Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten sowie deren Auswirkung auf die Erwerbseinkommen abgebildet. Zum anderen wird betrachtet, welche Auswirkung die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern hat. Sechs Variablen in insgesamt drei Teilbereichen (»Karenz«, »Einkommen vor / nach Karenz« sowie »Arbeit und Familie«) bilden dieses Themenfeld ab.

In Summe fließen 30 Variablen in die Berechnung des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt ein.² Alle Variablen werden derart aufbereitet, dass sie das jeweilige Geschlechterverhältnis (d. h. den Frauenwert in Prozent des Männerwertes) widerspiegeln, wobei höhere Werte eine »bessere« Arbeitsmarktposition beschreiben (Normierung). Der Gesamtindex (»Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«) wird schließlich zu gleichen Teilen aus den vier Teilindizes »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« gebildet. Dies bedeutet, dass jedes Themenfeld mit demselben Gewicht in den Gesamtindex eingeht.

² Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

2 Zentrale Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung erreichen Frauen bei der Berechnung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte. Damit bleibt die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 2015, als durchschnittlich 70 Prozent der Männerwerte erreicht wurden, nahezu unverändert. Ihre Stellung im Arbeitsleben ist weiterhin schlechter als jene der Männer, wenngleich die Betrachtung der Resultate in den vier zugrundeliegenden Teilbereichen ein differenzierteres Bild der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt liefert:

- Am schlechtesten schneiden Frauen weiterhin im Themenfeld »Familie« ab, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abbildet und den Schwerpunkt auf Karenz, die Einkommenssituation vor und nach Karenz sowie die Beschäftigungsintegration von Eltern legt. Hier erreichen Frauen, ähnlich wie schon vor zwei Jahren, durchschnittlich nur rund 39 Prozent der Männerwerte, wobei vor allem die geringe Karenzbeteiligung der Männer zur relativen Schlechterstellung der Frauen beiträgt.
- Gleichfalls erzielen Frauen im Themenfeld »Einkommen« abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer (69 Prozent), wenngleich eine geringe Verbesserung gegenüber der Berechnung im Jahr 2015 (Zunahme um zwei Prozentpunkte) zu erkennen ist. Der starke Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen zeugt von der Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und unterstreicht den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen im Haushaltskontext.
- Auch im Themenfeld »Arbeit« erzielen Frauen mit 81 Prozent (2015: 80 Prozent) neuerlich niedrigere Ergebnisse als Männer. Besonders stark ausgeprägt bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Präsenz in Leitungspositionen, wobei diese Rückstände nur durch die durchwegs etwas geringere Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit etwas abgefedert werden.
- Frauen erzielen erneut im Themenfeld »Bildung« deutlich höhere Indexwerte als Männer (2015 und 2017: jeweils 118 Prozent). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin mehr Frauen als Männer zu den Gruppen der Geringqualifizierten und NEETs (Personen, die weder einer Ausbildung noch einer Beschäftigung nachgehen) zählen. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung und bei den Maturaabschlüssen – mit teils deutlich besseren Werten als Männer.

Die relative Position von Frauen und Männern variiert zwischen den einzelnen Teilbereichen also deutlich. Dasselbe gilt bei einer bundesländerspezifischen Betrachtung: Auch in den einzelnen Bundesländern weisen Frauen im Verhältnis zu Männern recht unterschiedliche Ergebnisse auf:

- Wien unterscheidet sich zumeist merklich von den übrigen Bundesländern, denn das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 81 Prozent deutlich ausgeglichener, was besonders der Sonderstellung Wiens als städtischer Region bzw. als Agglomerationszentrum und dem

damit verbundenen Überhang an öffentlich Bediensteten sowie dem flächendeckenden Angebot ganztägiger Kinderbetreuung im Kindergartenalter geschuldet sein dürfte.

- Die Ergebnisse der restlichen Bundesländer liegen eng zusammen (Kärnten: 72 Prozent, Vorarlberg: 64 Prozent). Am niedrigsten fällt der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« in Vorarlberg und Tirol aus. In diesen beiden Bundesländern erreichen Frauen nur rund zwei Drittel der Männerwerte.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld »Familie«, gefolgt von den Themenfeldern »Einkommen« und »Arbeit«.
- Einzig bei den bildungsspezifischen Faktoren schneiden Frauen in allen Bundesländern besser ab als Männer.

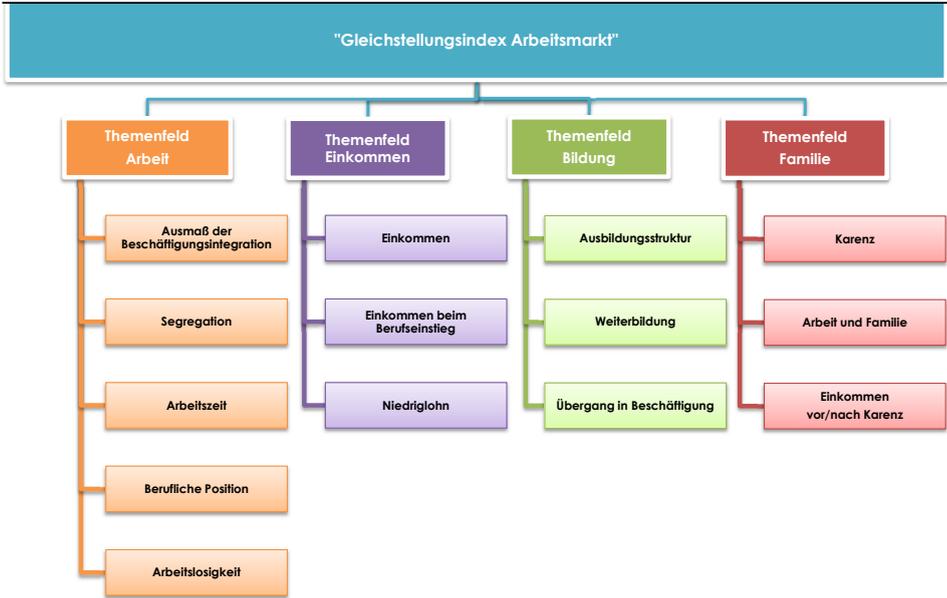
Den vorliegenden Ergebnissen zufolge ist das Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt unverändert hoch; Frauen haben geringere Zugangs- und Verbleibschancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer, geringere Einkommenschancen und ein ungleich höheres Gleichstellungspotenzial, sobald Kinder im Haushalt leben. Obwohl Frauen in einigen bildungsspezifischen Aspekten besser abschneiden als Männer, darf dieses Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen weiterhin unter Geringqualifizierten und NEET-Personen überproportional häufig vertreten sind.

Im Bereich einkommensspezifischer Aspekte zeigen sich erste zaghafte Anzeichen in Richtung einer Verkleinerung der »Einkommensschere«, wobei diese Anzeichen einerseits nicht überinterpretiert, andererseits auch nicht verschwiegen werden dürfen. Denn besonders beim Berufseinstieg, aber auch bei den niedrigeren Einkommen, gibt es erste Hinweise dafür, dass sich der Wandel im Bildungsverhalten in den Einkommenschancen von Frauen niederschlägt. Gleichzeitig ist jedoch anzuführen, dass junge Frauen überproportional häufig unter den NEET-Personen vertreten sind. Eine zunehmende bildungsspezifische Polarisierung von Frauen ist daher nicht auszuschließen, und es gilt, dieser entgegenzuwirken.

Auf Basis der erneuerten Befunde ist daher eine Forderung aus dem Jahr 2015 zu wiederholen bzw. zu ergänzen: Als wichtige Beiträge zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt können ein Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder, der Zugang zu Leitungsfunktionen, die Bewertung von Arbeit, die Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haushaltstätigkeiten sowie eine umfassendere Bereitstellung qualitativ hochwertiger Betreuungsinfrastruktur fungieren. Diese Agenda wäre um Maßnahmen zu ergänzen, die helfen, den Anteil der NEET-Personen an der Jungbevölkerung zu reduzieren und einer bildungsspezifischen Polarisierung entgegenzuwirken.

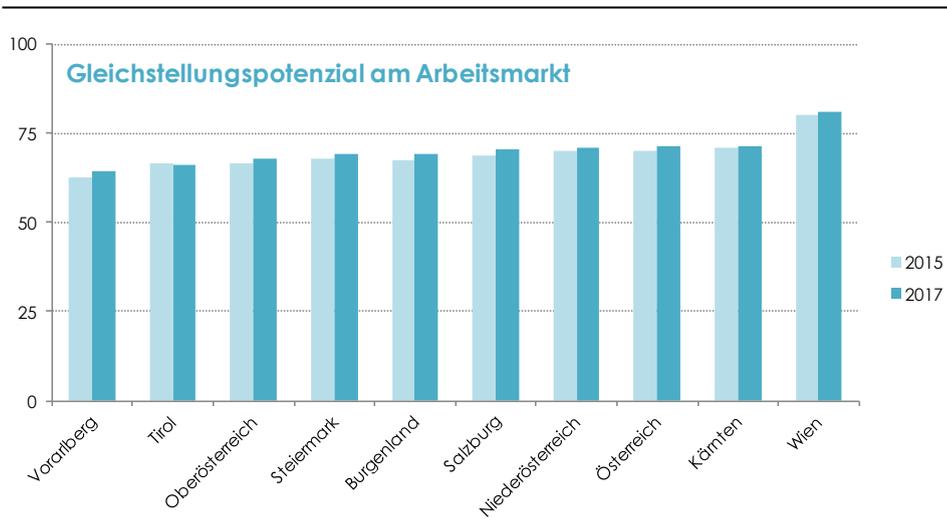
Solche Maßnahmen wären rund um den Erwerb von Basiskompetenzen, wie sie im Erstausbildungssystem zu vermitteln sind, anzusiedeln. Anzudenken sind Investitionen, welche bereits auf die Frühphase der Schulkarriere in der Volksschule (bzw. davor im Kindergarten) abzielen, um zur Prävention von Kompetenzschwäche beizutragen.

Abbildung 1: Struktur des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: 4 Themenfelder & 14 Teilbereiche



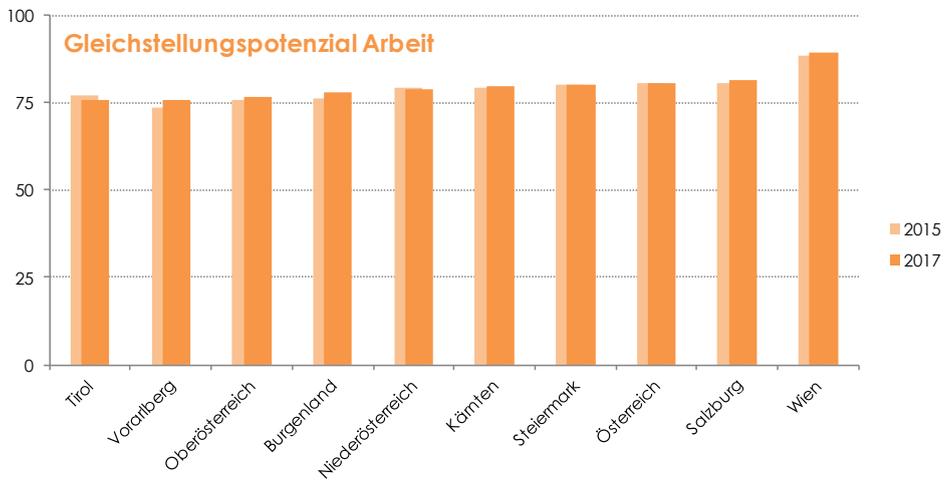
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 2: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Gesamtindex für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



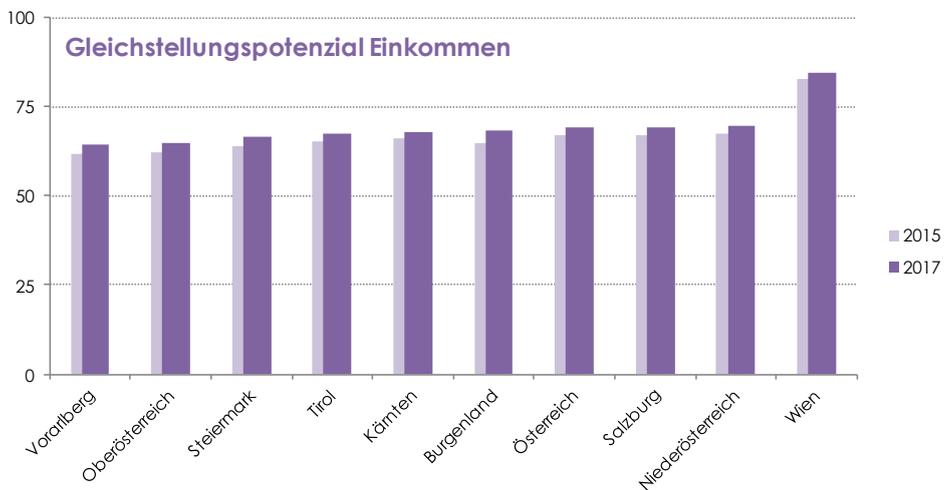
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 3: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Arbeit« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



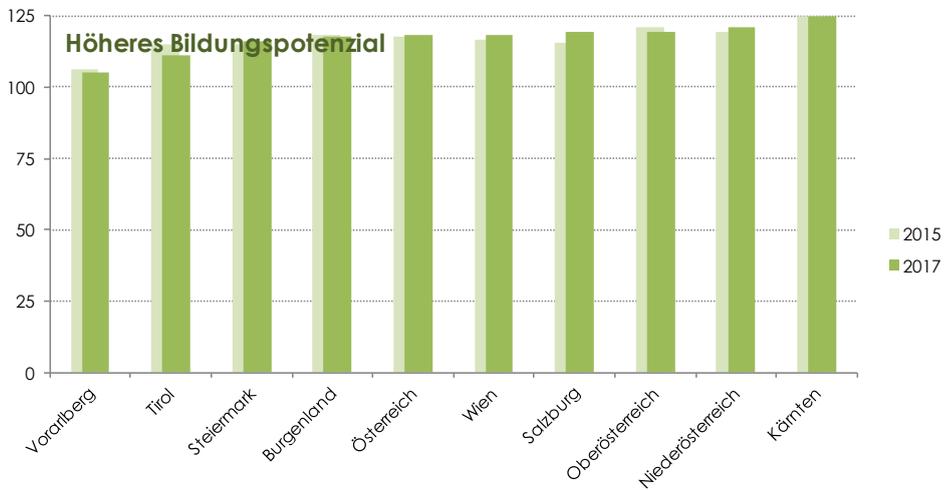
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 4: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Einkommen« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



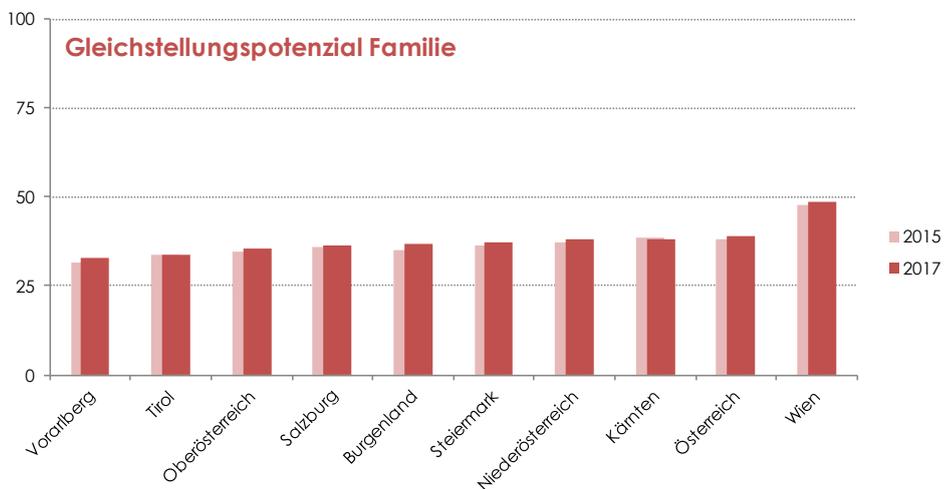
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 5: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Bildung« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Abbildung 6: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Teilindex »Familie« für die Bundesländer, Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich; Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2017

Martina Maurer, Viktoria Spielmann

Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt

Eine Analyse der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich für das Jahr 2016 unter besonderer Berücksichtigung der AMS-Gleichstellungsaktivitäten

Laufende Beobachtungen und Analysen des Arbeitsmarktgeschehens im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern sowie die Wirksamkeit der Instrumente und Programme des AMS zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Frauen stellen wichtige Aufgabenschwerpunkte der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des Arbeitsmarktservice Österreich dar.¹ Das vorliegende AMS info resümiert wichtige diesbezügliche Jahreswerte für das Beobachtungsjahr 2016 aus dem aktuellen Bericht der Abteilung zu den »Gleichstellungskennzahlen«.²

1 Beschäftigung

Trotz angespannter Lage am Arbeitsmarkt stieg die Beschäftigung im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr leicht an: Der Jahresdurchschnittsbestand³ unselbständig beschäftigter Personen lag 2016 bei 3.586.872 Personen. Das bedeutet gegenüber 2015 einen Anstieg um 1,5 Prozent. Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag 2016 bei 46,8 Prozent und stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte an, bei Männern stieg die Beschäftigung mit 1,6 Prozentpunkte

1 Über das umfangreiche Angebot (u. a. Info-Broschüren, Infos zu Förderprogrammen für Mädchen und Frauen) siehe auch www.ams.at/frauen.

2 Maurer, Martina / Spielmann, Viktoria (2017): Bericht »Gleichstellungskennzahlen. Im AMS. 2017« Hg.: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

3 Bestand zum Stichtag: Bei Verdichtung auf Jahre wird der monatliche Durchschnittsbestand ausgewiesen.

etwas stärker an. Die Beschäftigung stieg vor allem bei Frauen und Männern mit Migrationshintergrund wesentlich stärker an als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Diese Gruppe macht jedoch nur einen kleinen Teil der Beschäftigten insgesamt aus (22,2 Prozent).

2 Erwerbsarbeitslosigkeit

2015 erreichte Österreich seit Beginn der 2. Republik Spitzenwerte bei der Erwerbsarbeitslosigkeit⁴ mit einer Erwerbsarbeitslosenquote von 9,1 Prozent, während es 2016 zumindest keine Steigerung der Erwerbsarbeitslosenquote zu verzeichnen gab. Sie bleibt konstant bei 9,1 Prozent (-0,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Dennoch waren 2016 im Vergleich zum Vorjahr fast 10.000 Menschen mehr von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen (2016: 961.014 Personen,⁵ 2015: 951.034). Der Frauenanteil lag hier bei 42,8 Prozent (2015: 42,6 Prozent) und damit unter dem Beschäftigtenanteil von 46,8 Prozent. Eine besonders von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffene Gruppe sind Frauen mit Migrationshintergrund.⁶ Die Erwerbsarbeitslosenquote ist fast doppelt so hoch (15,2 Prozent) wie jene aller erwerbsarbeitslosen Frauen (8,3 Prozent). Noch eklatanter ist der Unterschied bei der Erwerbsarbeitslosenquote zwischen Frauen mit (15,2 Prozent) und ohne (6,3 Prozent) Migrationshintergrund. Bemerkenswert ist der Umstand, dass während die durchschnittliche Erwerbsarbeitslosenquote aller erwerbsarbeitslosen Frauen und Männer, bei den Männern höher war (9,7 Prozent) als jene der Frauen (8,3 Prozent), die Erwerbsarbeitslosenquote bei Frauen und Männern mit Migrationshintergrund im Durchschnitt annähernd gleich war (Frauen: 15,2 Prozent, Männer: 15,4 Prozent). Dies zeigt, dass die Verschränkung der Dimensionen »Geschlecht« und »Herkunft« am Arbeitsmarkt diskriminierend wirkt und dass diese Gruppe besondere Förderung braucht, um am Arbeitsmarkt partizipieren zu können.

3 Bildungs- und Altersstruktur

Generell kann festgehalten werden: Je höher der Bildungsgrad, desto weniger ist man/frau von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen. Fast die Hälfte aller beim AMS erwerbsarbeitslos gemeldeten Personen hatte 2016 maximal einen Pflichtschulabschluss (45,1 Prozent). Im Vergleich zum Anteil der Personen mit Pflichtschulabschluss in der österreichischen Bevölkerung (19,1 Prozent⁷) war der Anteil an erwerbsarbeitslos gemeldeten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss somit besonders hoch. Sowohl bei Frauen (45,7 Prozent) als auch bei Männern (44,7 Prozent) stellte der Anteil an »Maximal Pflichtschulabschluss« die größte Gruppe dar.

4 Im gesamten Bericht wird der Terminus »Erwerbsarbeitslosigkeit« verwendet, da vor allem Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten, jene aber nicht gesellschaftlich als »Arbeit« anerkannt wird. Erwerbsarbeitslosigkeit bezeichnet die Phase, in der Menschen keiner bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen und Leistungen aus dem AIVG beziehen.

5 Kumulierter Jahreswert.

6 Hier ist der Migrationshintergrund als Migrationshintergrund der 1. Generation definiert.

7 Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, vgl. Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2015/2016.

Differenziert nach Bildungsabschluss ist auffallend, dass Frauen im Vergleich zu den Männern weitaus seltener einen Lehrabschluss haben (25,9 zu 37,2 Prozent). Das zeigt, dass es hier weiterhin einer gezielten Qualifizierung für Frauen braucht. Umgekehrt besitzen mehr Frauen im Vergleich zu den Männern einen akademischen Abschluss (8,5 zu 5,4 Prozent). Das heißt, dass es bei Frauen zu einer stärkeren Polarisierung von Bildungsniveaus kommt.

Die starke Polarisierung bei den Bildungsniveaus der erwerbsarbeitslosen Frauen kommt bei Frauen mit Migrationshintergrund noch stärker zum Tragen: Fast zwei Drittel der Frauen mit Migrationshintergrund hatten keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. Auf der anderen Seite hatten nur 7,8 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund einen akademischen Hintergrund. Es zeigt sich also, dass Frauen mit Migrationshintergrund noch gezielter qualifiziert werden müssen. Interessant ist der Umstand, dass Frauen, die keinen Migrationshintergrund haben, öfter einen Lehrabschluss als »Maximal Pflichtschulabschluss« haben (mit »Lehrabschluss«: 35,3 Prozent, mit »maximal Pflichtschulabschluss«: 33 Prozent). Dies könnte mit dem Umstand in Zusammenhang stehen, dass Personen mit Migrationshintergrund aus Ländern kommen, die kein duales Ausbildungssystem haben.

Auch beim Alter gilt folgende Feststellung: Je älter man ist, desto stärker ist man von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen, denn während junge Menschen (unter 25 Jahre) nur durchschnittlich 73 Tage erwerbsarbeitslos sind, sind ältere Menschen durchschnittlich 161 Tage erwerbsarbeitslos.

4 Frauen sind von Erwerbsarbeitslosigkeit anders betroffen

Frauen sind durch die niedrigere Erwerbsarbeitslosenquote und durch die im Vergleich zum EU- Durchschnitt hohen Frauenbeschäftigungsquote von 67,7 Prozent (EU-28: 61,4 Prozent) nur scheinbar weniger von der krisenhaften Entwicklung betroffen, die Auswirkungen treffen sie jedoch anders als Männer. Beispielsweise durch steigenden Anteil an atypischer Beschäftigung: Die Frauenbeschäftigungsquote muss kritisch betrachtet werden, denn die Frauenbeschäftigung steigt vor allem aufgrund von hoher Teilzeitbeschäftigung. 47,7 Prozent⁸ aller unselbständig erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Zum Vergleich: Nur lediglich 11,8 Prozent aller erwerbstätigen Männer arbeiten in Teilzeit – Tendenz steigend. Teilzeitarbeit garantiert den Frauen in den meisten Fällen kein eigenständiges, existenzsicherndes Auskommen und führt im Alter dazu, dass Frauen deutlich weniger Pension bekommen. Wie sich diese Faktoren auf das Einkommen auswirken, beleuchtet der Bericht (Langfassung) u. a. im Kapitel »Einkommenssituation der Beschäftigten in Österreich« genauer.

Des Weiteren sind Branchen, in welchen signifikant mehr Frauen beschäftigt sind, nicht im selben Ausmaß von der Wirtschaftskrise betroffen, obwohl diese sich in der Folgewirkung

⁸ Statistik Austria (2017): Arbeitsmarktstatistiken 2016 – Ergebnisse der »Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung« und der »Offenen Stellen-Erhebung«. Wien.

ebenfalls stark auf den Dienstleistungsbereich und den Tourismus und in Form von Einsparungen auf das Gesundheitswesen ausgewirkt hat.

5 Schulungsteilnahmen im AMS

2015 kam es zu einem massiven Rückgang der Schulungsteilnahme von insgesamt 13,5 Prozent (Frauen: -13,8 Prozent, Männer: -13,2 Prozent). Während es 2016 bei Männern wieder zu einem Anstieg an Schulungsteilnahmen kam (+6,7 Prozent), sank die Schulungsteilnahme der Frauen um weitere 0,2 Prozentpunkte zum Vorjahr. Frauen waren somit abermals trotz spezifischer Qualifizierungsprogramme und Zielvorgaben vom Rückgang noch stärker betroffen als Männer.

6 Gender Gaps beim Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe

Auch bei dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe setzten sich 2016 die Ungleichheiten – in dem Fall bei den Einkommensunterschieden, die bereits im Erwerbsleben zum Tragen kommen – zwischen Frauen und Männern fort. Bei der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Gründe für diese Unterschiede sind u. a., dass Männer durchschnittlich in besser entlohnten Bereichen als Frauen arbeiten, Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Lohn bekommen, Männer höhere Aufstiegschancen als Frauen haben und Frauen weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer, da Frauen ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verkürzen, um unbezahlten Reproduktionsarbeit zu leisten.

2016 erhielten alle erwerbsarbeitslosen Frauen durchschnittlich um 17,3 Prozent weniger Arbeitslosengeld und um 15,3 Prozent weniger Notstandshilfe als alle erwerbsarbeitslosen Männer. Auffallend ist hierbei der Umstand, dass Frauen ohne Migrationshintergrund um 10,7 Prozent weniger Arbeitslosengeld und um 13,1 Prozent weniger Notstandshilfe bekommen als Männer mit Migrationshintergrund. Geschlecht scheint hier der zentrale Faktor der Benachteiligung zu sein. Verschärft wird der Faktor »Geschlecht« dann durch den Faktor »Herkunft«: Frauen mit Migrationshintergrund erhielten 2016 um 16,1 Prozent weniger Arbeitslosengeld als Männer mit Migrationshintergrund und um 17,3 Prozent weniger Notstandshilfe als Männer mit Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund bekommen um sechs Prozent weniger Arbeitslosengeld und um 4,9 Prozent weniger Notstandshilfe als Frauen ohne Migrationshintergrund.

7 Ablehnungen der Notstandshilfe treffen fast ausschließlich Frauen

Da bei der Notstandshilfe das PartnerInneneinkommen mitberücksichtigt wird, kommt es bei den ablehnenden Bescheiden mangels Notlage zu einer Frauenquote von über 80 Prozent. Die Gruppe, die am meisten davon betroffen war, war die Gruppe der Frauen ohne Migrationshintergrund. 48,2 Prozent der Frauen ohne Migrationshintergrund wurde die Notstandshilfe

mangels Notlage abgelehnt. Bei Frauen mit Migrationshintergrund waren es 39 Prozent. Das erhöht die ökonomische Abhängigkeit der Frauen zu ihren PartnerInnen. Gerade von Gewalt betroffene Frauen sind besonders oft in ökonomisch äußerst prekären Situationen. Laut dem Jahresbericht⁷ des Vereines »Autonome österreichische Frauenhäuser« von 2016 sind 26 Prozent der Bewohnerinnen der Frauenhäuser ohne Einkommen, 21 Prozent beziehen Arbeitslosengeld/Notstandshilfe oder die Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS), 14 Prozent beziehen Kinderbetreuungsgeld, und 21 Prozent der Bewohnerinnen beziehen Einkommen aus einer unselbständigen Beschäftigung.⁹ Da aus der Statistik das genaue Beschäftigungsausmaß nicht hervorgeht, kann davon ausgegangen werden, dass sich die 21 Prozent aus Teilzeit- und Vollzeitarbeit zusammensetzen. Teilzeitbeschäftigungen garantieren aber nur in den seltensten Fällen ein eigenständiges Auskommen.

8 Aktive Arbeitsmarktpolitik und Gender Budgeting im AMS

Das AMS hat »Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt« als ein klar formuliertes gesetzliches Ziel. Um dieses zu erreichen, hat sich das AMS zu Gender Budgeting in der aktiven Arbeitsmarktförderung verpflichtet. Mit einem Jahresergebnis von 46,5 Prozent Frauenanteil am Förderbudget konnte die gesetzte 50-Prozent-Marke jedoch das neunte Jahr in Folge nicht erreicht werden (bereinigt um die Kurzarbeit und Solidaritätsprämie).

Trotz einer sich langsam erholenden Wirtschaftslage wirken sich die budgetären Umverteilungen zugunsten von arbeitsmarktpolitischen Programmen, welche stärker Männern zugutekommen, negativ auf die Erreichung des Budgetzieles aus. Für die kommenden Jahre wird es daher größter Anstrengung bedürfen, um das selbstgesetzte Ziel zum Ausgleich der bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen.

2016 erhielten Frauen in 482.968 Fällen und Männer in 506.955 Fällen eine Förderung des AMS. Das bedeutet einen Anstieg der Förderfälle im Vergleich zum Vorjahr um 6,8 Prozent bei Frauen und 14,5 Prozent bei Männern. Durch den stärkeren Anstieg bei den Männern sank der Frauenanteil an Förderfällen (48,8 Prozent) auf den niedrigsten Stand seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008/2009. Beobachtet man die Förderfälle zur Qualifizierung im Zehnjahresverlauf, sank der Frauenanteil sogar auf den bislang niedrigsten Wert seit 2007.

Bei Betrachtung der geförderten Personen – im Gegensatz zu den Förderfällen – ist das Bild etwas positiver. So stieg der Frauenanteil leicht um 0,1 Prozent auf 48,8 Prozent mit 50,4 Prozent bei Unterstützungsbeihilfen, 49,6 Prozent bei Qualifizierungen und 44,1 Prozent bei Beschäftigungsbeihilfen.

Neben der Anzahl geförderter Personen und Förderfälle wirken sich die durchschnittlich niedrigeren Förderkosten von Frauen und Männern auf die Nicht-Erreichung des Gender-Budgeting-Zieles aus. Die Gesamtkosten pro Förderfall lagen 2016 bei Frauen bei 1.492,84

⁹ Vgl. www.aof.at/images/05_angebot/5-06_statistiken-der-aof/Statistik_2016_barrierefrei.pdf.

Euro und bei Männern bei 1.636,46 Euro. Dieser Gap hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht geschlossen und lag bei 8,78 Prozentpunkten. Am größten ist der Unterschied bei den Förderkosten bei den Aus- und Weiterbildungen (Frauen: 3.383 Euro, Männer: 4.429 Euro) mit einer Differenz von 1.045 Euro (Gender Gap von 23,6 Prozent) und hat sich im Vergleich zu 2015 (Gap von 758,82 Euro) ausgeweitet.

Frauen sind zu einem geringeren Ausmaß von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen als Männer. Aufgrund dieser geringeren Grundgesamtheit ist es wichtig hervorzuheben, dass Frauen trotz dieser oben skizzierten sinkenden Frauenanteile in der aktiven Arbeitsmarktpolitik einen im Schnitt erhöhten Zugang zu AMS-Förderungen haben.

Die so genannte »Förderquote: Anzahl der AMS-Förderungen durch die von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffenen Personen« lag 2016 bei Frauen mit 39,1 Prozent deutlich über jener von Männern mit 31,1 Prozent. Frauen mit Migrationshintergrund erreichten mit 43,6 Prozent eine noch höhere Förderquote (Männer mit Migrationshintergrund: 35,9 Prozent). Dadurch unterstützt das AMS insbesondere auch jene Frauen, welche aufgrund der Verschränkung von Diskriminierungsmechanismen aufgrund des Geschlechts und der Herkunft stärkeren Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.

Die erhöhte Förderquote für Frauen unterstützt das Argument der nachhaltigen Wirkung des Gender-Budgeting-Zieles auch in Zeiten, in welchen die budgetäre Programmverteilung aufgrund der Zielgruppenpopulation stärker Männern zugutekommt.

9 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

Um den Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, gibt es neben dem Gender Budgeting das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm des AMS, welches sich aus den im »Längerfristigen Plan« des AMS formulierten Gleichstellungszielen ableitet. Diese Gleichstellungsziele beziehen sich auf die Erwerbsintegration von Frauen, die Vermeidung von Erwerbsarbeitslosigkeit, die Verringerung der Einkommensunterschiede und den verbesserten Zugang von Frauen in alle Berufe und Positionen, um existenzsichernde Beschäftigung sicherzustellen. In diesem Rahmen bietet das AMS die Programme »Wiedereinstieg unterstützen«, »Frauen in Handwerk und Technik« und die »Frauenberufszentren« an. Auch die Möglichkeit der Höherqualifizierung durch »Kompetenz mit System« (KmS) kommt speziell Frauen zugute. Damit bietet das AMS eine breite Angebotspalette für verschiedene Zielgruppen von Frauen. 

Christine Mayrhuber

Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen- Lebenseinkommen in Österreich

Ergebnisse einer aktuellen Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die Zahl der Erwerbspersonen am österreichischen Arbeitsmarkt steigt vor dem Hintergrund einer wachsenden Bevölkerung und einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung. Diese Zunahme des Arbeitskräfteangebotes ist maßgeblich von Frauen getragen. Erwerbstätigkeit verbessert die finanziellen Möglichkeiten der Frauen und garantiert die mittel- und langfristige soziale Absicherung im erwerbszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem. Dennoch ermöglichen Einkommen aus längerfristiger Teilzeitarbeit sowie häufige oder längere Erwerbsunterbrechungen kaum eine – insbesondere langfristige – ökonomische Unabhängigkeit. Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich, die das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Jahr 2017 realisiert hat,¹ beleuchtet die Auswirkungen von Teilzeitphasen oder Phasen des Rückzuges aus dem Erwerbsarbeitsmarkt auf das Lebenseinkommen von Frauen.

¹ Christine Mayrhuber (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen und der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. Wien. Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

2 Vorgangsweise und wichtigste Erkenntnisse aus dieser Studie

Berücksichtigt werden dabei sowohl Erwerbseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung als auch Pensionseinkommen. Durch die veränderten pensionsrechtlichen Bestimmungen und den damit verbundenen Einbezug des gesamten Aktiveinkommens in die Pensionshöhenberechnung gewinnt eine lange pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit für das individuelle Sicherungsniveau an Bedeutung. Umgekehrt wirken sich Erwerbsunterbrechungen oder reduzierte Brutto-Bezüge aufgrund von Arbeitszeitreduktion direkt auf das Alterseinkommen aus. Anhand von fünf unterschiedlichen hypothetischen Erwerbs- und Einkommensverläufen werden die Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf das Lebens Einkommen von Frauen gezeigt. Grundlage für die Simulationen bilden die Einkommensstrukturen unselbständig erwerbstätiger Frauen in vier Wirtschaftsbereichen (nach ÖNACE 2008: C – Herstellung von Waren, G – Handel, I – Beherbergung und Gastronomie, Q – Gesundheits- und Sozialwesen,) sowie vier Berufsgruppen (nach ISCO-08: 3 – TechnikerInnen, 4 – Bürokräfte, 5 – Dienstleistungsberufe, 9 – Hilfsarbeitskräfte). Die Auswahlkriterien waren der Frauenanteil einerseits und das Lohnniveau andererseits. In den ausgewählten Bereichen, also Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Büro- und Dienstleistungsberufe, ist der Frauenanteil bei den unselbständig Beschäftigten hoch. Diesen »Frauenbranchen« werden die Lebenseinkommen bzw. die Wirkung von Erwerbsunterbrechungen in Branchen mit höheren Einkommensniveaus gegenübergestellt. Im ersten Abschnitt sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und des Alterssicherungssystems, die für Erwerbseinkommen entscheidend sind, nachgezeichnet. Im zweiten Abschnitt sind einige Indikatoren zur geleisteten Arbeitszeit in Österreich angeführt. Im dritten Abschnitt sind die verwendeten Einkommensdaten und Erwerbsverläufe skizziert, die im abschließenden Kapitel in die Simulationen eingehen.

Die Frauenerwerbsquote 2016 in der Höhe von 71,7 Prozent übersteigt deutlich den EU-28-Durchschnitt von 67,3 Prozent. Trotz gestiegener Frauenerwerbstätigkeit und verbesserter ökonomischer Unabhängigkeit ist die Frauenerwerbstätigkeit von Kinderbetreuungsarbeit mitbestimmt. Frauen unterbrechen häufiger ihre Erwerbstätigkeit als Männer und sind häufiger teilzeitbeschäftigt. Die Zahl der durchschnittlichen Beitragsjahre (ohne Ersatzzeiten für Arbeitslosigkeit etc.) der neu zuerkannten Alterspensionen (Unselbständige) lag 2016 bei Frauen im Schnitt bei 27,8 und bei Männern bei 37,9 Jahren. Die geringere Anzahl an Beitragsjahren ist neben dem Eintrittsalter u. a. durch häufigere Erwerbsunterbrechungen (Kindererziehung etc.) der Frauen verursacht. Dazu kommen die geringeren Erwerbseinkommen (Beitragsgrundlagen) bei Teilzeitbeschäftigung, die auch bei gleich langen Versicherungszeiten zu geringeren Pensionshöhen führen. Von den rund 1,88 Millionen erwerbstätigen Frauen in Österreich haben knapp 500.000 Kinder unter 15 Jahren. Der überwiegende Teil dieser erwerbstätigen betreuungspflichtigen Frauen arbeitet in Teilzeit (77,1 Prozent in 2016), und nur 22,9 Prozent arbeiten in Vollzeit. Dazu kommt ein stark horizontal und vertikal segregierter Arbeitsmarkt, auf dem Frauen Einkommensnachteile haben. Die Einkommensentwicklung über den Erwerbszyklus ist

bei den Männern stärker von einer Senioritätsentlohnung und bei Frauen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiteinkommen bestimmt. Daraus entstehen niedrige Beitragsgrundlagen für die Alterssicherung. In Kombination mit den geringeren Beitragsjahren setzen sich die Einkommensnachteile in der Alterssicherung fort. Bei Erwerbsentscheidungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten stehen meist kurzfristige Einkommensströme im betroffenen Haushalt im Vordergrund. Eine Erwerbsunterbrechung bzw. eine Reduktion der Arbeitszeit haben mittel- und langfristig individuell zu tragende »Folgekosten«. Die vergangenen Pensionsreformen stärkten das Versicherungsprinzip in der gesetzlichen Alterssicherung (lebenslange Durchrechnung). Damit definieren kurzfristige Entscheidungen über Art und Ausmaß der beruflichen Tätigkeit bereits am Beginn des Erwerbslebens die langfristige ökonomische Absicherung der Erwerbspersonen bis hinein ins Pensionsalter. Diese langfristigen Lebensverdienstentgänge von betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen sind in der vorliegenden Arbeit auf der Grundlage unterschiedlicher Erwerbsverläufe und Einkommensniveaus quantifiziert. Eine Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung 2014 von Statistik Austria vom Mai 2017 dient als Datengrundlage. Die Stundenverdienste von Frauen in vier ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten (C – Herstellung von Waren, G – Handel, I – Beherbergung und Gastronomie, Q – Gesundheits- und Sozialwesen) und vier ISCO-Berufsgruppen (3 – TechnikerInnen, 4 – Bürokräfte, 5 – Dienstleistungsberufe und 9 – Hilfsarbeitskräfte) wurden herangezogen. Mit ihnen sind zehn unterschiedliche Erwerbsverläufe modelliert, die die langfristigen Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf Pensionshöhe, das Pensionseinkommen und das gesamte Lebenseinkommen quantifizieren.

Aufgrund fehlender Längsschnittsdaten, die Arbeitszeit- und Einkommensinformationen enthalten, werden die Einkommensinformationen 2014 aus der Verdienststrukturerhebung (VESTE) wie Einkommensdaten über den Erwerbsverlauf behandelt. Die berechneten Modellverläufe wurden gemeinsam mit dem Auftraggeber entwickelt. Die Verdienststrukturerhebung (VESTE) beinhaltet die Einkommen von Beschäftigten in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten. Rund 30 Prozent der Unselbständigen arbeiten in Betrieben mit weniger als zehn MitarbeiterInnen. In Kleinbetrieben liegt das Lohnniveau tendenziell geringer als in Großbetrieben, die verwendeten Daten bilden damit den Ausschnitt aus dem Bereich der tendenziell höheren Einkommen ab. Um die Wirkungen veränderter Arbeitsmarktpartizipation auf das Lebenseinkommen (als Summe aus aktiver Erwerbstätigkeit und Pensionseinkommen) abzubilden, wurden folgende Annahmen getroffen: Bei den Modellverläufen erfolgen der Arbeitsmarkteintritt einheitlich im 20. Lebensjahr und der Pensionsantritt mit 65 Jahren. Der Pensionsantritt erfolgt ohne Ab- oder Zuschläge. Übergangsbestimmungen des Pensionsrechtes bleiben ausgeblendet. Neben der pensionsversicherten Erwerbstätigkeit und den Kindererziehungszeiten wurden keinerlei andere Versicherungstatbestände berücksichtigt. Der Vergleich unterschiedlicher Erwerbsverläufe wird in Relation zu einer durchgängigen Erwerbstätigkeit, das entspricht 45 Versicherungsjahren, gesetzt. Derzeit hat nur ein kleiner Teil der Neupensionistinnen eine 45-jährige Versicherungszeit. In der gesetzlichen Pensionsversicherung ist das definierte Lebensstandardprinzip einer 80-prozentigen Pensionshöhe in Relation zum durchschnittlichen

Einkommen bei 45 Versicherungsjahren erreichbar, daher die Orientierung an dieser langen Versicherungszeit. Kindererziehung verbessert nach geltender Rechtslage die Pensionshöhenberechnung in dreifacher Weise:

- 1) Die ersten vier Jahre nach der Geburt eines Kindes sind pensionsrelevante Versicherungsjahre mit einer fiktiven Bemessungsgrundlage, die am durchschnittlichen Fraueneinkommen angelehnt ist. Diese Bemessungsgrundlage übersteigt den 2017 beschlossenen Mindestlohn von 1.500 Euro monatlich.
- 2) Bei einer Erwerbstätigkeit innerhalb dieser vier Jahre werden die fiktive und die tatsächliche Beitragsgrundlage – bis zur Höchstbeitragsgrundlage – addiert. Eine Erwerbstätigkeit in dieser Zeit führt zu deutlich erhöhten Beitragsgrundlagen in der Pensionsversicherung innerhalb dieser vier Jahre.
- 3) Pro Kind kann die Durchrechnung für die Pensionshöhenberechnung um maximal drei Jahre verkürzt werden. Drei schlechte Einkommensjahre können somit ausgeschlossen werden. In den modellierten Modellverläufen haben diese Regulierungen eine deutlich pensionserhöhende Wirkung und reduzieren die Ausfallszeiten und Erwerbseinkommensausfälle durch Kinderbetreuung für diese vier Jahre deutlich.

3 Die Ergebnisse im Überblick²

- Die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in den ersten vier Jahren nach der Geburt eines Kindes dämpfen die Pensionsverluste deutlich. Spätere Erwerbsunterbrechungen führen zu spürbar höheren Lebenseinkommensreduktionen. Eine Erwerbslücke von einem Jahr reduziert die Monatspension um rund 2,8 Prozent. Eine einjährige Erwerbslücke, die durch die Kindererziehungszeiten gedeckt ist, führt zu einer reduzierten Monatspension im Ausmaß von rund ein bis zwei Prozent pro Jahr.
- Liegen in den ersten vier Jahren nach der Geburt eines Kindes Erwerbseinkommen vor, so erhöht sich die pensionsrelevante Beitragsgrundlage entsprechend der Summe aus dem Erwerbseinkommen und der fiktiven Beitragsgrundlage für Kindererziehung. Selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung innerhalb dieser vier Jahre handelt es sich durch die Berücksichtigung dieser fiktiven Beitragsgrundlage um gute Einkommensjahre im pensionsrechtlichen Sinn.
- Eine zweijährige Teilzeiterwerbstätigkeit senkt die Durchschnittspension um 1,7 bis 2,1 Prozent. Pro Jahr Teilzeitarbeit innerhalb der ersten vier Jahre sinkt die Pension nicht um 1,7 bis 2,1 Prozent wie bei der Nicht-Erwerbstätigkeit, sondern nur um rund ein Prozent.
- Je länger Teilzeitphasen oder Erwerbsunterbrechungen sind, desto größer ist der negative Effekt auf die Pensionshöhe und damit die Summe der Pensions- bzw. Lebenseinkommen.

² Die Ergebnisse variieren in Abhängigkeit der Anzahl der Beitragsjahre und der Einkommensprofile über den Erwerbsverlauf. Nachfolgend sind Durchschnittswerte über die betrachteten Wirtschaftsbranchen und Berufe angegeben

Da in Zukunft 40 Einkommensjahre zur Berechnung der Pensionshöhe herangezogen werden (derzeit sind es 29 Jahre), haben sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch Teilzeitphasen hinkünftig direkte Auswirkungen auf die Pensionshöhe und damit auf die ökonomische Absicherung im Alter.

- Je kürzer die pensionsrelevanten Versicherungsjahre sind, desto größer ist der pensionsenkende Effekt von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen.
- In Abhängigkeit der Summe der Erwerbsjahre und dem Ausmaß der Arbeitsmarktpartizipation (geleistete Wochenstunden) verbessert die dreigliedrige Berücksichtigung der Kindererziehung (Versicherungszeit, fiktive Beitragsgrundlage, Verkürzung des Durchrechnungszeitraumes) die pensionsrechtliche Absicherung der Frauen (bzw. der erziehenden Männer). Gegenüber Versicherungslücken erhöht sich bei einer durchgängigen Beschäftigung (45 Versicherungsjahre) die Pension um sieben Prozent und bei einem kurzen Erwerbsverlauf von 30 Beitragsjahren sogar um 16 Prozent.
- Bei den Teilzeitphasen ist – so wie insgesamt – die Einkommenshöhe für die Pensionshöhe mitbestimmend. Ein geringes Stundenausmaß bei Teilzeitbeschäftigung ist mit geringen Einkommen verbunden. Je höher das Stundenausmaß ist, desto höher sind das Einkommen und damit die Beitragsgrundlage zur Pensionsversicherung. Die berechneten Unterschiede in der Pension auf der Grundlage von 20 und 30 Wochenstunden zeigen folgendes Bild:
 - Bezogen auf 20 Jahre Teilzeiteinkommen beträgt der Unterschied im Pensionseinkommen zwischen 20 und 30 Wochenstunden rund 13 Prozent zwischen den beiden Teilzeitmodellen.
 - Eine Teilzeiterwerbstätigkeit von 20 Wochenstunden über mehr als die Hälfte der Erwerbsjahre reduziert das Lebenseinkommen gegenüber 30 Wochenstunden um bis zu 30 Prozent, wenn der Einkommensverlauf flach verläuft. Bei leichter Zunahme der Einkommen über den Erwerbsverlauf, wie sie beispielsweise in der Wirtschaftsklasse »Warenherstellung« vorhanden ist, liegt die Differenz bei 25 Prozent, das entspricht 1.092 Euro versus 1.446 Euro Brutto-Monatspension.

4 Fazit

Die Entscheidung, nach der Geburt eines Kindes eine längere Erwerbsunterbrechung zu nehmen, oder relativ rasch wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren, bestimmt nicht nur die aktuelle Einkommenssituation im Haushalt, sondern das gesamte Lebenseinkommen der Frauen mit Kindern. Den kurzfristigen Rahmenbedingungen, die für diese Entscheidung mitbestimmend sind, müssen die langfristigen Wirkungen einer besseren ökonomischen Absicherung über den Lebenszyklus, vor allem im Alter, gegenübergestellt werden. Die Auswirkungen der Erwerbsentscheidung können erstmals aufgrund der Einführung des Pensionskontos im Jahr 2014 beobachtet werden. Jährlich können hier die pensionsrelevanten Auswirkungen des abgelaufenen Erwerbsjahres nachgelesen werden. Diese neue Transparenz kann eine bessere Entscheidungsgrundlage für Frauen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsmarktpartizipation bilden. 

Manuela Vollmann (Interview)

»Frauen müssen als Gestalterinnen von Digitalisierung anerkannt und gefördert werden«

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin und Gründerin von ABZ* AUSTRIA, im Gespräch über Digitalisierung und Gleichstellung

New-Skills-Gespräche des AMS (35) www.ams.at/newskills

Mag.a Manuela Vollmann ist Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführerin und Gründerin von ABZ* AUSTRIA,¹ einem nicht gewinnorientiert wirtschaftenden Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen und das größte Frauenunternehmen Österreichs. Rund 150 Mitarbeiterinnen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Bildung. Frau Vollmann ist für die strategische und operative Führung der Organisation, die Unternehmenskooperationen und das Networking verantwortlich. In einem Topsharing-Modell teilt sie sich seit vielen Jahren die Geschäftsführung mit Daniela Schallert.

Die Digitalisierung verändert viele Bereiche des Berufs- und Privatlebens. Inwiefern hat Digitalisierung auch Ihre langjährige Arbeit im Bereich der Erwachsenenbildung verändert? Wie und warum ist das Thema »Digitalisierung und Inklusion« im ABZ* AUSTRIA aufgegriffen worden?

Manuela Vollmann: Ich bin seit über siebenundzwanzig Jahren im Bereich der Erwachsenenbildung tätig, immer an der Schnittstelle zwischen Frauen, die Arbeit suchen oder Weiterbildung brauchen, und der Wirtschaft. Die Digitalisierung spielt da eine große Rolle, jeder und jede spricht darüber – in Bezug auf Frauen hören wir oft, welche Chancen sich für Frauen durch die

¹ www.abzaustria.at.

neuen Jobs, die entstehen, und durch die neuen Kompetenzen, die gebraucht werden, bieten werden. Da habe ich oft ein gewisses »Déjà-vu«. Viele werden sich noch an den so genannten »IT-Hype« Ende der 1990er-Jahre erinnern. Damals wurde prognostiziert, dass es viele neue Arbeitsplätze in der IT geben wird und besonders Frauen hier neue Möglichkeiten hätten. In unserem ersten Projekt arbeiteten wir zusammen mit Wiedereinsteigerinnen und Betrieben an EDV-Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen. Heute würde man das wohl Work-Based-Learning nennen. Das war damals ein sehr innovativer Ansatz. EDV war für viele Frauen damals völlig neu, aber auf dem Arbeitsmarkt schon sehr gefragt. Uns ging es darum, diesen Frauen die Möglichkeit zu geben, eine existenzsichernde Erwerbsarbeit zu finden und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dies gelang uns damals und gelingt uns auch heute noch sehr gut.

Einerseits arbeiten wir in unseren Projekten mit den Frauen an der Anwendung von digitalen Tools, daraus entwickeln sie ein gewisses Selbstbewusstsein für ihren Einstieg beziehungsweise Wiedereinstieg, und andererseits setzt ABZ*AUSTRIA selbst neue Arbeits- und Führungsmodelle um und berät Unternehmen bei der Planung und Implementierung dieser. So leite ich ABZ*AUSTRIA gemeinsam mit meiner Kollegin Daniela Schallert seit vielen Jahren in einem Topsharing-Modell. Ein weiteres Beispiel ist das von uns selbst entwickelte Informations- und Kommunikationstool ROADMAP*NEUES ARBEITEN. Diese Roadmap stellt ein innovatives Online-Tool dar, das Unternehmen beim Auszeiten- und Karenzmanagement unterstützt. Sie informiert zum Beispiel über die Rechte und Pflichten von Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Karenzen und Auszeiten und liefert zum Beispiel einen Leitfaden vom Bekanntwerden einer Schwangerschaft bis zum Wiedereintritt. Die Roadmap ist ein Beispiel dafür, wie mit dem Thema »Chancengleichheit« proaktiv umgegangen werden kann und gleichzeitig neue Technologien genutzt werden, um Prozesse zu vereinfachen.

Das breite Portfolio von ABZ*AUSTRIA ist wirklich sehr beeindruckend.

Was macht Ihrer Meinung nach den Erfolg von ABZ*AUSTRIA aus?

Manuela Vollmann: Ich denke, dass unser integrierter, ganzheitlicher Blick, den wir von Anfang an hatten, sehr ausschlaggebend ist. Bei ABZ*AUSTRIA verstehen wir Gleichstellung, Inklusion und Digitalisierung als ineinander verschränkte Themen, die nur gemeinsam bearbeitet werden können. Das spiegelt sich auch in unseren sechs Kompetenzfeldern wider: »Gender Mainstreaming und Diversity Management«, »Vereinbarkeit Beruf.Familie.Privatleben«, »Arbeit.Jugend.Alter«, »Lebensbegleitendes Lernen«, »Arbeit.Migration.Integration« und »Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation«. Diese Kompetenzfelder sind unsere Zugänge, die dem gemeinsamen Ziel dienen, nämlich der Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

In all unsere Angebote fließen diese Zugänge mit ein, öffnen neue Fragestellungen und ermöglichen neue Lösungen. Unsere Projekte entstehen aus einem engen Austausch mit Trainerinnen und Kundinnen. Da wo wir Bedarf wahrnehmen, entwickeln wir neue Angebote. Das passiert nicht in einem leeren Raum, sondern direkt in der Praxis. Die Partizipation von verschiedenen Anspruchsgruppen ist uns besonders wichtig, damit auch unsere Angebote wirklich nachhaltig wirken können. In Bezug auf Digitalisierung bedeutet dies zum Beispiel, dass wir

unsere Kundinnen nicht nur als Userinnen an einzelne digitale Tools heranführen, sondern mit ihnen einen kritischen Zugang und ein Verständnis für digitale Entwicklungen gemeinsam erarbeiten, damit sie ihr Wissen breit einsetzen können. Das empowert sie und eröffnet ihnen multiple Chancen am Arbeitsmarkt und nicht nur in einer Branche. Ich denke, dass dieses Zusammenspiel aus Offenheit für große Fragen, Angebot konkreter Anwendungsmöglichkeiten und Partizipation verschiedener Stakeholder bei ABZ* AUSTRIA sehr gut funktioniert und es uns deshalb immer noch gibt.

Sie sprechen von den Themen, die nur gemeinsam bearbeitet werden können, und kritisieren so genanntes »Silodenken«. Warum ist es Ihrer Meinung nach so wichtig, Gleichstellung und Digitalisierung zusammenzudenken?

Manuela Vollmann: Digitalisierung ist eingebettet in ein komplexes Netz von sozialen und gesellschaftlichen Veränderungen. Die Auswirkungen sind uns teils bewusst und werden gewollt, aber passieren teils auch unbewusst. Mir ist wichtig zu bedenken, dass neue Technologien ein Produkt unserer Lebensweise, unserer Gesellschaft sind. Wenn wir uns also diesen dynamischen Prozess anschauen, müssen wir uns anschauen, welchen Impact Gleichstellung auf die Digitalisierung haben kann, und dann, wie sich die Digitalisierung auf die Gleichstellung auswirkt. Denn es geht nie in nur eine Richtung, Digitalisierung ist keine Einbahnstraße. Und ich bin mir sicher, wenn es uns nicht gelingt, Digitalisierung und Gleichstellung zusammenzubringen, dann werden sich die schon bestehenden Ungleichheiten manifestieren. Meiner Meinung nach wird die Debatte um Digital Inclusion nicht ausreichend geführt: Wer gestaltet Digitalisierung? Wer hat die Definitionsmacht? Wer hat Zugang zu Digitalisierung? Wer profitiert am meisten von Digitalisierung?

Wir beobachten, dass die derzeitige Debatte über Digitalisierung stark männlich geprägt ist. Dies ist nicht weiter verwunderlich, betrachtet man die Führungsebenen der relevanten Technik-Player am Markt. Das Geschlechterverhältnis an HTLs oder Universitäten in Fächern wie Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau könnte man mit »It´s a man´s world« auf den Punkt bringen. Frauen haben zwar die Männer bei der Bildung überholt, allerdings ist die Wahl des Studiums noch immer sehr geschlechtsspezifisch. Während der Frauenanteil bei Studienrichtungen in den Bereichen »Bildung« oder »Gesundheit und Soziales« bei über siebzig Prozent liegt, sind sie in der Informations- und Kommunikationstechnologie nur mit weniger als zwanzig Prozent vertreten. Die Gründe für die eher stereotype Studienwahl sind vielfältig: Oft sind Frauen von klein auf technikfern sozialisiert worden, viele sehen daher ihre Fähigkeiten im technischen Bereich gar nicht. Auch die Art des Schulunterrichtes in den Naturwissenschaften ist für Mädchen mitunter abschreckend. Viele Frauen im Tech-Bereich fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Dies äußert sich zum Beispiel in der Ablehnung ihrer Vorschläge, ständigen Unterbrechungen oder Bevorzugung von männlichen Kollegen, wenn es um Beförderungen geht. Da sehen wir wieder, es ist wichtig, sowohl die individuelle als auch die strukturelle Ebene zu bearbeiten. Wir brauchen vielmehr Diversität in Technologie und Entwicklung, sprich unterschiedlichste Bevölkerungsgruppen unterschiedlichster Her-

kunft müssen allesamt eine faire Chance erhalten, an diesen Prozessen vollumfänglich beteiligt zu werden. Frauen müssen als Gestalterinnen von Digitalisierung anerkannt und gefördert werden. Digitalisierung ist kein Selbstläufer – sie kann und muss von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft mitgesteuert werden.

Welche Veränderungen sehen Sie am österreichischen Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung?

Manuela Vollmann: Die Globalisierung der Märkte führte zu einer Internationalisierung der Arbeitswelt. Die zentralen Fragen lauten: Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Wie können gut qualifizierte MigrantInnen in den Arbeitsmarkt integriert werden, und wie können niedrigqualifizierte Zugewanderte ausgebildet und gefördert werden? Unsere Erfahrungen zeigen, dass Geflüchtete ein großes Potenzial mitbringen, das in österreichischen Unternehmen noch weitgehend ungenützt bleibt. Digitalisierung schafft darüber hinaus einen leichteren Zugang zu einer wachsenden Wissensmenge – wir sprechen daher von einer Wissenskultur. Im »War for Talents« setzt sich langsam die Erkenntnis durch: Bildung ist der Schlüssel zu einer hoffnungsvollen Zukunft und für Innovation. Auch dient Bildung der Armutsbekämpfung. Gleichzeitig müssen wir uns bewusst machen, dass qualitative Bildung nicht allen Menschen gleichermaßen zugänglich ist. Jener Bereich, auf den sich die Digitalisierung aber vermutlich am stärksten auswirkt, ist die Arbeitswelt – die New World of Work. Mit New World of Work wird eine Vielfalt an Entwicklungen zusammengefasst: Vom Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben, über Arbeitszeitflexibilisierung bis zu sich verändernden Unternehmensstrukturen und Unternehmenskulturen. Die Aufgabenprofile von Jobs und die dafür notwendigen Kompetenzen werden sich verändern. Führungskräfte, die diesen Change gestalten und managen können, sind gefragt. Dazu braucht es aber ein völlig neues Verständnis von Führung und vielfältigere Führungsmodelle.

Angesichts dieser Veränderungen, welche Kompetenzen werden ihrer Meinung nach in Zukunft mehr gefragt sein?

Manuela Vollmann: Organisationen wie das AMS Österreich mit seiner Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und dessen AMS-Forschungsnetzwerk² haben sich damit beschäftigt, welche Veränderungen es jetzt schon in Sachen Arbeit in Unternehmen gibt. Das Ergebnis zeigt klar: weniger körperlich anstrengende, monotone und einfache Tätigkeiten, dafür mehr Überwachungsaufgaben, neue Aufgabenprofile und Anforderungen an die Tätigkeit, steigende Bedeutung von Kommunikation im Unternehmen, Bedeutungsgewinn kognitiver Aspekte der Arbeit, Bedeutungsverlust manueller Routinearbeit und Kombination fachlicher Kompetenz und mit IT-Fähigkeiten.

Ein Schlüssel, um der Polarisierung entgegenzusteuern und die neuen Chancen zu ergreifen, liegt verstärkt in der lebensbegleitenden Weiterbildung. Auch hier braucht es einen ver-

2 www.ams-forschungsnetzwerk.at.

stärkten frauen- und genderspezifischen Fokus, damit Frauen einerseits gleichberechtigte Gestalterinnen der Digitalisierung sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen. Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert, und zwar sowohl hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch hinsichtlich der Maßnahmenstunden. Niedrigqualifizierte Frauen sind besonders benachteiligt, wenn es um berufliche Weiterbildung geht. Die Hemmschwelle, an Weiterbildung teilzunehmen, für Frauen mit Pflichtschulabschluss und ohne Zugang zu Internet ist groß. Lebensbegleitendes Lernen darf bestehende Ungleichheiten nicht weiter vorantreiben, sondern wir müssen verstärkt die betriebliche und berufliche Weiterbildung für Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau fördern. Wir kennen die neuen Qualifikationsanforderungen noch nicht genau. Gerade deshalb finde ich es wichtig, dass unsere Angebote nicht nur auf die Erweiterung bestimmter Kompetenzen abzielen, sondern viel umfangreicher ausgerichtet sind. Es muss neben den konkreten fachlichen Kompetenzen genug Raum sein, um die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und zu benennen, das Selbstbewusstsein zu stärken, die individuellen Lernmethoden zu verbessern und Neugier zu entwickeln. All diese Komponenten sind wichtige Elemente für Lebenslanges Lernen und die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen.

Welche Chancen bietet die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt, aber auch für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt?

Manuela Vollmann: Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Leistungsstärkere IT-Systeme, steigende Internet-Nutzung, bessere Entwicklung bei Robotik und Sensorik, neue Produktionstechniken, Veränderungen in der Kommunikation, all das sind nur Teilbereiche, fassen aber den Trend zusammen: Die Zukunft wird digitaler und wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus. Ob dieser Prozess gleichstellungsfördernd für Frauen und Männer in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt wirkt, ist noch nicht absehbar. In jedem Fall können neue Technologien ein Anlass sein, Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln und Machtverhältnisse anders zu verteilen. Ganz konkret können wir feststellen, dass wir mit Unterstützung der Digitalisierung andere Führungsmodelle leben können. Neue Arbeitsmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle sind auch auf Führungsebene ein Thema und können sich sehr positiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken.

Zum Beispiel sind fehlende Vereinbarkeitsoptionen häufig dafür verantwortlich, dass die Karrierechancen von Frauen eingeschränkt sind. Neue Arbeitsmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle, die eigenständige Flexibilisierung und große Planbarkeit ermöglichen, unterstützen MitarbeiterInnen bei ihrem Wiedereinstieg nach Auszeiten, bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und wirken sich für das Unternehmen insgesamt sehr attraktiv aus. Angesichts eines Fachkräftemangels in vielen Branchen sind neue Arbeitsmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle eine gute Methode, um qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuwerben und zu halten.

Ich finde, Digitalisierung muss als Tool eingesetzt werden, um Leben und Arbeiten gut zu verbinden. Sie soll die Organisation bzw. die Arbeitsabläufe erleichtern und darf nicht als Druck- und Kontrollinstrument eingesetzt werden. Auch bei den Lernmethoden sehen wir

Veränderungen und Chancen. Der Ort und die Zeit des Lernens sind selbst festlegbar, aber der Zugang zu den notwendigen Ressourcen muss eben gegeben sein.

Als letzte Frage würde mich interessieren, Frau Vollmann, wo sehen Sie also Hebel der Veränderung hin zu mehr »Digital Inclusion«?

Manuela Vollmann: Da würde ich gerne verschiedene Punkte nennen. Einerseits geht es darum, den Diskurs um Digitalisierung zu erweitern. Denn wenn es um die Frage geht, menschliche durch mechanische Arbeitskraft zu ersetzen, dominiert das Bild des männlichen Facharbeiters. Umso absurder, da der Wandel gerade frauendominierte Branchen wie den Handel, das Bankwesen oder den Pflegebereich stark betrifft. Andererseits geht es darum, Arbeitsplätze für Frauen zu sichern, Frauen dabei zu unterstützen und zu ermutigen, vermehrt in jenen Berufsfeldern teilzuhaben, in denen neue Jobs entstehen, und gleichzeitig frauendominierte Branchen in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Darüber hinaus braucht es Maßnahmen, die es ermöglichen, Arbeit flexibel – örtlich und zeitlich – zu gestalten, damit Männer und Frauen ihre neuen Rollen leben können und Chancengleichheit in der Arbeitswelt verankert wird. So wird auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gefördert, jedoch müssen wir hier aufpassen, dass es zu keiner Verstärkung der jetzigen Verteilung von unbezahlter Arbeit kommt.

Dann sollte die Förderung von Frauen im IKT-Bereich bereits in der Schule ansetzen. Zwar ist die Nutzung von IKT für Mädchen und Burschen heute gleichermaßen selbstverständlich, allerdings gibt es große Unterschiede, wenn es um die »produzierende« Anwendung der neuen Technologien geht. Hier braucht es noch mehr Förderung von Mädchen und jungen Frauen.

Auch die Bildung muss neu gedacht werden. Eine Möglichkeit wäre es zum Beispiel, Angebote für ein duales Studium, duale Weiterbildungen, duale (Re-)Qualifizierungen zu schaffen und das Praxislernen bereits in der Schule zu fördern. Auch braucht es vermehrt Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben.

Und als letzten Punkt, den ich hier erwähnen möchte, es braucht mehr weibliche Role Models. Weibliche Role Models im Bereich der Digitalisierung sind ein gravierender Hebel, um andere Frauen zu ermutigen, sich mit neuen Berufsbildern und Ausbildungen auseinanderzusetzen. Für junge Mädchen sind Vorbilder ebenfalls wichtig, da wir wissen, dass es bereits in jungen Jahren zu »Computer Anxiety« bei Mädchen kommt. Die verstärkte Präsenz von weiblichen Role Models, ob Online, bei Veranstaltungen, in gedruckten Medien, im Fernsehen, Radio und so weiter, ist daher unbedingt notwendig.

Wir müssen alle zusammen die neuen Spielräume, die sich durch die Digitalisierung eröffnen, gestalten. Technische Innovation braucht unbedingt soziale Innovation und die Expertise der Vielen, damit uns eine gendergerechte und diverse digitale Arbeitswelt gelingt.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Manuela Vollmann führte Alexander Schmözl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (www.oeibf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.

**Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger,
Thomas Horvath, Ulrike Huemer**

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses am österreichischen Arbeitsmarkt

Aktualisierung 2020

Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellte im Jahr 2015 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich den »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als »Gender-Barometer« für den österreichischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2017 erfolgte die erste Aktualisierung, im Sommer 2020 die zweite Aktualisierung.¹

Das vorliegende AMS info skizziert überblicksartig die inhaltliche Ausrichtung dieses Gleichstellungsindex und resümiert die zentralen Ergebnisse zu den nun vorliegenden drei Erhebungszeitpunkten.

1 Ziel des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt – ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die individuellen Einkommenschancen – wird von einer Vielzahl an Faktoren und ihrem Zusammenspiel beeinflusst. Dazu zählen etwa wirtschaftliche, konjunkturelle, strukturelle, institutionelle und regionale Aspekte sowie personenbezogene Merkmale wie das Bildungsniveau oder die familiäre Situation.

¹ Die Langfassungen zu den beiden Berichten (Bock-Schappelwein et al. 2015, 2017) können jeweils in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/publikationen downgeloadet werden.

Eine solche Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Die Informationsverdichtung zu einem Index bietet einen raschen Überblick über das Ausmaß der Gleichstellung am Arbeitsmarkt und kann Ausgangspunkt für tiefergehende Analysen sein. Gleichzeitig stellt die Bündelung der Information jedoch auch eine Gratwanderung dar: Dem Gewinn an Prägnanz durch Zusammenfassung und Komplexitätsreduktion stehen Gefahren durch Informationsverlust und durch mögliche Fehlinterpretationen der Ergebnisse gegenüber.

Diesen Gefahren wird in der vorliegenden Studie durch eine umfassende Dokumentation der Daten und Methode sowie durch Berechnung von Teilindizes und durch Einbettung in den regionalen Kontext (Kontextindikatoren) begegnet.

2 Aufbau und Zusammensetzung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«

Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« ist inhaltlich so ausgerichtet, dass nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration abgebildet werden, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«. Dazu zählen die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, ihre Aus- und Weiterbildungsstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese inhaltliche Ausrichtung wird in den vier Themenfeldern »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« dargestellt, denen 14 Teilbereiche bzw. 33 Variablen² zugrunde liegen:

- Das Hauptaugenmerk des Themenfeldes »Arbeit« liegt auf den Zugangs- bzw. Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt sowie auf den quantitativen und qualitativen Merkmalen der Erwerbsarbeit. Dieses Themenfeld beinhaltet die fünf Teilbereiche »Ausmaß der Beschäftigungsintegration«, »Segregation«, »Arbeitszeit«, »Berufliche Position« und »Arbeitslosigkeit«, die durch 14 Variablen spezifiziert werden.
- Das Themenfeld »Einkommen« beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, beginnend beim Berufseinstieg, und zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die aus geschlechtsspezifischer Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe bzw. aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Einkommen«, »Einkommen beim Berufseinstieg« und »Niedriglohn« und beinhaltet sechs Variablen.
- Das Themenfeld »Bildung« bündelt Informationen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand und im Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung, in der

² Die drei Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

Weiterbildungsneigung und beim Übergang von (Aus-)Bildung in Beschäftigung. Dieses Themenfeld setzt sich aus den drei Teilbereichen »Ausbildungsstruktur der Bevölkerung«, »Weiterbildung« und »Übergang in Beschäftigung« zusammen und umfasst sieben Variablen.

- Das Themenfeld »Familie« konzentriert sich auf die Auswirkung von familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern. Zum einen werden die Inanspruchnahme und die Dauer von Karenzzeiten sowie deren Einfluss auf die Erwerbseinkommen abgebildet; zum anderen wird betrachtet, welche Auswirkung die Existenz von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern hat. Dieses Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche »Karenz«, »Einkommen vor/ nach Karenz« sowie »Arbeit und Familie« und beinhaltet sechs Variablen.

Die 33 ausgewählten Variablen entstammen 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen des AMS, des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger,³ der Statistik Austria und der Bundesministerien. Alle Daten beziehen sich – sofern verfügbar – auf das rezente Referenzjahr 2019. Jedes Themenfeld wird im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« als gleich relevant betrachtet, fließt also mit dem gleichen Gewicht in den Gesamtindex ein.

Für jede Variable wird der Indikatorwert berechnet: Er berechnet sich als Frauenwert in Prozent des Männerwertes und bildet das Geschlechterverhältnis einer ausgewählten Variablen ab (Beispiel anhand der Beschäftigungsquote österreichweit: Frauen 2019: 69,2 Prozent, Männer: 78,0 Prozent; Frauenwert in Prozent des Männerwertes: 88,7 Prozent). Außerdem wird eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet, indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage »je höher, desto besser« zutreffen muss.⁴

Der aus den Indikatorwerten berechnete »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« misst das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. das Gleichstellungspotenzial auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern. Die Indexzahl kann über 100 Prozent (höhere Werte für Frauen, d.h., Frauen übertreffen Männer) oder unter 100 Prozent liegen (niedrigere Werte für Frauen, worin das Gleichstellungspotenzial der Frauen ausgewiesen wird). Ein Indexwert von 100 Prozent drückt die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aus.

³ Bis 2019: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

⁴ Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte eine inhaltliche Verbesserung bzw. Besserstellung ausdrücken, wie dies etwa bei der Arbeitslosenquote der Fall ist, werden für die Indexberechnung invertiert.

3 Ergebnisse

In der diesjährigen Aktualisierung erreichen Frauen im »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« durchschnittlich 73 Prozent der Männerwerte. Damit konnte sich die Situation von Frauen im Vergleich zur ersten Erhebung 2015, als durchschnittlich 70 Prozent der Männerwerte erreicht wurden, abermals marginal verbessern (Erhebung 2017: 71 Prozent).

Die Detailbetrachtung auf Ebene der Themenfelder »Arbeit«, »Einkommen«, »Bildung« und »Familie« liefert folgende Ergebnisse:

- Frauen schneiden im Themenfeld »Familie«, wie schon in den beiden Erhebungen 2015 und 2017, mit 39 Prozent der Männerwerte mit Abstand am schlechtesten ab (Erhebung 2015: 38 Prozent, Erhebung 2017: 39 Prozent). Am höchsten fällt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Inanspruchnahme von Karenz aus.
- Frauen erzielen auch im Themenfeld »Einkommen« mit 72 Prozent abermals merklich schlechtere Ergebnisse als Männer, wenngleich erneut eine geringe Verbesserung gegenüber den Erhebungen 2015 (67 Prozent) und 2017 (69 Prozent) zu erkennen ist. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied entwickelt sich nicht erst im Laufe des Erwerbslebens und im Familien- bzw. Haushaltskontext, sondern ist bereits beim Berufseinstieg erkennbar, was die unterschiedliche Ausbildungswahl von Frauen und Männern und die damit verbundenen Einkommensperspektiven widerspiegelt. Allerdings zeigen sich erste Anzeichen, dass Frauen beim Einkommen beim Berufseinstieg aufholen, was dem sich verändernden Bildungsverhalten von Frauen geschuldet sein dürfte.
- Frauen erzielen im Themenfeld »Arbeit« 81 Prozent der Männerwerte (Erhebung 2015: 80 Prozent, Erhebung 2017: 81 Prozent). Besonders stark ausgeprägt bleiben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Tätigkeit in Leitungsfunktionen, während bei der Arbeitslosigkeit kaum geschlechtsspezifische Besonderheiten auftreten.
- Einzig im Themenfeld »Bildung« erzielen Frauen mit 123 Prozent erneut deutlich höhere Indexwerte als Männer (Erhebung 2015 und Erhebung 2017: jeweils 118 Prozent). Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin anteilig mehr Frauen als Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren zur Gruppe der Geringqualifizierten zählen. Punkten können Frauen dagegen vor allem bei der Weiterbildungsbeteiligung, bei höheren formalen Ausbildungsabschlüssen (Tertiär- und Matura-Abschlüsse) und beim unmittelbaren Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung – hier erzielen sie teils deutlich bessere Werte als Männer.

Die Bundesländerbetrachtung liefert folgende Ergebnisse:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich abermals merklich von den übrigen Bundesländern. Das Geschlechterverhältnis ist in Wien mit 82 Prozent deutlich ausgeglichener (Erhebung 2015: 80 Prozent, Erhebung 2017: 81 Prozent), was besonders der Sonderstellung

Wiens als Agglomerationszentrum mit ausgeprägtem und heterogenem Dienstleistungsmarkt, aber auch teilweise dem schlechteren Abschneiden der Männer im Vergleich zu den übrigen Bundesländern geschuldet sein dürfte.

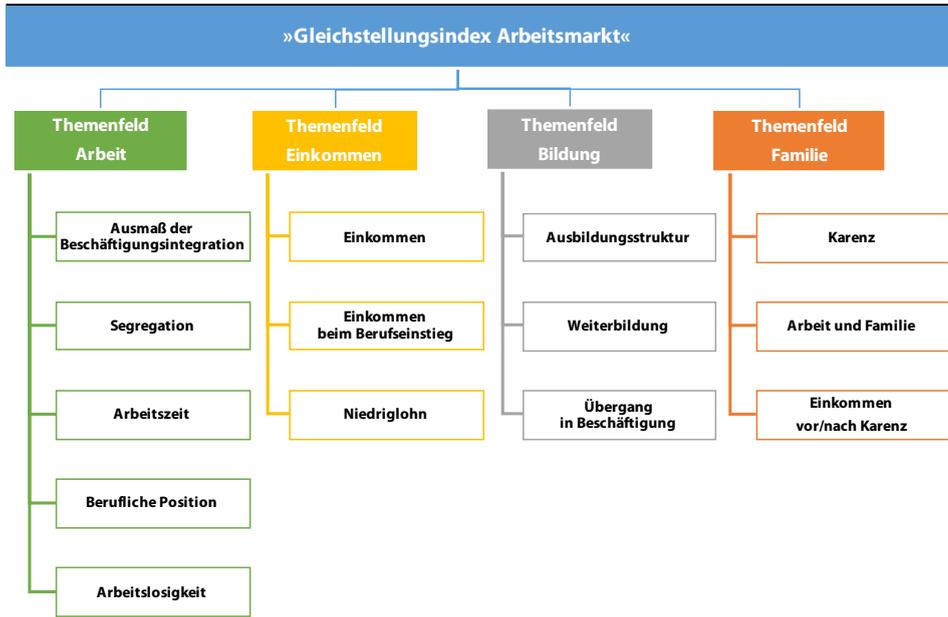
- Die Ergebnisse der restlichen Bundesländer liegen nahe beisammen, mit Werten zwischen 67 Prozent in Vorarlberg und je 73 Prozent im Burgenland und in Kärnten.
- In allen Bundesländern bestehen die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld »Familie«, gefolgt von den Themenfeldern »Einkommen« und »Arbeit«. Einzig bei den bildungsspezifischen Faktoren übertreffen Frauen in allen Bundesländern die Werte Männer.

Die Zusammenschau des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« mit unterschiedlichen Kontextindikatoren bestätigt die Ergebnisse aus den beiden Erhebungen 2015 und 2017, wonach geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt dort stärker ausgeprägt sind, wo Arbeitsmärkte stärker segregiert sind. Je höher die Konzentration von Frauen in spezifischen Berufen oder Sektoren ausfällt, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zulasten der Frauen. Gleichzeitig treten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bereits zu Beginn der Erwerbskarriere auf, obwohl sich hier die »Schere« zwischen den Geschlechtern etwas schließen dürfte. Im weiteren Karriereverlauf werden die Einkommensunterschiede dagegen durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen weiter verstärkt.

Auf Basis der vorliegenden Befunde lassen sich daher erneut folgende Handlungsnotwendigkeiten zur Reduktion des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt formulieren:

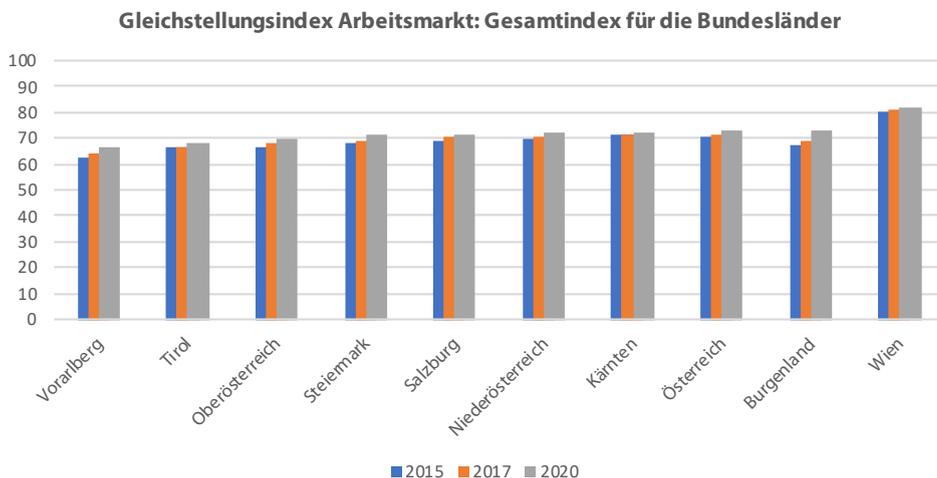
- Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder sowie Förderung der Fortsetzung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss;
- Abbildung der Höherqualifizierung der Frauen auch in betriebsinternen Arbeitsmärkten z. B. durch Zugang zu Leitungsfunktionen;
- Neubewertung von Erwerbsarbeit bzw. Neubewertung von systemrelevanten Tätigkeiten zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen;
- Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haushaltstätigkeiten sowie eine
- umfassende Bereitstellung qualitativ hochwertiger und leistbaren Betreuungsinfrastruktur (v. a. für Kinder unter drei Jahren bzw. Kinder über sechs Jahren).

Abbildung 1: Struktur des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: 4 Themenfelder & 14 Teilbereiche



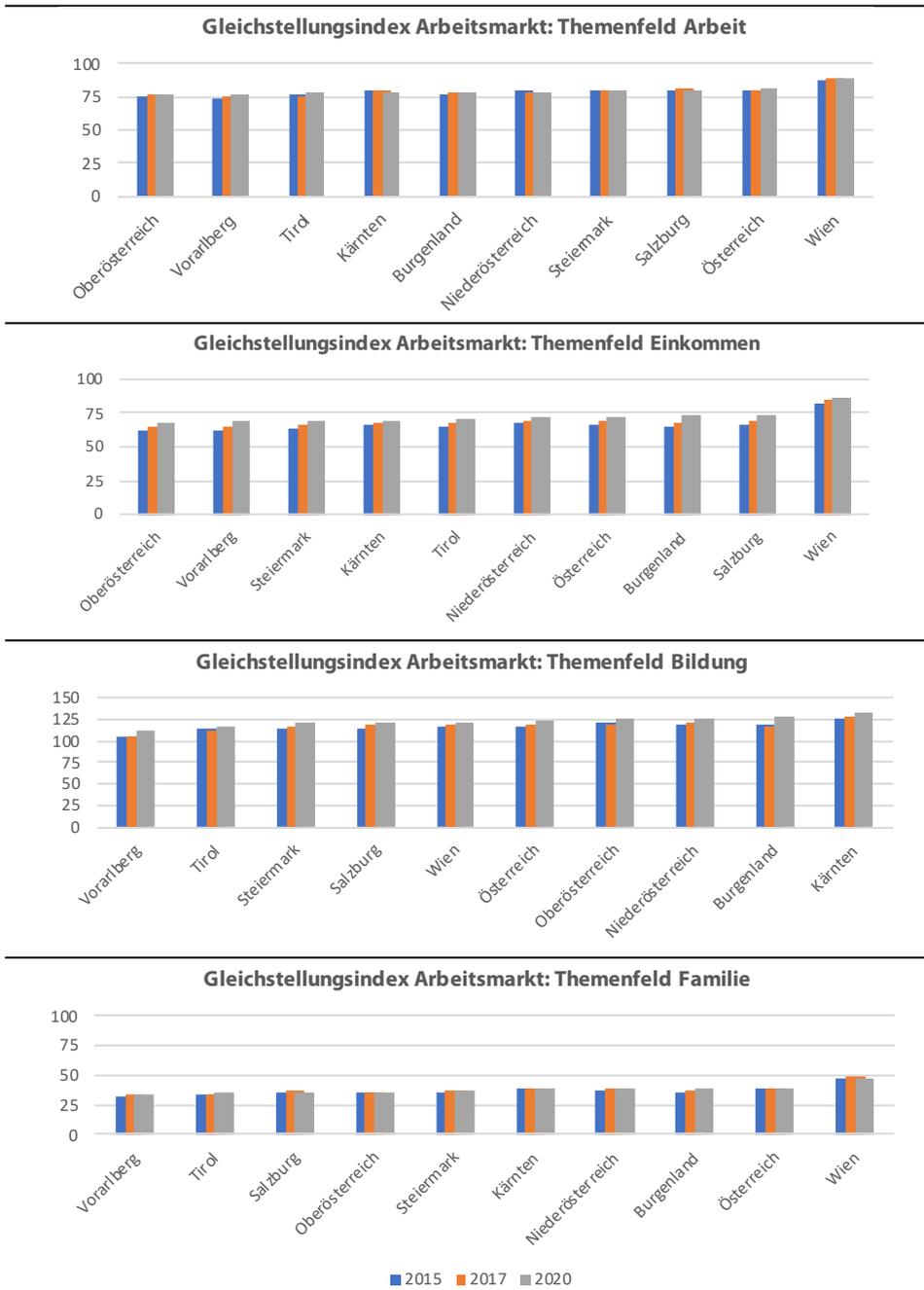
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 2: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Gesamtindex für die Bundesländer – Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Abbildung 3: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Indizes nach Themenfeldern (2015, 2017, 2020) – Frauenwert in Prozent des Männerwertes



Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2020, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Ferdinand Lechner

Evaluierung der Förderung für Wiedereinsteigerinnen im AMS Kärnten

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Kärnten

1 Übersicht über die Studie

Das AMS hat es sich als grundsätzliche Aufgabe gesetzt, Frauen und Männer bei dem Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz und der damit verbundenen Erwerbsunterbrechung zu unterstützen. Weil gerade weibliche Wiedereinsteiger vor besonderen Herausforderungen stehen, bildet die Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen (WE-Kundinnen) im AMS Kärnten daher einen Schwerpunkt mit spezifischen Förderangeboten und höherem finanziellen Aufwand. In einer Gesamtbetrachtung liegt der Arbeitsmarkterfolg der Wiedereinsteigerinnen allerdings unter den Werten für Frauen und Männer.

Das Forschungsvorhaben, welches im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Kärnten von L&R Sozialforschung umgesetzt wurde,¹ hat den Charakter einer Evaluation und bedient sich eines Multimethodenansatzes bestehend aus Strukturdatenanalysen, einer repräsentativen Befragung von Kundinnen mit WE-Deskriptor,² einer qualitativen Expertinnen-Befragung von WE-Beraterinnen sowie einer Wirkungs- und Effizienzanalyse.

1 Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa; Lechner, Ferdinand (2021): Evaluierung der Förderung für Wiedereinsteigerinnen im AMS Kärnten. Klagenfurt/ Wien. Download der Langfassung findet sich in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13357.

2 Der aktuellen Definition des AMS zufolge wird der WE-Deskriptor jenen Personen zugewiesen, welche seit dem letzten KBG-Bezug in Summe nicht mehr als zwölf Monate oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet haben.

2 Struktur der Geschäftsfälle von WE-Kundinnen

Die Geschäftsfalldauer fällt bei Wiedereinsteigerinnen deutlich länger aus als bei weiblichen Kunden des AMS Kärnten ohne WE-Deskriptor. Rund ein Fünftel bis ein Viertel der Wiedereinsteigerinnen sind der Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen zuzurechnen, haben also eine Geschäftsfalldauer von über einem Jahr. Starke Zusammenhänge mit einer langen Geschäftsfalldauer zeigen sich mit steigendem Lebensalter, bei fehlendem Bildungsabschluss, bei Frauen mit drei und mehr Kindern und bei Inanspruchnahme einer – oftmals auch länger währenden – Förderung oder Beihilfe während des Geschäftsfalles.

Das Ausmaß von Angeboten für Wiedereinsteigerinnen während eines Geschäftsfalles fällt knapp doppelt so hoch aus wie in der Gruppe der weiblichen Kunden des AMS Kärnten ohne WE-Status. In der Kohorte der Geschäftsfälle 2017 wurden 45,8 Prozent der weiblichen Wiedereinsteiger durch ein Angebot oder eine Förderung unterstützt.

3 Beschäftigungsverläufe rund um Geschäftsfälle von WE-Kundinnen

Eine der zuverlässigsten Methoden zur Messung von Beschäftigungseffekten berechnet für jede Person die Erwerbsintegration während eines definierten Zeitfensters nach dem zu untersuchenden Geschäftsfall und setzt das Ergebnis in Relation zur Erwerbslage während eines definierten Zeitfensters vor dem Geschäftsfall.

Was die Dauer der beiden Zeitfenster betrifft, kommen in dieser Studie vor allem einjährige Beobachtungsfenster zum Einsatz, welche einerseits dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit Genüge tun und andererseits auch bereits Aussagen zur Kohorte 2019 treffen können.

Den Ergebnissen der Längsschnittdatenanalyse zufolge haben weibliche Wiedereinsteiger rund um den Geschäftsfall einen starken längerfristigen Zuwachs an Beschäftigungstagen zu verzeichnen. Am Beispiel der Abgangskohorte 2017 beläuft sich der Zuwachs auf genau 172 Tage, in der Kohorte 2018 auf ebenfalls genau 172 Tage, in der Kohorte 2019 auf genau 169 Tage.

Wiedereinsteigerinnen bis 24 Jahre und die relativ kleine Gruppe der Wiedereinsteigerinnen ab 50 Jahren schneiden den Ergebnissen der Längsschnittanalysen zufolge mit unterdurchschnittlichen Beschäftigungseffekten ab. Deutlich reduzierte Erwerbseffekte finden sich auch bei Wiedereinsteigerinnen mit fehlendem Bildungsabschluss oder lediglich Pflichtschulabschluss.

In allen drei Kohortenjahren hat die Teilnahme an einem Angebot während des Geschäftsfalles einen stark positiven Einfluss auf den Verlauf der Erwerbsintegration.

4 Struktur der Teilnahmen von WE-Kundinnen an Angeboten des AMS

Für die Analysen der Teilnahmen an Angeboten wurden elf Angebotsformen³ herausgegriffen. Darüber hinaus wurden gemeinsam oder in unmittelbarer Abfolge auftretende Angebote als Angebotskombination klassifiziert⁴ und zusammengezogen und in weiterer Folge unter dem Zusatz »Verbund« ausgewiesen. Der Anteil der Verbundkonstellationen macht bei den Wiedereinsteigerinnen je nach Untersuchungsjahr 9,3 bis 17,8 Prozent aus. In diesem Segment zeigen sich häufiger Kombinationen aus Orientierungs- bzw. Bildungsangeboten mit dem Angebot einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE). Weiters findet sich die Kombination von Eingliederungsbeihilfen und BBE sowie geförderter Beschäftigung⁵ und BBE häufiger.

Qualifizierungen oder Kurskostenförderungen mit FiT⁶-Attribut liegen in relativ geringer Zahl vor. Die Ursache für das eher geringe FiT-Schulungsaufkommen dürfte darin liegen, dass FiT-Qualifizierungen gerade Frauen mit kleineren Kindern hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor extreme Herausforderungen stellen. Weiters wird auch die Problematik der Finanzierbarkeit insbesondere bei Alleinerzieherinnen eine wichtige Rolle spielen.

5 Beschäftigungseffekte der Teilnahme von WE-Kundinnen an Angeboten des AMS

Quer über alle Angebote zeigt die Teilnahme der Wiedereinsteigerinnen an den elf Angebotsformen⁷ in jedem der drei Kohortenjahre 2017, 2018 und 2019 eine starke positive Beschäftigungswirkung, gemessen als Differenz der kumulierten Beschäftigungstage oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zwischen dem Jahr vor dem Eintritt in das Angebot und dem Jahr nach dem Ende des Angebotes. Für die Kohorte 2017 ergeben die Berechnungen ein Plus von 134,1 Tagen. Das letzte Kohortenjahr zeigt eine etwas geringere Beschäftigungswirkung; hier könnte auch die COVID-Krise bereits ihren Einfluss ausüben.

Bei Betrachtung der Effekte der einzelnen Angebotsformen am Beispiel der Kohorte 2018 lassen sich fünf Performance-Gruppen bilden, wobei die Effekte in jeder der fünf Gruppen

3 Orientierungsangebote, Trainingsangebote, Basisqualifizierungen, Qualifizierungen (mit Ausnahme der zuvor genannten Basisbildungen), Kurskostenförderungen, Arbeitsstiftungen, Eingliederungsbeihilfen, Kombilohnförderungen, geförderte Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von SÖBs und GBPs, Beratungs- und Betreuungsangebote und Kinderbetreuungsbeihilfen.

4 Für die Zusammenlegung zu Verbänden wurde ein Algorithmus entwickelt, welcher bei jeder geförderten Person prüft, ob (1) Angebotsformen gleiche amf_id aufweisen, (2) Überschneidungen in den Förderzeiträumen vorliegen oder (3) Angebote mit einer maximalen Lücke von 14 Tagen aufeinanderfolgen.

5 Der Definition in dieser Studie zufolge setzt sich die geförderte Beschäftigung aus den beiden Förderansätzen SÖB und Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP) zusammen.

6 FiT = Frauen in Handwerk und Technik.

7 Definitionsgemäß werden in dieser Studie elf Angebotsformen untersucht: Orientierungsangebote, Trainingsangebote, Basisqualifizierungen, Qualifizierungen (mit Ausnahme der zuvor genannten Basisbildungen), Kurskostenförderungen, Arbeitsstiftungen, Eingliederungsbeihilfen, Kombilohnförderungen, geförderte Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von SÖBs und GBPs, Beratungs- und Betreuungsangebote und Kinderbetreuungsbeihilfen.

deutlich positiv sind. Die stärksten Effekte entfallen dabei auf Kombilohnförderungen (KOM) und Eingliederungsbeihilfen (EB). Geringere Effekte finden sich im Bereich der SÖB⁸-Angebote und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte.

Alter, Ausbildung, Berufswunsch und Herkunft kommt ein relativ starker Einfluss auf die Beschäftigungswirkung der Angebote zu. Beispielsweise zeigen sich bei der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen bis 24 Jahre geringere Beschäftigungseffekte, ebenso wie bei – den allerdings wenigen – Wiedereinsteigerinnen ab 50 Jahren.

Die in dieser Studie untersuchten Angebotskombinationen übertreffen in der Regel hinsichtlich Erwerbseffekte die Einzelanwendungen. Deutlich sichtbar wird das gute Abschneiden der »Verbünde« beispielsweise an der gemeinsamen Anwendung von Qualifizierung und Berufsorientierung.

6 Einkommenseffekte der Teilnahme von WE-Kundinnen an Angeboten des AMS

Ein Blick auf die Einkommensentwicklung (Brutto-Monatslöhne) vor und nach der Teilnahme quer über alle Angebotsformen zeigt bei Wiedereinsteigerinnen relativ breit gestreute Verläufe. In Summe überwiegen dabei Einkommensverbesserungen, womit im Gesamtdurchschnitt ein Plus im Einkommen zu verzeichnen ist.

Bei Betrachtung der Einkommensverläufe für einzelne Angebotsformen stechen Eingliederungsbeihilfen, Kombilohnförderungen und Qualifizierungen mit überdurchschnittlich positiver Entwicklung heraus.

7 Effizienz der Teilnahmen von WE-Kundinnen an Angeboten des AMS

Die durchschnittlichen Kosten je Förderfall fallen bei Wiedereinsteigerinnen geringer aus als bei der Gruppe der weiblichen AMS-Kunden ohne WE-Status. Dies gilt für alle drei Untersuchungsjahre 2017, 2018 und 2019. Am Beispiel des Jahres 2017 etwa beläuft sich der Durchschnittskostensatz für Wiedereinsteigerinnen auf 3.514 Euro, für die Vergleichsgruppe auf 4.866 Euro.

Werden die Fördererfolge in die Kostenanalysen eingerechnet, so sind einige Neubewertungen erforderlich. Zunächst zeigt sich, dass die Durchschnittskosten je Förderfall quer über alle erfolgreichen Förderfälle mit jedem Kohortenjahr steigen. Verantwortlich hierfür ist im Falle der Kostensteigerung der Kohorte 2019 gegenüber dem Vorjahr vor allem die geringere Erfolgsquote, mitbedingt durch die im Zuge von COVID-19 reduzierten Beschäftigungschancen.

Bei zwei Angebotsformen – der Eingliederungsbeihilfe und der Kombilohnförderung – schlägt sich der hohe Fördererfolg sehr positiv in den durchschnittlichen Förderkosten je erfolgreichem Förderfall nieder. Verbundangebote sind grundsätzlich höher von den Kosten

8 SÖB = Sozialökonomische Betriebe.

her einzuordnen, bleiben aber dennoch durch den gegenüber den Einzelmaßnahmen höheren Erfolgsgrad einigermaßen im Rahmen.

8 Mobilität, Ziele, Wünsche und Verfügbarkeit der WE-Kundinnen

Insgesamt verfügen der Repräsentativbefragung zufolge rund 86 Prozent der WE-Kundinnen über einen PKW-Führerschein. Darüber hinaus gaben rund 14 Prozent der Frauen mit einem PKW-Führerschein an, sie würden nur manchmal über ein Auto verfügen, weitere rund sechs Prozent nie. Insgesamt bedeutet dies, dass nur etwas mehr als zwei Drittel der befragten Frauen (Anteil: 67 Prozent) bei Bedarf ein Auto zur Verfügung steht.

Die Ziele der AMS-Meldung streuen breit unter den Wiedereinsteigerinnen. Unter den Top-3-Gründen finden sich die Unterstützung bei der Arbeitsuche (Anteil: 76 Prozent), finanzielle Unterstützung (Anteil: 55 Prozent) sowie Aus- und Weiterbildungswünsche (Anteil: 41 Prozent). Im Schnitt über alle Zielsetzungen betrachtet ergibt sich ein sehr hoher Zielerreichungsgrad von rund 81 Prozent.

Die vergleichsweise geringere Zielerreichung in den Bereichen »Höherqualifizierung« und »Umqualifizierung« ergibt sich häufig in Folge einer Nicht-Bewilligung einer gewünschten Ausbildung. Hierbei dürften auch unrealistische Erwartungshaltungen der Kundinnen eine Rolle spielen.

Das Teilzeitausmaß beträgt unter den befragten Wiedereinsteigerinnen rund 71 Prozent. Begründet wurde dies häufig mit Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten. AMS-Beratungstermine und Termine von AMS-Angeboten ließen sich nach Angabe der Kundinnen sehr gut mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

9 Zufriedenheit von WE-Kundinnen mit der Beratung durch das AMS und dem Einstiegsworkshop für WE-Kundinnen

Seitens der Wiedereinsteigerinnen zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Beratung durch das AMS: Jeweils mehr als drei Viertel der Frauen bewerteten Aspekte wie Zeitangebot, Terminabstimmung, Eingehen auf Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg, Fachwissen bezüglich Wiedereinsteigerinnen sowie der Informationen zum Förderangebot als sehr bzw. eher gut. Etwas seltener fanden sich lediglich Zustimmungen hinsichtlich der Hilfe bei persönlichen Problemlagen sowie der Problemlösungskompetenzen der Beraterinnen im Hinblick auf Vereinbarkeitsproblematiken. Unterschiede ergeben sich dabei nach der Kinderzahl: So zeigen sich insbesondere Frauen mit drei und mehr Kindern weniger zufrieden mit den Beraterinnen.

Rund die Hälfte der befragten Frauen hat an Erstberatungen oder WE-Workshops nicht teilgenommen. Hier könnte sich eventuell noch Optimierungspotenzial ergeben. Dessen ungeachtet fällt die Zufriedenheit mit dem Workshop bzw. der Erstberatung für Wiedereinsteigerinnen sehr hoch aus.

10 Einschätzung des Blended Learning durch WE-Kundinnen

Etwas mehr als drei Viertel der befragten Frauen sieht das Blended Learning als gute Alternative zum Präsenzlernen an. Bei Frauen, deren jüngstes Kind erst bis zu zwei Jahre alt ist, liegt dieser Anteil sogar bei rund 89 Prozent. In jenen Fällen, welche im Blended Learning keine Alternative zum Präsenzlernen sehen, wird dies mit fehlenden persönlichen bzw. sozialen Kontakten (rund 42 Prozent) und/oder (Konzentrations-)Störungen durch Kind/er (rund 39 Prozent) begründet.

Zusätzlich gaben rund 14 Prozent (neun Frauen) an, sie würden nicht über eine ausreichende Ausstattung und/oder Kompetenzen verfügen, um Blended-Learning-Elemente als Alternative nutzen zu können.

11 FiT-Beratung für WE-Kundinnen und Ausübung von FiT-Berufen

Rund ein Fünftel der befragten Wiedereinsteigerinnen (22 Prozent) gab im Rahmen der Repräsentativbefragung an, in Richtung FiT-Angebote beraten worden zu sein. Von jenen, auf die dies nicht zutrifft, bestünde immerhin bei 16 Prozent der Wunsch nach näheren Informationen bzw. einer Beratung in diese Richtung.

Analysen beruflicher Veränderungsprozesse zeigen, dass der Anteil der Wiedereinsteigerinnen in FiT-Berufen sowohl vor als auch nach der Teilnahme bzw. AMS-Meldung relativ ähnlich ist und knapp fünf Prozent beträgt. Eine nennenswerte Verschiebung hin zu FiT-Berufen kann aus diesen Befunden nicht abgeleitet werden. Ursache für die geringe FiT-Dynamik dürfte das Zusammentreffen von oftmals wenig flexiblen Kinderbetreuungsangeboten, fehlender Unterstützung durch die Familie, eingeschränkter Mobilität und starkem Fokus auf Haushaltspflichten und Kinderbetreuung sein.

12 Bewertung der Angebote des AMS aus Sicht der WE-Kundinnen

Ähnlich der Bewertung der AMS-Beraterinnen zeigt sich auch hinsichtlich der Teilnahme an Angeboten zur Orientierung, Unterstützung und Aus- und Weiterbildung eine sehr hohe Zufriedenheit. Quer über die drei Angebotsformen erweisen sich 90 Prozent der Teilnehmerinnen als sehr oder eher zufrieden mit dem Angebot, wobei Aus- und Weiterbildungen mit einer Rate von 95 Prozent die beste Bewertung zukommt. Auch die Angebotszeiten der Angebote wurden sehr gut bewertet; die wenigen kritischen Anmerkungen fokussierten zumeist auf die täglichen Beginnzeiten der Angebote.

Die schwierige Ausgangssituation der Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und das Erfordernis der Mobilität dürften letztlich auch Mitgründe dafür sein, dass der Beitrag der Angebotsteilnahme für die Erlangung eines Arbeitsverhältnisses als lediglich moderat eingeschätzt wird. Jede zweite Teilnehmerin (50 Prozent) bewertet dieses Statement als sehr oder eher zutreffend.

Die Zufriedenheit mit Förderungen und Beihilfen ist ebenfalls als sehr hoch einzustufen. Etwas schlechter wurde lediglich die geförderte Beschäftigung (SÖB, GBP) bewertet. Die Kinderbetreuungsbeihilfe wurde vom Großteil der befragten Wiedereinsteigerinnen als sehr bzw. eher wichtig für die Finanzierung der Kinderbetreuung eingeschätzt. Bei allen Frauen konnte die benötigte Kinderbetreuung durch die Beihilfe realisiert werden.

13 Veränderungen in Berufsbereich, Arbeitszeit und Einkommen der WE-Kundinnen

Knapp die Hälfte der Frauen (Anteil: 48 Prozent) sah sich vor der Herausforderung, aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nicht mehr in dasselbe berufliche Tätigkeitsfeld zurückkehren zu können. Berufliche Veränderungen dürften demnach bei Wiedereinsteigerinnen zu einem großen Teil auf veränderte persönliche Rahmenbedingungen im Kontext von Kinderbetreuungspflichten rückführbar sein und weniger das Ergebnis von persönlichen Berufspräferenzen sein.

Insgesamt findet sich bei mehr als einem Drittel jener Wiedereinsteigerinnen, die zuvor und danach beschäftigt waren, ein Berufsfeldwechsel (Anteil: 37 Prozent). Die berufliche Dynamik bei Wiedereinsteigerinnen ist daher extrem stark ausgeprägt. Häufiger zeigten sich Abwanderungen aus Dienstleistungsberufen im Bereich »Handel und Tourismus«. Ein weiterer Trend ist jener mit einem stärkeren Wunsch in Richtung »Büroarbeit« (27 Prozent), welcher aber letztlich nicht in diesem Ausmaß in die Realität umgesetzt werden konnte (21 Prozent). Weiters fanden sich starke Zugänge im Bereich der Hilfsarbeiten und Reinigungsberufe.

Beim Arbeitszeitausmaß zeigen sich Verschiebungen in Richtung »Teilzeitbeschäftigung«: War zuvor noch genau die Hälfte der Frauen vollzeitbeschäftigt, trifft dies danach nur mehr auf rund 24 Prozent zu. Alleinerzieherinnen weisen dabei häufiger eine Vollzeitstelle danach auf (Anteil: rund 40 Prozent). Nur rund 66 Prozent der Frauen konnten ihre Arbeitszeitwünsche voll und ganz umsetzen.

14 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

Diese Evaluierung zeigt, dass die Themen »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und »Arbeitszeitvolumen und tägliche Arbeitszeit« sowie »Mobilität« zu den bestimmenden Faktoren gehören und eine starke berufliche Veränderungsdynamik auslösen. So hatten beispielsweise 48 Prozent der arbeitssuchenden WE-Kundinnen das Gefühl, nicht mehr in das angestammte Berufsfeld zurückkehren zu können.

Zu den Zielgruppen mit spezifischem Unterstützungsbedarf zählen alleinerziehende WE-Kundinnen, WE-Kundinnen mit niedriger Bildungsstufe, Migrationshintergrund, drei und mehr Kindern oder langer Geschäftsfalldauer.

Nadja Bergmann, Lisa Danzer, Maria Kargl, Patricia Schweifer-Ruff, Friederike Weber

E-Learning unter der Gleichstellungsbrille

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Praxisstudie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Von Dezember 2020 bis Februar 2021 fanden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich mit 16 Trägern bzw. Trainerinnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (mit frauenspezifischem und ohne einen expliziten frauenspezifischen Ansatz) und knapp 300 Teilnehmerinnen an diesen Projekten qualitative Gespräche bzw. eine Online-Befragung statt.¹ Im Fokus stand die Frage, wie die durch den ersten Corona-Lockdown notwendige Umstellung auf E-Learning ab März 2020 funktionierte. Wesentliche Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

In der vorliegenden Praxisstudie haben sich in Bezug auf E-Learning keine Unterschiede zwischen frauenspezifischen AMS-Angeboten und solchen ohne diesen Schwerpunkt gezeigt. Aber die Studie liefert wesentliche Hinweise, wie generell ein inklusives E-Learning gestaltet sein muss und die Qualität solcher Lernsettings gehoben werden kann, wenn jene Aspekte berücksichtigt werden, die laut den Studienergebnissen für bestimmte Frauengruppen besonders wichtig sind.

¹ Die Studie wurde von L&R Sozialforschung gemeinsam mit der prospect GmbH umgesetzt. Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13334.

2 Zentrale Ergebnisse der Studie im Überblick

Die Studie zeigt, dass es, zumindest bei den ausgewählten Kursträgern, recht gut funktioniert hat, in der Lockdown-Phase das Schulungs- und Beratungsangebot »in die Distanz zu verlagern«. Dies ist nicht zuletzt auf das große Engagement des Trainingspersonals, von denen sich 87 Prozent der befragten Teilnehmerinnen gut unterstützt fühlten, und die hohe Motivation vieler Teilnehmenden zurückzuführen. Ein Drittel der online befragten Frauen sah (eher) keine Beeinträchtigung durch die Umstellung des Kurses auf »E-Learning«, ein weiteres Drittel konstatierte sogar eine positive Auswirkung. Das letzte Drittel fühlte sich allerdings durchaus beeinträchtigt.

Im Zuge der Umstellung wurden E-Learning bzw. E-Counselling möglichst niederschwellig angelegt. Nichtsdestotrotz setzen diese Formate einiges voraus. Die technische Ausstattung, digitale Grundkompetenzen, Selbstorganisation, räumliche Bedingungen, Zeit für konzentriertes Arbeiten stellen hier einige grundlegende Aspekte dar.

Laut der Online-Befragung der Teilnehmerinnen verfügten zwar »nur« acht Prozent der Respondentinnen nicht über die notwendige technische Ausstattung, bei älteren Frauen waren es immerhin elf Prozent. 85 Prozent konnten die digitalen Geräte im Haus bei Bedarf laut eigenen Angaben jederzeit nutzen. Die Interviews mit den Trägern zeichnen aber ein etwas anderes Bild: Viele Frauen besitzen nur ein Smartphone, und wenn es ein Tablet, einen Laptop oder einen Stand-PC im Haushalt gibt, dann werden diese Geräte in vielen Fällen primär von den Partnern und/oder den Kindern genutzt. Dieses unterschiedliche Bild könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass Teilnehmerinnen ohne entsprechende Ausstattung sich an der Online-Befragung unterdurchschnittlich beteiligten.

Auch wenn Studien nahelegen, dass der so genannte »First Level Divide«, also der unterschiedliche Zugang von Frauen und Männern zur technischen Ausstattung, kleiner wird, können immer noch Differenzen festgemacht werden, welche sich vor allem auch innerhalb der Geschlechtergruppe der Frauen zeigen, also beispielsweise zwischen jüngeren und älteren Frauen, in Bezug auf die sozioökonomische Situation oder in Abhängigkeit von der beruflichen Vorkarriere.

Zudem braucht es neben dem prinzipiellen Zugang, die zeitliche Souveränität für die Nutzung dieser technischen Geräte. Vor allem für Mütter mit Kindern ist eine solche oftmals nicht gegeben, schon gar nicht in Zeiten von Homeschooling. Eine zeitliche und räumliche Abgrenzung zur Herstellung einer ruhigen Lernumgebung ist für diese häufig schwierig, was die Interviews mit den Trägervertreterinnen zeigen und die Ergebnisse der Teilnehmerinnenbefragung untermauern: Insgesamt 76 Prozent der Teilnehmerinnen hatten zu Hause eine sehr bzw. eher ruhige Lernumgebung. Eine ruhige Lernumgebung hängt am stärksten davon ab, ob Kinder unter 14 im Haushalt leben. Hier zeigen sich mit 64 Prozent »Sehr«-Zustimmung bei Teilnehmerinnen ohne Kinder unter 14 Jahren gegenüber nur 27 Prozent bei Personen mit jüngeren Kindern enorme Unterschiede.

Die Frage der unterschiedlichen Kompetenzen zur Nutzung digitaler Technologien bzw. Lernmöglichkeiten (»Second Level Divide«) kann anhand der Praxisstudie, was die diesbezüg-

lichen Geschlechtsunterschiede betrifft, nicht beantwortet werden. Innerhalb der Gruppe der Frauen zeigen sich allerdings folgende Tendenzen: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Jüngere, also die so genannten »Digital Natives«, die für E-Learning notwendigen Kompetenzen automatisch mitbringen. Sie sind zwar souveräner im Umgang mit dem Smartphone oder nutzen häufiger Social Media und werden als offener der Technik gegenüber beschrieben, in der Bedienung von Programmen sind diese allerdings, so zumindest die Aussagen der befragten Träger, kaum erfahren. Auch fehlt es jüngeren Frauen häufiger an der notwendigen Selbstorganisationsfähigkeit – ganz wesentlich für Selbstlernen –, diese wird eher bei Frauen mit Kindern und älteren Frauen beobachtet.

In der Online-Befragung zeichnete sich folgendes Bild: 86 Prozent der Frauen verfügen sehr gute digitale Grundkompetenzen, 54 Prozent über schon fortgeschrittenere Kompetenzen. Immerhin 42 Prozent der Frauen wünschen sich eine Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen, verstärkt nochmals Frauen in Wien (Anteil 59 Prozent). Zur dritten Ebene, nämlich dem Profitieren vom Zugang und der Nutzung digitaler Medien und Technologien (»Third Level Divide«), zeigt die Teilnehmerinnenbefragung, dass mehr als die Hälfte der Frauen ihre digitalen Kompetenzen im Zuge der Umstellung auf E-Learning ausbauen konnten. Auch die befragten Trainerinnen konstatieren diesen Kompetenzzuwachs.

Passende E-Learning-Angebote können also ein wichtiger Hebel für das Erwerben digitaler Kompetenzen sein. Damit sie auch ein Start für eine berufliche Karriere im IT-Bereich werden können, bräuchte es nach Ansicht der befragten Trainerinnen allerdings weit mehr.

Ein weiterer Nutzen, der seitens der Träger verdeutlicht wird, ist der Zuwachs an Selbstbewusstsein und Selbstorganisationsfähigkeit bei Frauen. Besonders jene, die bislang wenig mit digitalen Tools zu tun hatten, sind besonders stolz, wenn sie alle Hürden überwinden und sich erfolgreich am E-Learning beteiligen können.

3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen aus dieser Studie

Die Praxisstudie verdeutlicht: Wenn gewisse Bedingungen gegeben sind, können E-Learning-Elemente möglichst vielen Frauen unterbreitet werden und sind auch überlegenswert, da damit eine Reihe von Vorteilen verbunden sind, wie beispielsweise die örtliche und zeitliche Flexibilität, das Arbeiten im eigenen Tempo und die Notwendigkeit zur Selbstorganisation.

Zu beachten ist, dass dieses Format nicht für alle Lerninhalte das Mittel der Wahl ist, wie z.B. im Bereich der Soft Skills oder in handwerklich-praktischen Bereichen. Darüber hinaus braucht es eine entsprechende Aufbereitung der Lerninhalte – ein 1:1-Transfer ist nicht zielführend. Der Rückgriff auf bereits bestehende Lern-Apps, Lernvideos o.ä. ist auch nicht immer möglich, weil diese zumeist nicht geschlechtssensibel aufbereitet sind.

Zu überlegen ist, inwieweit in gewissen E-Learning-Gruppen Homogenität notwendig ist, damit von ähnlichen Zugangsniveaus ausgegangen werden kann und Frauen mit weniger Möglichkeiten keinem großen Frust im Gruppenvergleich ausgesetzt sind. Umfassende Überlegungen sind darüber hinaus zu den eingesetzten Programmen und Tools anzustellen. Diese

sollten nicht nur einfach in der Handhabung sein und den geltenden Datenschutzvorgaben entsprechen, sondern möglichst auch mit einem Smartphone genutzt werden können.

Relativ unproblematisch scheinen E-Learning-Elemente für Frauen mit guter Qualifikation, psychischer Stabilität, für solche, die bereits in ihrem Berufsleben einen Computer nutzten und keine betreuungspflichtigen Kinder haben, zu sein.

Geringqualifizierte, lernungewohnte Frauen tun sich zumeist schwer, ebenso Frauen mit Betreuungspflichten und solche mit eingeschränkten Sprachkenntnissen in Deutsch. Diese brauchen besondere Unterstützung beim Einstieg, eine entsprechende Berücksichtigung ihrer individuellen Situation, aber auch eine intensive Begleitung während des ganzen Kursangebotes.

Die Teilnehmerinnenbefragung verdeutlicht, dass vor allem Frauen mit Migrationshintergrund die Umstellung auf E-Learning kritisch sahen. Hier bedarf es weiterer Bemühungen oder einer Adaptierung der Konzepte. Im Falle von psychisch labilen Frauen oder Frauen in Krisensituationen stellt sich die Frage, ob reine Präsenzformate nicht geeigneter sind.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass E-Learning-Angebote, die möglichst viele »mitnehmen« möchten, als Blended-Varianten ausgestaltet sein sollten. Darauf deuten nicht nur die Aussagen der Träger hin, sondern auch die von den Teilnehmerinnen genannten Nachteile von E-Learning, so etwa ein fehlender direkter Austausch in der Gruppe und mit dem Trainingspersonal.

Um E-Learning bzw. E-Learning-Elemente erfolgreich für möglichst viele Frauen einsetzen zu können, braucht es eine gute Vorabklärung, die folgendes umfasst:

- vorhandene technische Ausstattung (inklusive stabiles Internet) sowie der Zugang zu dieser;
- vorhandene digitale Kompetenzen und Erfahrungen mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools;
- Erfahrungen mit Selbstlernen und organisatorische Fähigkeiten;
- Betreuungspflichten und zeitliche Spielräume;
- räumliche Gegebenheiten.

Darüber hinaus sollte thematisiert werden, ob sich die Frauen psychisch in der Lage fühlen, mehr oder weniger isoliert zu Hause zu lernen.

Bei nicht entsprechender Ausstattung gilt es in Folge, Leihgeräte zur Verfügung zu stellen und/oder einen relativ stabilen Internet-Zugang mit den entsprechenden Datenvolumina zu gewährleisten.

Des Weiteren empfiehlt sich eine mehrtägige Einführung in Präsenz. Dabei soll es um den Abbau von Ängsten gehen, um digitale Basiskompetenzen, die Einführung in die Handhabung digitaler Tools sowie um ein Heranführen an das Selbstlernen. Das Setzen von individuellen Lernzielen ist ein weiterer Punkt dieser Einführungsphase. Sehr wichtig ist aber auch die Schaffung einer gewissen Vertrauensbasis zwischen Trainer*innen und Teilnehmerinnen sowie ein persönliches Kennenlernen der Frauen untereinander.

In den E-Learning-Phasen muss eine begleitende Betreuung, in Form von (video-)telefonischer Beratung, aber auch in Form von persönlichen Terminen, gewährleistet sein, an die man / frau sich nicht nur mit technischen und organisatorischen Fragen richten kann, sondern möglichst auch mit anderen Problemen, so etwa im Falle von Lernschwierigkeiten, von Motivationstiefs oder von fehlenden Zeitfenstern, um in Ruhe lernen zu können.

In diesem Begleitprozess soll es aber auch um eine gemeinsame Reflexion des Lernfortschrittes und der erreichten Lernziele gehen.

Um Potenziale dieses Formates, nämlich das selbständige Bearbeiten von Arbeitsaufgaben und dadurch das Entwickeln von Handlungskompetenz sowie die Individualisierbarkeit, bestmöglich nutzen zu können, braucht es gut durchdachte Arbeitsaufgaben mit unterschiedlichen Aufgabenniveaus und einem unterschiedlichen Grad an Struktur. Es muss für TeilnehmerInnen mit Betreuungspflichten möglich sein, diese Arbeitsaufgaben in Ruhe erledigen zu können, weshalb dies die Richtschnur für die Abgabetermine sein sollte.

Auch in den E-Learning-Phasen ist auf eine gewisse Tagesstruktur zu achten, wie z. B. ein gemeinsamer Beginn mit einer Videokonferenz und eine gemeinsame Abschlussreflexion.

Regelmäßige informelle Austauschformate sollen die Gelegenheit bieten, dass sich die TeilnehmerInnen untereinander virtuell treffen können.

Im Sinne des Blended Learning gilt es, eine sinnvolle Abfolge zwischen E-Learning und Präsenz zu gestalten, und zwar auf Basis genauer Überlegungen, welche Lerninhalte in welcher Form gut vermittelt werden können.

Nicht zu vergessen ist, dass E-Learning-Formate auch eine entsprechende Ausstattung bei den Trägerorganisationen (z. B. Softwarelizenzen, entsprechende Leitungskapazitäten) und den TrainerInnen (z. B. Diensthandys, Laptops, stabiles Internet) voraussetzen.

Was die Kompetenzebene betrifft, so brauchen die TrainerInnen nicht nur das digitale Know-how, sondern insbesondere auch Wissen über die didaktischen Implikationen von E-Learning, weil der Lernprozess bei diesem Format anders zu organisieren ist, beispielsweise müssen die Lernziele viel klarer gesetzt werden.

Es geht aber auch um Fragen der richtigen Kommunikation in digitalen Lernarrangements. Hier könnten ein Austausch unter Trägerorganisationen sowie entsprechende Weiterbildungsangebote für TrainerInnen sinnvoll sein.

Abschließend ist zu sagen: Wenn es nicht mehr notwendig ist, aus der Not heraus auf E-Learning umzustellen, besteht die Chance, dieses Format, das Vor- und Nachteile mit sich bringt, ganz gezielt, mit Bedacht, gut durchdacht und passend dosiert in arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Frauen einzusetzen.



**Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl,
Nicolas Pretterhofer**

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

1 Ausgangslage

Der österreichische Arbeitsmarkt ist trotz vielfältiger Maßnahmen in einem hohen Ausmaß geschlechtsspezifisch segregiert: Handwerk und Technik sind männer-, Pflege- und Sozialberufe frauenkonnotiert. Diese Teilung bildet sich bereits bei Ausbildungen ab. Technisch-gewerbliche Lehrberufe, HTL, technische Studienabschlüsse: Auf allen Ausbildungsebenen liegt der Frauenanteil in Oberösterreich unter 25 Prozent. Vor diesem Hintergrund beauftragte das AMS Oberösterreich an das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)¹ sowie L&R Sozialforschung² eine Studie, welche die Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen zum zentralen Forschungsthema macht. Vorrangiges Ziel war es, wissenschaftliche Befunde zusammenzutragen sowie die Erfahrungen relevanter AkteurInnen (BeraterInnen, Unternehmen, Schulpersonal, junge Frauen in technischer Ausbildung) in Bezug auf die Berufswahl von jungen Frauen systematisch zu erheben und zu bündeln. Damit wurde eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung arbeitsmarkt-, aber auch bildungs- sowie regionalpolitischer Maßnahmen geschaffen.

1 www.oeibf.at.

2 www.lrsocialresearch.at.

2 Themen der Studie³ im Überblick

Neben der Darstellung aktueller Daten zur Situation der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssegregation in Österreich und Oberösterreich wurden auf Basis einer Literaturanalyse Gründe für die Segregation von Arbeitsmarkt und Ausbildungslandschaft sowie Barrieren für junge Frauen in handwerklichen bzw. technischen Bereichen untersucht. Im Fokus stand die Analyse der Mechanismen in drei Interventionsfeldern: Schule, AMS und Unternehmen. Zu jedem Bereich wurden ausgewählte Good-Practice-Beispiele beschrieben, die als Quelle der Inspiration für zukünftige Programme herangezogen werden können. Im Zuge des empirischen Teiles der Studie wurden einerseits die relevanten Erfahrungen des für Programmplanung und Beratung zuständigen Personals des AMS Oberösterreich mit einem Online-Fragebogen erhoben und qualitative Interviews sowie Fokusgruppen mit Berufsorientierungslehrkräften, Leitungen von Ausbildungsangeboten im handwerklich-technischen Bereich, UnternehmensvertreterInnen und jungen Frauen durchgeführt.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche sowie die Ergebnisse aus der Analyse des umfangreichen Datenmaterials wurden schließlich kompakt in Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

3 Theoretische Ansätze: Berufswahl als einen komplexen Entscheidungs- und Entwicklungsprozess verstehen – Geschlecht als wichtiger Faktor

Im Wesentlichen unterscheiden Klassifikationssysteme zu Bildungs- und Berufswahltheorien zwischen zwei Eckpfeilern, nämlich a) psychologische bzw. persönlichkeitsorientierte Theorien und b) soziologische bzw. an sozialen Strukturen orientierte Theorien (Dreisiebner 2019⁴; Mosberger et al. 2012⁵). Geleitet wird die Forschung dabei von einem fundamentalen Verständnis, dass es sich beim Berufswahlverhalten bzw. bei der Berufsorientierung um einen komplexen und lebenslangen (Entwicklungs-)Prozess handelt, in dem nicht nur individuelle Interessen und Bedürfnisse, sondern auch die soziale Umwelt sowie erworbene Sozialisations- und Lebenserfahrungen zusammenwirken. Beide Seiten sind miteinander verschränkt und wirken unter den gegebenen geschlechtersegregierten Rahmenbedingungen rollenzementierend, weshalb einer geschlechtersensiblen bzw. gleichstellungsorientierte Berufswahl große Bedeutung zukommt.

3 Die Studie wurde als AMS report 156/157 publiziert und ist in der E-Library des AMS Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13514 abrufbar.

4 Vgl. Dreisiebner, G. (2019): Erklärungsansätze zur Berufswahl. In G. Dreisiebner (Hg.): Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen. Seite 67–113. Springer Fachmedien Wiesbaden. Internet: www.doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8_3

5 Vgl. Mosberger, B./Schneeweiß, S./Steiner, K. (2012): Praxishandbuch Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Hg: AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8385.

Deutlich wird zudem, dass es bei der Frage nach der Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen nicht nur darum gehen kann, bei »den Mädchen« bzw. »den Frauen« anzusetzen – wie dies häufig der Fall ist –, sondern das strukturelle Umfeld in seiner Komplexität zu adressieren ist.

4 Gemeinsame Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie Hebung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen

Wesentliches Ziel der verschiedenen Erhebungsschritte war daher die Ableitung möglicher Handlungsansätze für die arbeitsmarkt-, bildungs- und regionalpolitische Akteurslandschaft. Die zentrale, quasi übergreifende Empfehlung lautete, dass die Erarbeitung einer landesweiten und/ oder regionalen gemeinsamen Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl gegenüber der bisherigen Verfolgung von Einzelinitiativen der Vorzug zu geben ist. Die Einbindung zentraler AkteurInnen – AMS, Land/ Gemeinden, Schulen/ Bildungsdirektion, Unternehmen und Sozialpartner, (frauen-/mädchenspezifische) Beratungs- und Ausbildungsstellen sowie NGOs – und die Festlegung eines moderierend tätigen Partners können hier als erster großer Schritt bzw. Organisationsmöglichkeit benannt werden.

Als weiterer Schritt ist es zentral, übergeordnet messbare Ziele festzusetzen, so etwa mit dem Frauenanteil in technischen Ausbildungen und (Lehr-)Berufen als Indikatoren. Entlang dieser können die sich beteiligenden AkteurInnen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld möglichst konkrete Ziele setzen.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, der sich die PartnerInnen verpflichtet fühlen, sollte an die festgelegten Ziele anknüpfen. Hier ist es auf Basis der vorliegenden Auswertungen ratsam, konkrete prioritäre Handlungsansätze festzulegen, damit akkordiert gearbeitet werden kann. Wichtig ist, das Know-how bestehender Initiativen und Projekte einzubeziehen, zu bündeln, aufeinander abzustimmen und sichtbar zu machen bzw. etwaige Lücken zu füllen. Auch die gemeinsame Sichtbarkeit und Kommunikation nach außen und innen, so etwa via Website, Newsletter, Veranstaltungen, ist von großer Bedeutung, um die gewählten Ansätze und Aktivitäten aufeinander abzustimmen sowie diese für alle einsehbar und damit zugänglich zu machen.

Für die konkrete Auswahl und Ausarbeitung von Schwerpunkten einer gemeinsamen Strategie konnten auf Basis der Literaturrecherche wie der Analyse der Ergebnisse der empirischen Erhebung nachstehende prioritären Ansätze identifiziert werden:

- **Ansatz 1 – Frühestmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen:** Da in Österreich eine Differenzierung von verschiedenen schulischen Fachrichtungen de facto bereits nach der Volksschule erfolgt, bieten Kindergarten und Volksschule die beste Möglichkeit, alle Kinder gleichzeitig und noch vor der ersten Weichenstellung zu erreichen. Hier sind gemeinsame Überlegungen sinnvoll, wie ein Grundstock an technischen Kompetenzen bzw. an dafür als notwendig erachteten anderen Kompetenzen vermittelt

werden kann und dieser Grundstock für Kinder und deren Eltern sichtbar und erlebbar gemacht wird. Bestehende freiwillige bzw. teilweise kostenpflichtige »Experimentierangebote« erreichen derzeit nur eine bestimmte Gruppe von Kindern und SchülerInnen – diese Erfahrungen sollten aber allen zugutekommen.

Im Zuge der weiteren Schulkarrieren ist einerseits zu überlegen, wie attraktiv technischere Fachrichtungen, so etwa die Technische Neue Mittelschule oder die Realzweige in der AHS-Unterstufe, für beide Geschlechter sind und wie auch umgekehrt in weiblich konnotierten Zweigen technische Kompetenzen verankert werden können. So kann etwa durch experimentelle Angebote ein freudvoller Zugang zu technischen Erfahrungen ermöglicht werden. Anregungen können hier aus mädchen- sowie gendersensiblen Angeboten gewonnen werden, die in den Mainstream inkludiert sind und nicht nur als »Extraangebot« vermittelt werden sollten.

- **Ansatz 2 – Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Leitprinzip:** Zudem sollte eine gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als gemeinsames Projekt aller beteiligten AkteurInnen mit langfristiger Ausrichtung verstanden werden. Hierzu gilt es, erstens eine Minimierung der Verzerrung von Ausbildungs- und Berufsaspirationen durch die empfundene Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht anzustreben. Dieses Ziel kann im Kontext des Forschungsinteresses u. a. durch das frühestmögliche Fördern und Sichtbarmachen technischer Kompetenzen, das Ermöglichen von Selbstwirksamkeit im handwerklichen bzw. technischen Bereich sowie die »Normalisierung« von Frauen in technischen Berufen erreicht werden. Zweitens sollten Verzerrungen im Berufsorientierungsprozess vermieden werden, die im Zuge der Zuordnung junger Menschen zu einem Geschlecht durch die beteiligten AkteurInnen entstehen können.

Auf Basis des erhobenen Datenmaterials kann festgestellt werden, dass u. a. die Möglichkeit einer nicht nur punktuellen Intervention, sondern die längerfristige Begleitung von SchülerInnen (und deren Eltern), das entsprechende Know-how der in der Berufsorientierung Tätigen, eine Unterstützung durch spezifische Initiativen sowie die Kooperation zwischen Betrieben aus der Region, dem AMS, den Schulen und weiteren relevanten AkteurInnen wichtig Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Berufsorientierung darstellen.

- **Ansatz 3 – Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.:** Die Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit wird als einer der Schlüsselfaktoren beschrieben, wie technisches Interesse geweckt und sichtbar gemacht werden kann, insbesondere die Rolle der Praxiserfahrung für junge Menschen wird hervorgehoben.

Der derzeitige auf dem Engagement Einzelner beruhende »Fleckerlteppich« sollte besser abgestimmt und akkordiert werden, beispielsweise in Kombination mit einer Kurzerhebung pro Schuljahr, um zu sondieren, wer in der Region was anbietet, welche Schulen Interesse haben etc. Die Erstellung von Datenbanken zu möglichen Schnupperpraktika

und ähnlichen potenziellen Praxiserfahrungen für Schulen und das AMS kann hier einen Überblick bieten.

Eine Anregung ist auch, dass BeraterInnen sowie Lehrkräfte selbst an derartigen Angeboten teilnehmen bzw. die Betriebe und Werkstätten sich für diese öffnen. Dies kann auch dazu beitragen, dass diese die technischen Berufsfelder kennenlernen und möglichst vorurteilsfrei vermitteln können.

- **Ansatz 4 – »Normalisierung« der Rolle von Frauen in Technik:** Ein wesentlicher Ansatz zu einer Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen ist darin zu sehen, deren »Männerkonnotation« aufzubrechen und die Präsenz in und Mitgestaltung von Technik durch beide Geschlechter zur Norm zu machen (auch wenn dies aufgrund der realen Zahlen nicht ganz einfach zu sein scheint). »Frauen-in-die-Technik«-Programme werden auf der einen Seite zwar nach wie vor als notwendig gesehen, um hier Bewusstsein und Interesse zu schaffen, gleichzeitig führen sie jedoch auch vor Augen, dass Frauen nur durch eine »Sonderbehandlung« in diesen Feldern Fuß fassen.

Beispielsweise kann es zielführender sein, junge Frauen und Männer in den verschiedenen technischen Berufen in Ausübung ihrer Tätigkeit zu zeigen als ihre eventuelle Sonderstellung zu verdeutlichen. Insgesamt sollte eine gleichermaßen frauen- und männeransprechende Darstellung handwerklicher bzw. technischer Berufe und Ausbildungen das Ziel sein, anstelle einer »allgemeinen« Darstellung, die (traditionell) vor allem Männer anspricht und daher »Extraerklärungen« für Frauen erfordert.

Hier könnte in einem ersten Schritt gemeinsam mit den regionalen AkteurInnen und unter Einbindung von Schulen und Unternehmen die wichtigsten Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen, Berufsinhalte und Berufsbilder in der Region durchforstet und diese dann für Frauen und Männer ansprechend aufbereitet werden. Auch entsprechende Social-Media-Aktivitäten wären hier einzubeziehen bzw. erst zu entwickeln.

Ein weiterer Hebel ist der flächendeckende Einsatz von »Alltags-Role-Models«, die gleichzeitig die Heterogenität junger Frauen berücksichtigen. Basierend auf den Ergebnissen der Studie, wäre vor allem das »Vor-den-Vorhang-Holen« von Rollenvorbildern mit Migrationshintergrund zu empfehlen.

- **Ansatz 5 – Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen für Frauen bei technischen Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung:** Studien und Evaluierungen zeigen, dass die Unterstützung von Frauen in Bereichen, in welchen sie stark unterrepräsentiert sind, und vor allem eine Beratung und Begleitung von Unternehmen, Schulen und Ausbildungsträgern im technischen Feld sinnvolle ergänzende Initiativen darstellen. Männerdominierte Arbeitskulturen in der Industrie sowie in entsprechenden Ausbildungen können zu einem Arbeitsklima führen, welches von Frauen ein ständiges »Sich-Beweisen-Müssen« erfordert, Menschen mit Betreuungspflichten wenig berücksichtigt, einen »rauerer« Umgangston als gegeben hinnimmt und etwaigen sexuellen Belästigungen selten offensiv entgegentritt.

Anschauliche Beispiele aus der Erhebung zeigen, wie dem von Unternehmensseite durch entsprechende Maßnahmen entgegengewirkt werden kann. So berichten u. a. die interviewten UnternehmensvertreterInnen von spezifischen Workshops, einem strikten Umgang mit sexueller Belästigung und klaren Regeln zur internen Kommunikation.

Auch aus bestehenden Good-Practice-Beispielen können bezüglich dieses Themas unterschiedliche Ideen generiert werden. Zudem werden Ansätze zur Vernetzung von (jungen) Frauen innerhalb von Betrieben bzw. auch betriebs- und ausbildungsübergreifend über das gesamte technische Feld hinweg empfohlen.

Ein anderer Zugang zur Förderung von jungen Frauen, die sich für technische Ausbildungs- und Berufsfelder entschieden haben, wird im Rahmen positiver AMS-Programme umgesetzt, so etwa das AMS-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«.⁶

Neben der weiteren Bereitstellung spezifischer Angebote wäre auch der Know-how-Transfer von frauenspezifischen Einrichtungen zu »gemischten« Einrichtungen, technischen Schulen und Betrieben sinnvoll, um erfolgsversprechende Ansätze auch für diese zugänglich zu machen.



⁶ www.ams.at/fit.

**Katharina Aufhauser, Nadja Bergmann, Helga Reichert,
Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger und Petra Wetzel**

Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich und des Frauenservice der Stadt Wien

Die Möglichkeiten dazu, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, sind sehr ungleich zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen verteilt, und Frauen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt mit multidimensionalen Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert. Im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojektes im Auftrag des AMS Österreich und des Frauenservice der Stadt Wien wurde von L&R Sozialforschung einerseits eine detaillierte Analyse von vorhandenen (Mikro-)Daten (Beschäftigungsstatistik, Daten zu begünstigten Behinderten, Daten zur passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik) vorgenommen, um ein genaueres Bild zur Arbeitsmarktlage von Frauen mit Behinderungen zu erhalten. Andererseits wurden mittels ausführlicher qualitativer Interviews die Erfahrungen von Frauen mit Behinderungen in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmarkttagen, mit unterschiedlichen Behinderungsarten und Bildungsqualifikationen dokumentiert. Das vorliegende FokusInfo resümiert die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Studie.

Ausgangslage im Rahmen dieser Studie

Wie die Datenlage zeigt, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen niedriger als jene der Männer mit Behinderungen und auch niedriger als jene der Frauen ohne Behinderungen. Bei begünstigt behinderten Männern lag die Erwerbsquote im Jahr 2018 bei 65,9 Prozent, während jene der Frauen 61,2 Prozent beträgt. Dabei ist interessant, dass sowohl bei begünstigt behinderten Frauen als auch bei Männern seit 2010 ein Absinken der Erwerbsquote zu beobachten ist. Bei der Branchenverteilung ist auffällig, dass der Anteil begünstigt behinderter Frauen

in der öffentlichen Verwaltung mit 36 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Der Gender Pay Gap innerhalb der Gruppe der begünstigt behinderten Personen fällt zwar etwas niedriger aus als im Gesamtbild, dennoch besteht hier eine geschlechtsspezifische Lücke von 25,2 Prozent. Damit sind behinderte Frauen einem erhöhten Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte die Vielschichtigkeit des Themas sowohl aus der Datenlage als auch aus der Fülle der geführten Interviews aufgezeigt werden. Aus den Analysen wurden folgende Ansatzpunkte bzw. Schlussfolgerungen formuliert, die zu mehr Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt beitragen können:

Ansatzpunkte bzw. Schlussfolgerungen

- Ein zentraler Ansatz betrifft die Sichtbarmachung und die Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang wäre es notwendig, den direkten Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu forcieren, um Vorurteile abzubauen und Wissen zu vermitteln. Durch das Hervorheben positiver Beispiele von Frauen am Arbeitsmarkt könnte das vorhandene Bild von Frauen mit Behinderungen und deren Fähigkeiten gestärkt werden.
- Ein weiterer Ansatz zielt auf spezifische Angebote und Rahmenbedingungen für Frauen mit Behinderungen ab, da dieser Gruppe oft durch multiple Problemlagen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird. Bei der Schaffung und dem Ausbau von spezifischen Angeboten müsste die individuelle Situation der Frauen berücksichtigt werden. Besonders gefragt sind außerdem flächendeckende, ganztägige Angebote der Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Ausgleichsstrategien. Auch Coaching-Angebote, um Potenziale von Frauen mit Behinderungen sichtbar zu machen, sollten verstärkt zum Einsatz kommen. In diesem Zusammenhang wäre auch die Ausweitung der persönlichen Assistenz, die im Realisieren von Kompetenzen eine tragende Rolle spielt, auf breitere Personengruppen und eine Erhöhung der bewilligten Stunden zielführend.
- In Bezug auf Berufswege und Berufsorientierung wird eine Verbreiterung der Angebote und eine Entstereotypisierung als notwendig erachtet. Dies vor dem Hintergrund, dass Ausbildungsangebote häufig als behinderungs- und geschlechtsspezifisch einschränkend wahrgenommen werden. Um chancengleiche Bildungswege zu ermöglichen und die Potenziale von Frauen mit Behinderungen voll ausschöpfen zu können, wäre ein inklusiv ausgerichtetes Schul- und Kindergartensystem notwendig, das durchgehende Unterstützung in allen Schultypen ermöglicht. Ein Fokus sollte auch auf die Weiter-(Qualifizierung) von Frauen mit Behinderungen im Bereich digitaler Skills gelegt werden.
- Frauenspezifischer Fokus auf Berufsausbildung: Die unterdurchschnittlichen Frauenanteile in bestimmten Angeboten – allen voran die Berufsausbildungsassistenz – sind ein Faktum, das sich auch mit Erkenntnissen aus der Literatur sowie den Ergebnissen der durchgeführten Studie deckt. Gerade eine weiterreichende berufliche Ausbildung bzw. Unterstützung dazu wird für junge Frauen weniger gefördert. Hier wäre es wichtig, bereits am Übergang zu einer Berufsausbildung entsprechende Vorfeld-Maßnahmen zu setzen, die auch das

schulische und elterliche Umfeld der jungen Frauen einbeziehen und Frauen ermutigen, Berufsausbildungen zu besuchen. Gleichzeitig wäre eine genauere Analyse der angebotenen Berufsausbildungen angezeigt, wobei frauenspezifische Ansätze hier eine wichtige Ergänzung zum allgemeinen Angebot sein könnten. Die unterdurchschnittliche Partizipation von Frauen an Berufsausbildungen setzt sich auch in höheren Altersstufen, so etwa bei Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, fort. Auch hier wird argumentiert, dass diese sich stark an männlichen Berufsbildern orientieren und Frauen wenig ansprechen.

- Im Kontext der Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche werden aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studie insbesondere die Sensibilisierung der zuständigen AkteurInnen und eine differenzierte, individualisierte Herangehensweise in den Beratungssettings empfohlen. So sollten AMS-BeraterInnen zusätzlich zu Diversity-Trainings auch Disability-Trainings absolvieren, um Frauen mit Behinderungen adäquat unterstützen zu können. Dabei wäre es zielführend, die individuellen Situationen der Frauen ganzheitlich zu betrachten. Besonders im Bereich der Lernschwierigkeiten und psychischen Beeinträchtigungen wird Aufholbedarf verortet. Zudem wäre eine zentrale Informations- und Beratungsdrehscheibe für Menschen mit Behinderungen von Vorteil, um die oft unübersichtlichen Angebote besser zu strukturieren bzw. zu vermitteln und um die betroffenen Personen durch die komplexe Förderlandschaft zu geleiten.
- Ein weiterer Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen betrifft finanziell unterstützte Teilzeitmodelle. Ausgleichszahlungen für Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur reduziert arbeiten können und dadurch nur ein geringes Einkommen haben, wären sinnvoll, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und dem Armutsrisiko, dem insbesondere Frauen mit Behinderungen ausgesetzt sind, entgegenzuwirken.
- Auch die Sensibilisierung von Unternehmen und Kooperationen mit Unternehmen sind eine Voraussetzung für eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Durch das Einstellen von Personen mit Behinderungen können Vorurteile abgebaut und Lernprozesse angeregt werden, wovon auch Unternehmen profitieren. Zudem wäre eine Informationsoffensive zu rechtlichen Regelungen rund um das Thema »Behinderung am Arbeitsplatz« notwendig.
- Ein besonders problematisches Thema stellen die Gutachten dar, die über den Grad der Behinderung entscheiden. Diese werden von vielen als nicht objektiv nachvollziehbar wahrgenommen – in diesem Zusammenhang wird eine Erhöhung der Objektivität und vor allem der Transparenz der Begutachtungsprozesse empfohlen, die über finanzielle Absicherungen von Menschen mit Behinderungen entscheiden.
- Zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Menschen mit Behinderung und zur Entwicklung adäquater Maßnahmen und Strategien in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist eine – schon seit längerem immer wieder von ExpertInnen und Interessenvertretungen eingeforderte – umfassende Datenbasis notwendig, so z. B. eine geschlechtsspezifische detaillierte Auswertung der Daten von BehindertenpassbezieherInnen. ❖

Peter Grand, Marcel Fink unter Mitarbeit von Marie-Lisa Sailer

Kinderbetreuungskosten als Arbeitsmarkt-integrationshemmnis für Menschen mit Betreuungspflichten

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Ausgangspunkt der gegenständlichen Untersuchung im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich ist die Frage danach,¹ ob und inwiefern privat zu tragende Kosten für institutionelle Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit und Erwerbsintensität von Haushalten bzw. insbesondere von Frauen beeinflussen.

Die Analyse basiert auf drei zentralen Elementen, nämlich:

1. einer Darstellung zentraler konzeptioneller Überlegungen und Ergebnisse aus der einschlägigen internationalen Forschung;
2. einer Beschreibung der institutionalisierten Kinderbetreuungsregime in den Bundesländern, und zwar mit Fokus auf die damit verbundenen Elternbeiträge sowie mögliche öffentliche Förderungen;
3. einer quantitativen Befragung unter 950 Haushalten mit Kinderbetreuungspflichten für Kinder im Alter bis zu 14 Jahren und der Analyse und Interpretation der gegenständlichen Daten.

¹ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13539.

Konzeptionelle und empirische Ergebnisse aus der internationalen Forschung kommen zu dem Schluss, dass keine oder niedrige privat zu tragende Kosten für eine institutionelle Kinderbetreuung bzw. eine Reduktion dieser Kosten der Tendenz nach in den meisten Fällen mit einer höheren bzw. steigenden Erwerbsbeteiligung bzw. Erwerbsintensität von Müttern einhergeht. Starke Evidenz für diesen Befund gibt es erstens insbesondere aus einer international vergleichenden Perspektive. Ein hoher Grad der Verfügbarkeit und Leistbarkeit institutioneller Kinderbetreuung ist demnach aus international vergleichender Perspektive eine notwendige Voraussetzung für eine insgesamt hohe Erwerbsintensität von Müttern bzw. für eine Reduktion von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt sowie zur Reduktion der Ungleichheiten zwischen Frauen mit und ohne Kinder.

Analysen zu nationalen Reformen kommen in der weit überwiegenden Mehrzahl ebenfalls zu dem Schluss, dass eine Reduktion von privat zu tragenden Kosten für Kinderbetreuung der Tendenz nach mit einer höheren Erwerbsintensität von Müttern einhergeht. Die Stärke der diesbezüglich eruierten Effekte variiert jedoch stark und fällt zum Teil nur gering aus. Diese Differenzierungen können auf unterschiedliche Kontextfaktoren zurückgeführt werden, wie z. B. auf den zum Zeitpunkt einer Reform bereits gegebenen Grad der Erwerbstätigkeit und Erwerbsintensität von Müttern, die jeweilige gesamtwirtschaftlich bedingte Arbeitskräftenachfrage, die faktische Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen, die Ausgestaltung sozialstaatlicher Transferzahlungen an Familien sowie auf dominierende normative Orientierungen zu Geschlechterrollen.

Zugleich ist eine verstärkte öffentliche Kostenübernahme für Kinderbetreuung für sich genommen keine Garantie dafür, dass sich der in der Regel zu Gunsten von sozial besser gestellten Familien zeigende soziale Bias der Nutzung formaler Kinderbetreuung reduziert. Allerdings deuten Forschungsergebnisse in die Richtung, dass ein öffentlich garantierter Zugang zu formaler Kinderbetreuung und/oder eine weitgehende Kostenübernahme jedenfalls betreffend Haushalte mit geringen Einkommen eine notwendige (aber unter Umständen für sich genommen nicht hinreichende) Voraussetzung zur verstärkten faktischen Nutzung solcher Leistungen darstellt. Zentrale weitere wichtige Kontextbedingungen sind hier neben anderem wiederum am Arbeitsmarkt vorgefundene Beschäftigungschancen, die Qualität der angebotenen Kinderbetreuung und normative Orientierungen.

Betreffend die institutionelle Ausgestaltung von Kinderbetreuung zeigt sich für Österreich nach wie vor entlang von Bundesländern eine ganz erhebliche Differenzierung. Hinsichtlich von Kindern bis zum Schulalter betrifft dies unter anderem vor allem den Grad formaler Kinderbetreuung im Alter von unter drei Jahren, die Verbreitung vollzeitiger Kinderbetreuung und die Trägerstruktur (öffentlich vs. privat). Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch – abgesehen vom seit 2010/2011 überall bestehenden beitragsfreien »letzten« verpflichtendem Kindergartenjahr (im Ausmaß von mindestens 20 Stunden pro Woche) – in den Tarif- und Fördersystemen der Bundesländer und den daraus resultierenden Kosten, die Eltern (differenziert nach Altersgruppen und Betreuungsumfang) potenziell zu tragen haben.

Ein Vergleich der gegenständlichen Systeme für Kinder bis zum Schuleintritt in den Bundesländern zeigt, dass diese Kosten zum Teil de facto auch innerhalb von Bundeslän-

dern ganz erheblich variieren. Diese Differenzierungen zeigen sich nicht nur entlang von Altersgruppen, sondern auch zwischen öffentlichen und privaten Trägern (die zum Teil eine wichtige Rolle spielen), und vielfach auch zwischen Gemeinden oder einzelnen Betreuungseinrichtungen. Im Ergebnis ist evident, dass insbesondere bei vollzeitiger Betreuung und nochmals verstärkt für Kinder im Alter unter drei Jahren selbst bei relativ geringen Haushaltseinkommen zum Teil substanzielle Elternbeiträge anfallen. Weil Elternbeiträge zum Teil aber auch innerhalb von Bundesländern stark variieren, können die Bundesländer in unseren weiteren Analysen für sich genommen nicht als Orientierungspunkt für unterschiedliche institutionell bedingte Kosten der Kinderbetreuung für Eltern herangezogen werden.

Um der zentralen Fragestellung nachzugehen, also um den Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungskosten und Erwerbstätigkeit von Elternteilen zu analysieren, wurde eine Befragung unter 950 Haushalten mit Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zu 14 Jahren durchgeführt. Die Haushalte wurden so ausgewählt, dass möglichst gleich viele Haushalte pro Bundesland in die Stichprobe aufgenommen wurden. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt und dauerten rund 15 Minuten. Neben soziodemographischen Kennzeichen der RespondentInnen adressierte das Erhebungsinstrument Fragen zur Struktur und Erwerbssituation des Haushaltes, zur Einkommenssituation des Haushaltes, zur Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Bewertung des diesbezüglichen Angebotes, zu Kinderbetreuungskosten und betreffend normative Orientierungen hinsichtlich der Frage, ob Kinderbetreuung und Kindererziehung bevorzugt durch Mütter (statt durch institutionelle Kinderbetreuung) erfolgen sollte.

Der Median der monatlichen Kinderbetreuungskosten pro Haushalt beträgt in unserer Stichprobe 100 Euro, d.h., 50 Prozent aller Haushalte in der vorliegenden Umfrage bezahlen weniger als 100 Euro für die Kinderbetreuung, und die anderen 50 Prozent der Haushalte bezahlen mehr als 100 Euro.

Zugleich zeigen sich jedoch nach Altersgruppe und Betreuungsintensität erhebliche Differenzierungen (vgl. folgende Tabelle). Für Kinder im Alter zwischen null und zwei Jahren, die an mindestens fünf Tagen in der Woche betreut werden, belaufen sich die durchschnittlichen monatlichen Kosten bei Ganztagsbetreuung auf ca. 195 Euro (Median: 175 Euro), und bei Halbtagsbetreuung im Durchschnitt auf ca. 76 Euro, wobei für die Hälfte dieser Gruppe keine Kosten fällig werden (wodurch der Median hier bei null Euro liegt). Für die Ganztagsbetreuung von drei- bis fünfjährigen Kindern belaufen sich die Kosten im Durchschnitt auf 180 Euro (Median: 150 Euro), im Falle einer Halbtagsbetreuung auf 79 Euro (Median: 45 Euro). Bei den Sechs- bis Zehnjährigen fallen für eine Ganztagsbetreuung durchschnittliche Kosten von ca. 178 Euro an (Median: 155 Euro), für eine Halbtagsbetreuung durchschnittliche Kosten von ca. 54 Euro. Im letzteren Fall dürfte es sich in erster Linie um Essensbeiträge handeln. Hier beläuft sich der Median wiederum auf null Euro, weil für die überwiegende Mehrheit dieser Gruppe für die halbtägige (hier Schul-) Betreuung keine Kinderbeiträge anfallen. Bei den 11- bis 14-Jährigen schlägt sich eine Ganztagsbetreuung mit

durchschnittlich ca. 183 Euro zu Buche (Median: 150 Euro) und die durchschnittlichen Kosten einer Halbtagsbetreuung mit 42 Euro (vermutlich wiederum vor allem Essensbeiträge), wobei hier wiederum für die überwiegende Mehrheit dieser Gruppe keine Beiträge anfallen (Median: 0 Euro).

Tabelle: Kinderbetreuungskosten pro Kind*, nach Betreuungsdauer und Altersgruppe

	Arithmetisches Mittel	Median	P25	P75	n
1- bis 2-Jährige					
Ganztags	195,4	175	69	300	36
Maximal halbtags	76,2	0	0	105	132
3- bis 5-Jährige					
Ganztags	179,2	150	89	200	126
Maximal halbtags	79,0	45	0	130	257
6- bis 10-Jährige					
Ganztags	178,1	155	90	250	207
Maximal halbtags	53,7	0	0	80	358
11- bis 14-Jährige					
Ganztags	183,4	150	80	250	134
Maximal halbtags	42,2	0	0	50	289

* Kinder, die an mindestens fünf Tagen pro Woche betreut werden. IHS im Auftrag des AMS Österreich

Zu der Frage, ob die anfallenden Kinderbetreuungskosten zu hoch sind, zeigen die RespondentInnen divergierende Ansichten. Für 13,3 Prozent trifft voll und ganz zu, dass »Kinderbetreuungseinrichtungen für mich generell zu teuer sind«. Für 23,3 Prozent trifft dies eher zu, für 32,9 Prozent trifft dies eher nicht zu und für 30,7 Prozent trifft dies überhaupt nicht zu. Eine starke Zustimmung zeigt sich dabei signifikant häufiger im Fall vergleichsweise niedriger Haushaltseinkommen und wenn das Auskommen mit dem Haushaltseinkommen generell schwerfällt. Signifikant häufiger findet sich eine solche Antwort auch im Fall vergleichsweise niedriger individueller Netto-Einkommen und bei relativ hohen Aufwendungen für Kinderbetreuung. Kein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht jedoch betreffend die jeweilige Betreuungsintensität von Kindern (das heißt betreffend das Ausmaß von Kinderbetreuung in Prozent der maximal möglichen Kinderbetreuung), hinsichtlich der Erwerbsintensität (das zeitliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit in Prozent der maximal möglichen Erwerbstätigkeit) sowohl von Männern wie von Frauen sowie betreffend der normativen Einstellungen zu traditionellen Frauenrollen.

Um den Zusammenhang zwischen I. Kinderbetreuungskosten und Kinderbetreuungsintensität und II. Kinderbetreuungskosten und Erwerbsintensität näher zu untersuchen, wurden jeweils multivariate Regressionsanalysen durchgeführt.

Wie es vor dem Hintergrund der gegebenen Tarifsysteme erwartbar, steigt die Kinderbetreuungsintensität mit den dafür anfallenden Kosten im Haushalt. Umgekehrt sinkt die Betreuungsintensität mit der Anzahl der null- bis zweijährigen Kinder im Haushalt, was aus der vergleichsweise geringeren Betreuungsquote dieser Altersgruppe resultiert. Die Perzeption, ob Kinderbetreuungskosten generell zu hoch sind oder nicht, ist nicht mit einer höheren oder niedrigeren Betreuungsintensität assoziiert. Zugleich ist jedoch die subjektive Wahrnehmung, dass eine (längere) Erwerbstätigkeit trotz der damit ggf. einhergehenden Kinderbetreuungskosten sinnvoll ist und der zusätzliche Verdienst nicht ausschließlich für die Kinderbetreuung genutzt werden muss, ein erklärender Faktor für die Intensität der Nutzung institutioneller Kinderbetreuung. Dabei ist anzunehmen, dass diese Wahrnehmung umso stärker ausfällt, je niedriger die Kinderbetreuungskosten sind bzw. je höher das durch Erwerbsarbeit generierbare Einkommen ausfällt. Ein weiterer erklärender Faktor für die gegebene Kinderbetreuungsintensität ist der Grad, mit dem Kinderbetreuungseinrichtungen insgesamt die Anforderungen von Eltern erfüllen wie auch deren geographische Verfügbarkeit im Sinne einer akzeptablen Länge des Anfahrtsweges. Zugleich spielen aber auch normativ-ideologische Dispositionen eine Rolle. Je stärker dem Bild einer traditionellen Mütterrolle zugestimmt wird, umso geringer fällt die Intensität formaler Kinderbetreuung aus. Dies deutet betreffend das Ziel einer Erhöhung formeller Kinderbetreuung auf unterschiedliche Ansatzpunkte politischer Steuerung hin, und zwar erstens auf die Notwendigkeit der Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsplätze (auch für Null- bis Zweijährige) und zweitens auf die Notwendigkeit ihrer finanziellen Leistbarkeit (was vom jeweiligen Preis und den durch Erwerbsarbeit lukrierbaren zusätzlichen Einkommen abhängt). Drittens kommen auch den Strategien und den Maßnahmen betreffend tradiert, normativ geschlechterspezifischer Rollenbilder wichtige Aufgaben zu.

Mit Blick auf die Implikationen von Kinderbetreuungspflichten auf die Erwerbstätigkeit ist evident, dass diese für Frauen – im Unterschied zu Männern – weitgehende Folgen nach sich ziehen. Das Faktum der Existenz von zu versorgenden Kindern impliziert bei Frauen vielfach eine Reduktion oder Aufgabe von Erwerbsarbeit, was neben einem Einkommensausfall mit weiteren Folgekosten, wie z. B. verminderten Pensionsleistungen, einhergeht. Umgekehrt haben zu versorgende Kinder im Haushalt nahezu keinen Einfluss auf die Erwerbsintensität von Männern.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen sich bei Frauen trotz zu versorgender Kinder eine vergleichsweise hohe Erwerbsintensität zeigt. Gemäß der Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse ist die bei weitem wichtigste Grundbedingung für eine vergleichsweise hohe Erwerbsintensität von Frauen eine entsprechend hohe institutionelle Kinderbetreuungsintensität. Dies widerspricht der bisweilen vorgetragenen Hypothese, dass ein höherer Grad institutioneller Kinderbetreuung in erster Linie zu Crowding-out-Effekten informeller Kinderbetreuung (etwa durch Großeltern oder Nachbarn etc.) führt und

keine positiven Beschäftigungseffekte zeitigt. Der zweitwichtigste Faktor für die Erklärung der Erwerbsintensität von Frauen ist das Vorhandensein eines Kindes zwischen null und zwei Jahren, was die Erwerbsintensität reduziert. Dabei ist an dieser Stelle anzumerken, dass im Modell die Variablen »Anzahl der Kinder« bereits Erklärungskraft von der Variablen »Kinderbetreuungsintensität« übernommen haben, da ja eine Kinderbetreuungsintensität per definitionem nur vorhanden sein kann, wenn auch entsprechend Kinder in diesem Haushalt zu betreuen sind. Wenn die Altersstruktur und Zahl der Kinder im Haushalt in der gegenständlichen Regression nicht berücksichtigt wird, steigt der Erklärungsgehalt der formalen Kinderbetreuungsintensität für die Erwerbsintensität von Frauen weiter an, und zwar nochmals um rund 60 Prozent.

Interessanter Weise zeigen Ausprägungen zu subjektiven Einschätzungen zu der Frage, ob Kinderbetreuungseinrichtungen zu teuer sind, oder ob der Weg dahin zu weit ist oder die Kinderbetreuungseinrichtungen alle Anforderungen erfüllen, keinen direkten signifikanten Zusammenhang mit der Erwerbsintensität von Frauen. Allerdings besitzen die letzten beiden Variablen, wie oben skizziert, einen direkten Einfluss auf die Kinderbetreuungsintensität. Zugleich ist ähnlich wie betreffend die Betreuungsintensität auch die Erwerbsintensität von Frauen in jenen Fällen höher, in denen die RespondentInnen (eher) davon ausgehen, dass sich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit bzw. deren Ausweitung vor dem Hintergrund der damit gegebenenfalls einhergehenden Kinderbetreuungskosten »rentiert«.

Betreffend Kinderbetreuungskosten zeigt sich zudem, wie vor dem Hintergrund der gegebenen Finanzierungsmodelle zu erwarten, dass eine vergleichsweise höhere Erwerbstätigkeit insgesamt der Tendenz nach mit höheren Kinderbetreuungskosten einher geht (und vice versa). Allerdings existiert auch ein beträchtlicher Anteil an Frauen mit einer vergleichsweise hohen Erwerbsintensität, bei denen die Kinderbetreuungskosten niedrig ausfallen. Es ist zu vermuten, dass es sich bei einem Teil davon um Frauen bzw. ein Arbeitsmarktsegment handelt, wo gerade diese institutionell bedingt zum Teil niedrigen Kinderbetreuungskosten eine vergleichsweise hohe Erwerbsintensität erlaubten bzw. rational erscheinen lassen. Allerdings kann dieser Zusammenhang hier wegen Datenrestriktionen nicht näher belegt werden.

Ähnlich wie betreffend die Frage der Kinderbetreuungsintensität sind auch hinsichtlich der Erwerbsintensität von Frauen kulturelle Prädispositionen ein wichtiger erklärender Faktor.

Einen weiteren Hinweis auf die faktisch weiterhin starke geschlechterspezifische Rollenverteilung im Zusammenhang mit Kinderbetreuung zeigt sich darin, dass die Ergebnisse des im Rahmen dieser Studie verwendeten Regressionsmodells ... für die Erwerbsintensität von Männern – im Unterschied zu Frauen – einen extrem geringen Erklärungsgehalt zeigen. Das heißt, dass die Existenz von zu versorgenden Kindern, die Verfügbarkeit und die Qualität von formaler Kinderbetreuung, Wahrnehmungen zur finanziellen Rentabilität von Erwerbsarbeit bei gegebenen Kinderbetreuungskosten und Verdienstmöglichkeiten sowie Perzeptionen der Notwendigkeit bzw. Wünschbarkeit von Kinderbetreuung durch Eltern einen Einfluss auf die Erwerbsintensität von Frauen haben, praktisch nicht jedoch auf jene von Männern.

Will man dieser Ungleichbehandlung entgegenwirken, ist es aufgrund der gewonnenen Ergebnisse zentral, dass institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen so ausgestaltet sind,

dass eine erhöhte Kinderbetreuungsintensität ermöglicht wird. Dies würde in vielen Fällen einen Ausbau ganztägiger Betreuungsangebote voraussetzen sowie von Betreuungsangeboten für Null- bis Zweijährige. Betreffend die Preisgestaltung ist es naheliegend, dass eine hohe Erwerbsintensität von Müttern mit einer vergleichsweise geringen Humankapitalausstattung und damit einhergehenden eher ungünstigen Erwerbschancen vor allem dann erreicht werden kann, wenn institutionelle Kinderbetreuung zu einem vergleichsweise niedrigen Preis verfügbar ist. Langfristig müsste darüber hinaus an den Einstellungen gegenüber traditionellen Familien- bzw. Frauenrollen gearbeitet werden, was intensivere Bewusstseinsbildung voraussetzt.

The logo consists of the letters 'AMS' in a bold, sans-serif font, enclosed within a dark, horizontally-oriented oval shape.

**Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Daniela Hosner,
Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel**

Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Ziel des Ausbildungsprogrammes »Frauen in Handwerk und Technik« (»FiT«)¹ des Arbeitmarktservice (AMS) ist es, einerseits arbeitssuchenden Frauen eine Perspektive in zumeist gut entlohnten und stabilen Beschäftigungssegmenten zu bieten, andererseits auch der in Österreich stark ausgeprägten horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Im Mittelpunkt der vorliegenden Evaluierung, die L&R Sozialforschung² im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich realisiert hat, steht die Frage, inwiefern die FiT-Absolventinnen im Anschluss an die Ausbildung eine nachhaltige Erwerbskarriere in einem FiT-adäquaten Berufsfeld einschlagen können und welche Faktoren sich hierbei als förderlich bzw. hinderlich erweisen.³ Die Zielgruppe der Evaluierung sind die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020.

2 Hintergrund und Methode der Evaluierung

Der nachhaltige Verbleib von Frauen im handwerklich-technischen Berufsfeld wird wesentlich von den strukturellen und normativen Rahmenbedingungen auf gesellschaftlicher, aber auch

1 www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik.

2 www.lrsocialresearch.at.

3 Die Langfassung dieser Studie ist in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13618 als Download verfügbar.

betrieblicher Ebene beeinflusst. Gerade der in der Literatur beschriebene »Drehtüreffekt« – Frauen wechseln nach einiger Zeit in einem technischen Berufsfeld in ein anderes Feld⁴ – bzw. das Phänomen der Leaky Pipeline – je höher die Position, desto mehr Frauen »versickern« – verweisen darauf, dass auch gut ausgebildete Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gewissen Barrieren ausgesetzt sein können.⁵

Dies berücksichtigend werden in der vorliegenden Evaluierung sowohl individuelle Entscheidungs- und Karriereverläufe als auch die Bedingungen im betrieblichen Umfeld in den Blick genommen.

Die Evaluierung baut dabei auf der Nutzung unterschiedlicher Datenquellen auf, nämlich der Analyse der Förderdaten des AMS, der Durchführung einer Längsschnittdatenanalyse auf Basis der Hauptverbandsdaten sowie Förderdaten des AMS, einer repräsentativen Online-Befragung von knapp 1.000 Absolventinnen sowie auf 18 qualitativen Interviews mit 18 Unternehmen aus dem Handwerks-, Technik- bzw. IT-Bereich.

3 Situation vor der FiT-Teilnahme

Die Auswertung verweist darauf, dass sich die Zielgruppe der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 in ihren Lebensrealitäten als sehr heterogen und vielfältig darstellt. 47 Prozent wiesen im Vorfeld der FiT-Teilnahme ein sehr niedriges formales Bildungsniveau auf (d.h. maximal Pflichtschulabschluss), 48 Prozent waren zum Zeitpunkt des Eintrittes in das FiT-Programm langzeitbeschäftigungslos und / oder arbeitsmarktfern. Dies spiegelt sich auch in den subjektiven Beweggründen für die FiT-Teilnahme wider: Wenngleich das Interesse an einem neuen Berufsfeld am häufigsten genannt wird, war die Absolvierung der FiT-Ausbildung auch in hohem Maße mit der Hoffnung auf bessere Jobchancen und / oder auf ein höheres Einkommen verbunden. Des Weiteren geben die Befragten mehrheitlich an, vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig gewesen zu sein, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten – die Absolvierung des FiT-Programmes bedeutete somit für die meisten Absolventinnen den Einstieg in ein vollkommen neues Ausbildungs- bzw. Berufsfeld.

4 Erwerbsintegration im 1. und 2. Jahr nach der FiT-Teilnahme

Im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Erwerbsintegration lassen sich die Ergebnisse der Längsschnittdatenanalyse als Erfolg werten – insbesondere in Anbetracht der vielfach schwierigen Ausgangssituationen der Absolventinnen. So liegen die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme über alle Kohorten hinweg bei rund 67 Prozent. Während die für alle Kohorten zutreffenden Anstiege der Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr auf die

⁴ Vgl. Clarke 2020, Friedl 2017, Busch 2013.

⁵ Vgl. Ihsen et al. 2017, Schneeweiß 2016.

Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration verweisen, lassen die bereits im ersten Nachjahr bei rund 59 Prozent liegenden Beschäftigungszeitanteile darauf schließen, dass die Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programmes vielfach auch rasch erfolgt. Untermuert wird dies durch die Ergebnisse der Befragung: So geben die Respondentinnen mehrheitlich an, bereits wenige Tage oder wenige Monate nach der Absolvierung die erste Arbeitsstelle gefunden zu haben.

Die Befragungsdaten bestätigen die im Hinblick auf die Erwerbsintegration positiven Längsschnittdatenergebnisse dahingehend, dass einerseits die überwiegende Mehrheit (91 Prozent) angibt, nach der FiT-Teilnahme zumindest einmal erwerbstätig gewesen zu sein, andererseits ging die Erwerbsintegration nach der FiT-Absolvierung für 45 Prozent auch mit einer beruflichen Höherqualifizierung einher. Vor allem jüngere Absolventinnen, Absolventinnen, die zuvor auf niedrigerem Tätigkeitsniveau gearbeitet haben, und jene, die nach FiT im handwerklich-technischen oder IT-Berufsfeld beschäftigt sind bzw. zuletzt beschäftigt waren, haben dabei eine berufliche Höherqualifizierung durch die FiT-Teilnahme erfahren.

5 Ausbildungsadäquatheit der Erwerbsintegration

Um die Frage nach der Ausbildungsadäquatheit bzw. Ausbildungsnahe der Erwerbsintegration erfassen zu können, wurden die Teilnehmenden zu ihrem beruflichen Weg nach Absolvierung der FiT-Ausbildung befragt. Der Großteil der nach FiT erwerbstätigen Befragten (82 Prozent) gibt an, dass ihr aktueller oder zuletzt ausgeübter Job im Bereich von Handwerk, Technik oder IT lag. Als häufigstes Berufsfeld wurde von knapp einem Viertel der Respondentinnen das Berufsfeld »Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT« genannt – ein Berufsfeld, in welchem vor der Ausbildung nur vier Prozent der Befragten tätig waren. Rückblickend auf die gesamte Erwerbskarriere nach der FiT-Ausbildung wird von 75 Prozent der Befragten angegeben, ausschließlich oder überwiegend in einem handwerklich- / technisch- oder IT-spezifischen Berufsfeld gearbeitet zu haben.

Die Ergebnisse verweisen – nicht zuletzt im Vergleich zur beruflichen Ausgangssituation – darauf, dass die FiT-Ausbildung von einem Großteil der Absolventinnen tatsächlich berufsadäquat verwertet werden konnte, und dass ebenso einige große berufliche Änderungen durch das FiT-Programm unterstützt bzw. initiiert werden konnten. Dies kann ebenfalls als großer Erfolg des Programmes gewertet werden.

Die hohe Zufriedenheit der befragten FiT-Beschäftigten zeigt sich auch bei ihren Zukunftsplänen, denn rund 95 Prozent der FiT-Beschäftigten wollen in ihrem aktuellen Beruf weiterhin tätig sein, wobei davon rund 87 Prozent zusätzlich auch im aktuellen Unternehmen bleiben wollen.

6 Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von FiT-Absolventinnen

Um spezifische Antworten auf die Frage zu erhalten, was mögliche Einflussfaktoren dafür sein können, dass manche FiT-Absolventinnen längerfristig in den Bereich »Handwerk/Tech-

nik/IT« einsteigen und dort Fuß fassen können und andere nicht, wurden drei unterschiedliche Gruppen von FiT-Absolventinnen gebildet:

- FiT-Beschäftigte (65 Prozent der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden und diesen zum Zeitpunkt der Befragung noch immer innehatten;
- (vorläufige) FiT-Aussteigerinnen (13 Prozent der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden, aber zum Zeitpunkt der Befragung keinen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz mehr innehatten und
- (Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen (22 Prozent der Befragten).

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass die Rahmenbedingungen in einem Betrieb den Verbleib der Absolventinnen in technisch-handwerklichen und IT-Berufen beeinflussen: FiT-Absolventinnen, die ihrem Beruf nachhaltig nachgehen, beschreiben ihr betriebliches Umfeld sehr positiv, etwa punkto Frauenförderung und Karrieremöglichkeiten oder hinsichtlich der Möglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade die Möglichkeit der Teilzeitarbeit spielt hier eine relevante Rolle dafür, ob Absolventinnen in einem technisch-handwerklichen oder IT-Beruf verbleiben, insbesondere dann, wenn Betreuungspflichten vorliegen. Umgekehrt wird deutlich, dass ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen eine nicht zu unterschätzende Rolle beim Verlassen eines technisch-handwerklichen Berufsfeldes einnehmen.

Zudem zeigt die Befragung, dass ein Teil der FiT-Absolventinnen nach erfolgter Ausbildung noch nicht in ein entsprechendes Berufsfeld einsteigen konnte. Knapp zwei Drittel der (Noch-)Nicht-Einsteigerinnen meinen, dass trotz Bewerbungsaktivitäten bislang keine Stelle gefunden wurde. Vor allem Frauen ab 40 Jahren nennen signifikant häufiger diesen Grund: In dieser Gruppe erhalten rund drei Viertel der Frauen trotz Bewerbungen keine passende Stelle. Hier lässt sich ergänzend zu einer möglichen Voreingenommenheit aufgrund des Geschlechts eine verstärkende Voreingenommenheit gegenüber älteren Arbeitssuchenden konstatieren. Jüngere FiT-Absolventinnen nennen hingegen oft die Absolvierung einer weiteren Ausbildung als Ursache für den (noch) nicht erfolgten Einstieg in ein FiT-Berufsfeld: Bei den Unter-30-Jährigen sind es fast 80 Prozent, die dieser Option zustimmen.

7 Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von Unternehmen

Die Sicht der Absolventinnen wird durch eine qualitative Befragung der Unternehmen ergänzt. Von den InterviewpartnerInnen wird hervorgehoben, dass eine Erhöhung des Frauenanteiles als wichtig und sinnvoll gesehen wird, wie dies erreicht werden könne, wird allerdings unterschiedlich eingeschätzt. So ist beispielsweise die Sichtweise der Unternehmen in Bezug auf etwaige Maßnahmen zur Frauenförderung gespalten: Während ein Teil der InterviewpartnerInnen frauenfördernde Maßnahmen als wertvoll und wichtig erachtet, sind andere der Ansicht, dass dies nicht sinnvoll ist und vielen Frauen eine »Sonderbehandlung« unangenehm sei.

Jene, die spezifische Ansätze umsetzen und von frauenfördernden Maßnahmen sowie Maßnahmen rund um eine nicht-diskriminierende Arbeitsplatzgestaltung sowie Betriebskultur oder antidiskriminatorischen Ansätzen in Form von festgeschriebenen Regeln berichten, sehen den Einfluss hingegen durchwegs positiv. Vor allem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aktive Ansätze als notwendig erachtet, so etwa einen Plan zum Wiedereinstieg von Frauen nach absolvierter Elternkarenz, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder eine Anpassung der Arbeitszeiten auch in Schichtsystemen. Einige InterviewpartnerInnen haben auch die Erfahrung gemacht, dass Frauen oft aus den FiT-Berufsfeldern aussteigen. Ursachen werden in betrieblichen Arbeitsbedingungen, körperlichen Belastungen und unrealistischen Bildern gegenüber handwerklichen, technischen und IT-Berufen gesehen. In erster Linie wird aber die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert. Hier fällt auf, dass diese Aspekte von einem Teil der InterviewpartnerInnen als wenig gestaltbar erlebt werden und eher rhetorisch gefragt wird, was hier getan werden könne.

8 Resümee

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung zeigen, dass das FiT-Programm ehemals arbeitssuchende Frauen erfolgreich beim Weg und Verbleib in Berufe im Bereich von Handwerk, Technik und IT unterstützt. Dies ist umso bemerkenswerter, da die Befragten mehrheitlich vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig waren, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten.

Nichtsdestotrotz verweisen die Ergebnisse der Unternehmensinterviews sowie die Einschätzungen der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen und der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen darauf, dass für einen langfristigen Verbleib in handwerklichen, technischen oder IT-nahen Berufsfeldern nach wie einige Hürden bestehen. Dazu gehören etwa unzureichende Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit, männerdominierte Betriebskulturen sowie festgefahrene geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Zuschreibungen.

Die UnternehmensvertreterInnen formulieren in diesen Zusammenhang Unterstützungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen, etwa im Hinblick auf verstärkte Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten, Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungen zur besseren Gestaltung von Außenauftritten (Berufsfelder für Frauen anschaulich machen) und einen Ideenpool, wie eine bessere Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit in diesen Berufsfeldern aussehen könnte. Eine Ausweitung der Kooperation mit Betrieben sowie der Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes können jedenfalls einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die positiven Erfahrungen, die in vielen Betrieben gemacht werden, auch auf jene Betriebe auszuweiten, in welchen dies – zumindest noch – nicht so gut gelingt bzw. wo die konkreten Ideen dazu noch fehlen.

Die hohen Anteile an Absolventinnen, welchen der Einstieg in das und der nachhaltige Verbleib im FiT-Berufsfeld gelangen, sowie deren positive Erfahrungen in den jeweiligen Berufsfeldern zeigen jedenfalls, dass die (noch) bestehenden Herausforderungen bewältigbar sind, wenn der Wille dazu von betrieblicher Seite vorhanden ist. Eine weitere Intensivierung der

Zusammenarbeit von Programmen wie dem FiT-Ausbildungsprogramm mit Unternehmen stellt somit einen vielversprechenden Ansatzpunkt dar, um die bemerkenswerten Erfolge des FiT-Programmes weiterzuführen und damit langfristig einen wichtigen Beitrag zum Abbau der horizontalen Arbeitsmarktsegregation in Österreich zu leisten.

9 Literatur

- Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Clarke, Heather M. (2020): Gender Stereotypes and Gender-Typed Work. In: Klaus F. Zimmermann (Hg.): Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. Wiesbaden: Springer.
- Friedl, Martina A. (2017): Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13655.
- Ihsen, Susanne / Mellies, Sabine / Jeanrenaud, Yves / Wentzel, Wenka / Kubes, Tanja / Reutter, Martina / Diegmann, Lydia (2017): Weiblichen Nachwuchsfür MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag.
- Schneeweiß, Sandra (2016): AMS report 116: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11634.



Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan, Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Da urbane Orte die primären Zielorte für Zuwandernde sind, hat sich die Forschung bislang mit wenigen Ausnahmen auf den städtischen Bereich konzentriert. Folglich gibt es kaum systematisch und überregional vergleichende Forschung zum Leben von Geflüchteten im Stadt-Land-Vergleich. Noch weniger Daten liegen vor, wenn es um die Faktoren zur gelungenen Arbeitsmarktintegration im Stadt-Land-Vergleich geht. Ziel dieser im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossenen Studie¹ im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich war es,² die Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak im Vergleich urbaner und ländlicher Räume im Umland von Zentren zu beleuchten.

Einem qualitativen Studiendesign folgend wurden im Zeitraum August 2021 bis Oktober 2021 insgesamt fünf Fokusgruppendifkussionen mit insgesamt 60 asylberechtigten Frauen durchgeführt. Ziel hierbei war es, vertiefende Erkenntnisse zu den Barrieren und Erfolgsfaktoren für eine gelungene Arbeitsmarktintegration im Vergleich zwischen der Großstadt Wien und ländlichen Zentren (St. Pölten, Braunau) zu gewinnen.

1 Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13696.

2 Durchgeführt wurde die Studie vom Unternehmen Partners4 (www.partners4.com).

Die Studie zeigte, dass Faktoren wie der Prozess des Deutscherwerbes, Ausbildung und Qualifikation, fördernde Institutionen und AMS-Beratung bestimmende Faktoren in der Erwerbsintegration sind. Weitere Faktoren wie Kinderbetreuung, soziale Netzwerke und Mobilität sind in ländlichen Zentren bestimmender als in der Großstadt.

2 Hauptergebnisse

Der Fokus der vorliegenden Untersuchung lag in der Exploration der hinderlichen und förderlichen Faktoren der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund im Stadt-Land-Vergleich aus der Perspektive der Zuwanderinnen. Auch wenn diese Perspektiven im Rahmen der Fokusgruppen anekdotisch dargestellt wurden, lassen sie aufgrund der Übereinstimmung der Sichtweisen eine gewisse Allgemeingültigkeit zu. Wie zahlreiche vorangegangene Studien zeigt auch diese Untersuchung, dass anerkannte weibliche Flüchtlinge trotz des »uneingeschränkten« Arbeitsmarktzuganges in der Realität mit zahlreichen Einschränkungen konfrontiert sind. Hierbei scheinen auf ersten Blick die Schwierigkeiten einer Erwerbsintegration in ländlichen Räumen zu überwiegen. Dennoch zeigen sich bei genauerer Betrachtung auch begünstigende Faktoren im ländlichen Raum. Auf der Grundlage der bisherigen Forschungen zu der Arbeitsmarktintegration im städtischen und ländlichen Raum und aus den aktuellen Daten dieser Untersuchung lassen sich die Barrieren und begünstigenden Faktoren im Stadt-Land-Vergleich folgendermaßen bilanzieren:

2.1 Deutschkenntnisse als Anforderung der Arbeitgeber

Großstädte haben aufgrund der aktiveren und strategisch ausgerichteten Integrationspolitik sowohl die Strukturen als auch die Ressourcen, den Deutschkompetenzerwerb zu stärken. Für geflüchtete Frauen sind in den Städten die Angebote zahlreicher sowie die Zugänglichkeit zu Deutschkursplätzen und Aufbaukursen einfacher. Dennoch wird sowohl in der Stadt als auch am Land die fehlende Möglichkeit zum Besuch von fachspezifischen Deutschkursen kritisiert. Sowohl am Land als auch in der Stadt zeigt sich, dass die Qualität der Deutschkurse als nicht adäquat für den Erwerb von Sprechpraxis beurteilt wird, da die gewünschte Sprachpraxis in den angebotenen Deutschkursen nicht erzielt werden kann. Diesbezüglich zeigen sich am Land leichte Vorteile, da Sprechpraxis außerhalb der Deutschkurse – nämlich im Kontakt mit ÖsterreicherInnen – leichter erworben werden kann. Da Sprechpraxis einer der wesentlichen Faktoren in der Erwerbsintegration ist, könnten sich diesbezüglich am Land leichte Vorteile ergeben.

2.2 Ausbildung und Qualifikation

Qualifizierungs- und Kompetenznachweise seitens der BewerberInnen sind sowohl am Land als auch in der Stadt wichtige Anforderungen der Arbeitgeber und zeigen sich als vielschichtiges Problem: Während qualifizierte zugewanderte Frauen ihre Qualifizierung aus dem Heimatland nicht anerkannt bekommen, sehen geringqualifizierte Frauen aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse, aber auch aufgrund ihres Alters kaum Möglichkeiten, in Qualifizierungs-

programme oder ihrer Kompetenz entsprechende Arbeitsstellen zu kommen. Damit landen sowohl qualifizierte wie auch geringqualifizierte Zuwanderinnen – wenn überhaupt – in prekärer oder instabiler Erwerbstätigkeit. Diesbezüglich zeigen sich am Land jedoch leichte Vorteile: Da hier sowohl weniger Konkurrenz in der Arbeitsuche herrscht als auch seitens der Arbeitgeber die Regeln etwas weniger streng ausgelegt werden, schaffen geflüchtete Frauen am Land den Einstieg in Arbeitsstellen auch ohne entsprechendem Qualifizierungsnachweis entsprechend leichter als jene in der Stadt.

Für geflüchtete Frauen mit Kopftuch und für Frauen über 40 Jahre zeigt sich hinsichtlich der Qualifizierung ein weiteres Problem: Selbst wenn sie durch Ausbildung in die Neudefinition und Kanalisierung ihrer beruflichen Identität investieren, bietet diese Investition keine Garantie für eine existenzsichernde Erwerbsintegration, da sie aufgrund der potenziellen Diskriminierung, die sich für Kopftuchträgerinnen und Frauen 40+ ergibt, damit rechnen müssen, von Arbeitgebern abgelehnt zu werden. Aus den Daten lassen sich keine Schlüsse zum Stadt-Land-Vergleich bezüglich solcher Diskriminierung seitens der Arbeitgeber ziehen.

2.3 Kinderbetreuung

In ländlichen Regionen ist es grundsätzlich schwieriger, ein ausreichendes und bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung zu finden. Dieses Fehlen der Kinderbetreuung zeigt sich am Land vor allem für Mütter von kleinen Kindern, da für Kleinkinder Krabbelstuben bzw. öffentliche Kindergartenplätze nicht verfügbar bzw. private Betreuung nicht leistbar sind. Damit ist eine wesentliche Grundlage für Erwerbsintegration – nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – am Land nicht gegeben, und hier zeigt sich diesbezüglich der urbane Bereich deutlich im Vorteil.

2.4 Erfahrung mit AMS-BeraterInnen

Aus der Sicht der geflüchteten Frauen ist das AMS eine wichtige Anlaufstelle in deren Erwerbsintegration. Dies deshalb, weil dem AMS vordergründig die Unterstützungsleistung nach Deutschkursen, die Bewilligung und Finanzierung von Ausbildungen und Arbeits- und Stellensuche zugeschrieben wird. Trotz zahlreicher Schritte in der Unterstützung der Frauen seitens des AMS zeigt sich allerdings aus mehreren Gründen Unzufriedenheit bei der Zielgruppe. Als Beispiele für die Unzufriedenheit werden Probleme auf persönlicher Ebene, aber auch auf der Ebene der Bereitstellung möglicher Unterstützungsleistung genannt: fehlende persönliche Betreuung, fehlende Einbindung in der Karriereplanung, Stereotypisierung als »Hilfskraft«, Unfreundlichkeit, fehlendes Verständnis für die Alltags Herausforderungen, intransparente Zuteilung bzw. »Verweigerung« von Unterstützungsleistung zum Sprachkompetenzerwerb bzw. zur Erlangung von Ausbildungsplätzen, fehlende Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen. Hier zeigt sich zum Teil eine Erwartungshaltung der Zuwanderinnen, die nicht den originären Zweck des AMS – nämlich Arbeitsvermittlung – abbildet. Mangels Klarheit der Grenzen des Serviceangebotes wird von den Frauen eine »Rundum-Beratung« erwartet, die nicht erfüllt werden kann. Bezüglich der Beratungsqualität wird der AMS-Bera-

tung in ländlichen Regionen (gegenüber jenen im urbanen Raum) ein besseres Zeugnis ausgestellt, denn hier wird laut Ansicht der Zuwanderinnen mehr Verständnis für die Situation gezeigt. Keine Unterschiede im Stadt-Land-Vergleich in Bezug auf AMS-Beratung zeigt sich bei gebildeten Zuwanderinnen; sie alle berichten, zu wenig von der AMS-Beratung zu profitieren. Die Gründe dafür liegen darin, dass diese Frauen offensichtlich einen höheren Anspruch an die Begegnungsqualität haben, sie aber oftmals von den AMS-BeraterInnen aufgrund der herrschenden Regeln und Anforderungskriterien bezüglich ihrer Aspiration enttäuscht werden (müssen). Diese Erwartungsenttäuschung wird dort noch verstärkt, wo es keinen Zugang zu Ausbildungsplätzen bzw. Deutschkursen gibt, und diese Zugangsmöglichkeit ist aus Sicht der Frauen am Land noch weniger gegeben als in der Stadt.

2.5 Fördernde Institutionen

Mit Beginn der Flüchtlingskrise hat das AMS im operativen Bereich in Zusammenarbeit mit einer Bietergemeinschaft so genannte »Kompetenzchecks« für geflüchtete Personen eingeführt. Da diese Kompetenzchecks muttersprachlich durchgeführt werden, und die Beratung auf die Bewusstmachung der Fähigkeiten und Fertigkeiten abzielt, wird mit den Kompetenzchecks ein wesentliches Bedürfnis – nämlich Selbstbestimmung und Einbindung in die eigene Karriereentwicklung – adressiert. Frauen werden in diesen Kompetenzchecks nicht nur »job-ready«, sondern auch »AMS-fit« gemacht und sind somit auf die AMS-Beratung besser vorbereitet. Dennoch kritisieren Zuwanderinnen vor allem in der Großstadt, dass der Kompetenzcheck zu spät kommt und sie damit viel Zeit in ihrer Erwerbsintegration verlieren. Auch wenn der Kompetenzcheck bundesweit angeboten wird, entsteht aus den Diskussionen der Eindruck, dass der Zugang dazu im urbanen Bereich einfacher – weil über das AMS formalisierter – ist, während Frauen im ländlichen Bereich weniger Zugang zu formalisierten Kompetenzchecks haben. Dennoch ist am Land das Bedürfnis nach dieser Form der persönlichen Beratung und Information gestillt, da sie über privat organisierte Einrichtungen einen niederschwelligeren Zugang haben. So ist es am Land üblich, dass Frauen, die bereits Erfahrungen mit solchen Einrichtungen haben, andere Zuwanderinnen »mitnehmen« und ihnen somit den Zugang zu einer beruflichen Orientierung und eine vermittlungsunterstützende Begleitung ermöglichen. Diese Erfahrungen zeigen, dass im ländlichen und kleinstädtischen Raum zivilgesellschaftlichen Akteuren und Einrichtungen – also ehrenamtlich Engagierten und privaten Vereinen – eine Schlüsselrolle bei der Erwerbsintegration von Zugewanderten zukommt, weil diese niederschwellige Orientierung leisten, die seitens des AMS nicht abgedeckt werden kann.

2.6 Soziale Netzwerke

Auch wenn soziale Kontakte nicht an vorderster Stelle der begünstigenden Faktoren zur Erwerbsintegration genannt werden, so sind sie dennoch ein wesentlicher Faktor einer gelingenden Arbeitsmarktintegration. Hierbei ist vor allem der soziale Kontakt mit ÖsterreicherInnen von wesentlicher Bedeutung, denn ÖsterreicherInnen wird von den Zuwanderinnen

eine bessere Vernetzung mit potenziellen ArbeitgeberInnen zugeschrieben. Häufig stehen Sprachkenntnisse und/oder eine ablehnende Haltung von ÖsterreicherInnen näheren Kontakten im Wege. Frauen am Land sind bezüglich der sozialen Kontakte zur autochthonen Bevölkerung gegenüber jenen im urbanen Bereich allerdings im Vorteil, da die Überschaubarkeit des ländlichen Raumes, die Nähe und Intensität des Zusammenlebens und die generelle Haltung zu Nachbarschaft am Land ein soziales Stützsystem bilden, das sich günstig auf die Erwerbsintegration auswirkt. Weniger deutlich sind die Erkenntnisse zu sozialen Beziehungen zu Menschen aus der eigenen ethnischen Gruppe. Sowohl Frauen am Land als auch in der Stadt nennen soziale Beziehungen mit Menschen aus dem Heimatland als Ressourcen bei ihrer Arbeitsuche, haben aber unterschiedliche Erfahrungen, wie sie davon profitieren können. Während einige angeben, dass sie über ihre »Freundinnen« von einer offenen Stelle gehört haben, berichten andere, dass der Kontakt zu Landsleuten aufgrund der unterschiedlichen Lebensweisen und Haltungen schwierig ist. Einigkeit herrscht am ehestens noch dort, wo es darum geht, die Erfahrungen der eigenen Landsleute in Bezug auf Systemverständnis bzw. Behördenwege zu nutzen, denn hier wird den ÖsterreicherInnen – die diese Erfahrung ja nicht gemacht haben – weniger vertraut als jenen, die den Weg bereits gegangen sind.

2.7 Mobilität

Geringere Siedlungsdichte und größere räumliche Entfernungen stellen für geflüchtete Frauen in ländlichen Bereichen andere Anforderungen an Mobilität als für Frauen im urbanen Bereich. Da geflüchtete Frauen aus oben genannten Gründen oftmals in Arbeitsstellen im Schichtdienst bzw. in Arbeitszeiten außerhalb der Kernzeiten landen, sind sie auf den öffentlichen Verkehr angewiesen. Während das öffentliche Verkehrsangebot der Städte Schichtdienst bzw. das Arbeiten an Tagesrandzeiten möglich macht, sind solche Arbeitsstellen in ländlichen Bereichen überhaupt nicht oder nur unter einem erheblichen Zeiteinsatz erreichbar. Dieses Problem kann auch durch individuelle Mobilität nicht gelöst werden, da geflüchtete Frauen oft nicht die Ressourcen für ein eigenes Fahrzeug oder eine Lenkerberechtigung haben. Geflüchtete Frauen, die im urbanen Bereich Arbeit suchen, finden sich diesbezüglich deutlich im Vorteil.

3 Schlussbemerkungen und Fazit

3.1 Die Rolle des AMS

Wie diese Untersuchung zeigt, haben Frauen, die in Österreich Asyl gefunden haben und in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, mit vielfältigen Problemen zu kämpfen. Diese unterscheiden sich im Stadt-Land-Vergleich in einzelnen Dimensionen mehr oder weniger. Dennoch zeigen sie sich generell als Systemherausforderungen, die sich aus den Anforderungen des Arbeitsmarktes und aus den Lebensbedingungen und Mehrfachbelastungen der geflüchteten Frauen ergeben. Insgesamt lässt sich aus den bestehenden Daten folgender Schluss ziehen: Für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen gilt die Formel »Zielstrebigkeit + Ressourcenzugang + Vorstellungswelt«. Vor allem die Dimension »Zielstrebigkeit« und »Vorstellungswelt«

differieren zwischen den Gruppen nach Herkunftsländern. Die Dimension »Zielstrebigkeit« umfasst in diesem Zusammenhang die Klarheit zu bestimmten Berufsfeldern und die Motivation, diese zu verfolgen.

Die Dimension »Vorstellungswelt« bezieht sich auf die berufliche Vorerfahrung und Zugänge zu Berufsfeldern im Heimatland sowie auf das Wissen um die Möglichkeiten der verschiedenen Karrieremöglichkeiten in Österreich.

Dem AMS kommt in dieser Formel dabei insofern Bedeutung zu, als es einen wichtigen Hebel in der Gestaltung des Ressourcenzuganges und der Vorstellungswelt darstellt.

Aus den Daten kann der Schluss gezogen werden, dass die Wirksamkeit der AMS-Maßnahmen an Effizienz und Qualität gewinnen könnte, wenn Zuwanderinnen in die Karriere- und Ressourcenplanung frühzeitiger eingebunden würden. Da dies am Land allem Anschein nach etwas besser gelingt, wäre eine vergleichende Erhebung der Gründe für die scheinbare bessere Beratungsqualität am Land interessant. Diese Erkenntnisse könnten dazu dienen, die Beratung im städtischen Bereich dementsprechend anzupassen.

Der bereits eingeschlagene Weg des Kompetenzchecks spielt in der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle und sollte in der Stadt in diesem Ausmaß jedenfalls weitergeführt, am Land noch weiter ausgebaut und den Frauen zugänglich gemacht werden.

Ein weiterer Weg in Bezug auf die Erweiterung der Vorstellungswelt der geflüchteten Frauen wäre ein permanentes und flächendeckendes interkulturelles Sensibilisierungsangebot für AMS-BeraterInnen, um der wahrgenommenen Stereotypisierung und der damit verbundenen empfundenen Entmündigung entgegenzuwirken.

Um Zugangsbarrieren abzubauen und die Zielstrebigkeit aufrechtzuerhalten, wäre eine Investition in die »AMS-Fitness« durch vorgelagerte fördernde Institutionen lohnenswert. Dies könnte durch eine engere Vernetzung mit AMS-nahen Institutionen gelingen. Teil dieser »AMS-Fitness« könnte u. a. darin liegen, Frauen auf die Begegnung mit dem AMS vorzubereiten. Diese Vorbereitung könnte u. a. eine Aufklärung zu Grenzen und Möglichkeiten der AMS-Beratung oder eine vorbereitende Hilfestellung auf potenziell schwierige Situationen in der AMS-Beratung beinhalten. Damit wären AMS-BeraterInnen in Bezug auf Erwartungen und Forderungen entlastet. Solche Institutionen könnten institutionalisiert werden und als vorgelagerte Stelle die Berufsorientierung sowie den Aufbau von Kompetenzen, die für die Arbeitsuche notwendig sind, übernehmen. Sie würden damit als Ansprechpartner für die Abdeckung der Grundbedürfnisse (z. B. Kindergartenplatz, Betreuungspflichten) AMS-BeraterInnen entlasten.

Ein wesentlicher Faktor in der Dimension »Zielstrebigkeit« ist der Deutschkompetenzerwerb. Um den Prozess des Deutscherwerbes effizienter zu gestalten, könnte das AMS die bestehenden Sprachkompetenzangebote auf Wirksamkeit – vor allem in Bezug auf die Sprechpraxis – evaluieren und die Angebote dementsprechend adaptieren. Vor allem im Bereich des Online-Lernangebotes könnten Zuwanderinnen von einer Evaluierung und Adaptierung profitieren. Dies könnte der Effizienz im Sprachkompetenzerwerb und damit der besseren Vermitelbarkeit für die Zielgruppe geflüchtete Frauen dienen.

In der Dimension »Vorstellungswelt« könnte ein Hebel des AMS darin liegen, weitere Anstrengungen in den Erwartungsabgleich in Bezug auf die Anforderungen der Arbeitgeber und der Arbeitssuchenden zu unternehmen. Dabei wäre ein vertiefender Dialog mit Arbeitgebern und deren Erwartungen an geflüchtete Frauen, aber auch mit den geflüchteten Frauen selbst wichtig, um die Annahmen zu den wechselseitigen Leistungserwartungen in unterschiedlicheren Berufsfeldern deutlicher hervorstreichend bzw. zu korrigieren. So könnte zum Beispiel dadurch die gängige Annahme der Zuwanderinnen korrigiert werden, dass geflüchtete Frauen in Hilfsjobs B1-Sprachniveau vorweisen müssen. Dies würde die Einstiegsbarriere in den Bewerbungsprozess deutlich reduzieren.

Neben diesen genannten Maßnahmen, die durch das AMS gesetzt werden können, sind in Bezug auf den Ressourcenzugang strukturelle Fragen wie die der Mobilität und der bedarfsorientierten Kinderbetreuung auf politischer Ebene zu lösen. Denn erst wenn diese Grundbedingungen sichergestellt sind, zeigen sich Frauen offen und fähig, in Bewerbungsprozesse einzusteigen. Dazu zählt auch ein verstärktes Angebot an Teilzeitangeboten am Arbeitsmarkt.

Ein ebenso wichtiger struktureller Hebel in den Dimensionen »Ressourcenzugang« und »Vorstellungswelt« könnte die Forcierung der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen und Kompetenzen auch ohne formale Qualifikation sein. Die Palette dafür reicht von Eignungstests von Arbeitgebern zum Nachweis der Qualifikation über die Herabsetzung der Einstiegs Voraussetzungen in bestimmten Berufsfeldern bis hin zu institutionalisierter Berufsorientierung für geflüchtete Frauen anhand von Praktika oder Karrierecoaching.

Ein weiterer Hebel, der auf politischer Ebene zu lösen ist, könnte die Leistungssicherstellung von fördernden Institutionen bzw. niederschwelliger Netzwerkarbeit sein. Dazu zählt die Sicherstellung der finanziellen Mittel für die dem AMS vorgelagerten Beratungseinrichtungen, damit Frauen in der »AMS-Fitness« unterstützt werden. Dazu zählt die Institutionalisierung eines Mentoringprogrammes für geflüchtete Frauen, welches bei der Bildung von Sozialkapital im Sinne eines wesentlichen Faktors der Arbeitsmarktintegration hilft. Diese Erweiterung der Angebotslandschaft könnte als Informationsdrehscheibe und Anlaufstelle für die Ressourcenorganisation, für die Bildung von Systemverständnis und als Einstieg in soziale Netzwerke genutzt werden und in der Folge die »AMS-Fitness« der Zuwanderinnen positiv beeinflussen.

Eine gelingende Arbeitsmarktintegration besteht also aus einem Zusammenspiel mehrerer Akteure. Werden diese Herausforderungen nicht adressiert, so besteht die Gefahr, dass sämtliche Dimensionen in der Formel »Zielstrebigkeit + Ressourcenzugang + Vorstellungswelt« in Richtung Null gehen und somit viele Zuwanderinnen ihre Motivation für die Arbeitssuche verlieren bzw. ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt gar nicht erst ermöglicht wird.

Zuwanderinnen würden damit Gefahr laufen, in einer »Endlosschleife Deutschkurse« stecken zu bleiben oder sich aktiv aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen und stünden als wichtige Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

3.2 Limitierende Faktoren

Die präsentierten Schlussbemerkungen basieren auf der Datenerhebung mit Frauen unterschiedlichen Bildungsgrades aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak. Hier zeigt sich deutlich, dass es bereits innerhalb dieser Gruppe aufgrund der Lebensbedingungen und Vorgeschichten eine hohe Vielfalt gibt, die die Arbeitsmarktintegration beeinflusst.

Während aufgrund der kollektiven Orientierungen diesbezüglich dennoch Schlüsse zulässig sind, bildet die vorliegende Studie nicht die Heterogenität und Diversität der Gesamtgruppe asylberechtigte Frauen in Österreich ab und lässt keine Rückschlüsse auf Frauen aus anderen Ländern zu. Im Sample der Iranerinnen und Irakerinnen waren keine Frauen ohne Vorqualifikation. Es lässt sich daher nicht beurteilen, inwieweit Frauen aus diesen Ländern ohne Ausbildung überhaupt an einer Arbeitsmarktintegration interessiert sind bzw. welche Herausforderungen sich für diese stellen.

Wie bereits in der Einführung und in der Zusammenfassung dargestellt wurde, wurde in dieser Studie die Perspektive der geflüchteten Frauen beleuchtet, nicht jedoch die der AMS-BeraterInnen. Die tatsächlichen Investitionen des AMS in die Erwerbsfähigkeit der geflüchteten Frauen waren nicht Teil dieser Untersuchung. Daher ist eine Schlussfolgerung, inwieweit sich die Wahrnehmung der Zuwanderinnen mit der tatsächlichen Beratungsleistung des AMS deckt, nicht zulässig und war auch nicht Ziel dieser Untersuchung.

3.3 Wunschkonzeptionen und Hebel aus Sicht der Frauen

Aus den Geschäftsberichten des AMS³ zeigt sich, dass es seitens des AMS große Bemühungen und Investitionen in die Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Frauen gibt.

Dazu zählen u. a. bereits vorhandene bedarfsorientierte Angebote. Dennoch zeigen sich aus der Sicht der Zielgruppe wichtige Hebel und Wünsche zur Arbeitsmarktintegration, die deren Problemfelder aufzeigen. Sie sind wie folgt zu bilanzieren:

3.3.1 Schnellerer Durchlauf und anwendungsorientierte Deutschkurse

In den Gruppendiskussionen wurde mehrfach der Wunsch nach verbesserten Deutschkursen geäußert. Hervorgehoben wurde vor allem die Notwendigkeit, dass die einzelnen Kurse rasch aufeinander folgen. Es werden anwendungsorientierte Deutschkurse gewünscht. Der Frontalunterricht mit Fokus auf Grammatik verfehlt aus Sicht vieler Frauen den Zweck des Spracherwerbes. Ideal wären Angebote für verstärkte Sprachanwendung. Eine Verknüpfung von Sprachbildung und beruflicher Qualifizierung wird gewünscht. Hier wurden z. B. der Wunsch nach Computerkursen geäußert, da PC-Kenntnisse für den Bewerbungsprozess essenziell sind, sowie der Wunsch nach einem größeren Angebot an Ausbildungen, welche auch ohne Pflichtschulabschluss absolviert werden können.

³ Vgl. z. B. AMS Geschäftsbericht 2020: www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2020.pdf.

Im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildungen wurde der Wunsch nach einer flexiblen Kurseinteilung geäußert. Dies bezieht sich einerseits auf die Vorkenntnisse der Kursteilnehmerinnen, da eine Gruppe mit unterschiedlichem Deutschniveau das zielgruppenspezifische Lernen erschwert. Und andererseits auf das Erfordernis, Kurse entsprechend der Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden.

Optimal wären in diesem Zusammenhang auch Kinderbetreuungsplätze direkt beim Arbeitgeber (z.B. Betriebskindergärten). Ideal wären Angebote, welche eng miteinander verbunden und aufeinander aufbauend sind.

3.3.2 Frühe Kompetenzchecks

Aus Sicht der Frauen erfüllt der angebotene »Kompetenzcheck« einen guten Einstieg, dieser müsste dementsprechend als erste Maßnahme, nach Erhalt des Asylbescheides, erfolgen. Als Einstieg in den Integrationsverlauf werden Informationen in der Muttersprache über alle Grundlagen des Soziallebens in Österreich benötigt. Das bezieht sich vor allem auf die Möglichkeiten der Ausbildung, die Anerkennung von Qualifikationen, Informationen über zuständige Behörden, die Aufgaben des AMS, aber auch z.B. auf Informationen über das österreichische Kinderbetreuungs- und Schulsystem.

Daher könnte eine Prozessplanung aus Sicht der Zuwanderinnen wie folgt aussehen:

- Teilnahme an dem Angebot »Kompetenzcheck«, Beratung in der Muttersprache;
- erstes Beratungsgespräch durch das AMS, bei dem auch auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Frauen eingegangen wird;
- Vermittlung in einen passenden Integrations- oder Sprachkurs, wobei anwendungsorientierte Sprachkurse hier ideal wären, sowie
- Vermittlung in weitere berufsorientierende Maßnahmen, wobei hier Praktikumsplätze und Schnupperangebote ideal wären.

3.3.3 Anerkennung der Qualifikationen

Da eine generelle Unsicherheit über die bestehenden Möglichkeiten des Zugangs zum Arbeitsmarkt besteht, haben Zuwanderinnen den Wunsch nach Anerkennung von Vorerfahrungen aus dem Heimatland. Dies bezieht sich sowohl auf informelle Qualifikationen als auch auf die Anerkennung von Zertifikaten. Frauen wünschen sich Jobangebote, für die keine Ausbildung notwendig ist, sowie eine Jobsicherheit nach Abschluss einer Ausbildung. Dies ergibt sich vor allem aus dem Risiko viel Zeit in eine Ausbildung zu investieren, ohne danach eine passende Anstellung zu finden.

3.3.4 Persönliche Beratung bzw. Vertrauenspersonen und Einbezug

Mehrfach wurde der Wunsch nach einer individuellen Beratung durch einen persönlichen bzw. eine persönliche AnsprechpartnerIn (Case ManagerIn) geäußert. Dabei sind ihnen eine stärkere Einbeziehung bzw. Beteiligung bei der Auswahl möglicher Bildungswege wichtig sowie mehr Unterstützung vom AMS, um das Vorwissen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu nutzen.

zu können. Die Berücksichtigung der Kompetenzen und Arbeitserfahrungen sowie der Berufswünsche bei der Vermittlung durch das AMS ist den Frauen ein großes Anliegen.

3.3.5 Funktionierende Kinderbetreuung als Grundvoraussetzung

Für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit ist ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen essenziell. Mehrmals wurde in den Gruppendiskussionen die Problematik angesprochen, dass die zeitlich begrenzten Betreuungsangebote negative Auswirkungen auf die Berufsmöglichkeiten haben. Dies führt im schlimmsten Fall zur Abmeldung vom AMS, da – vor allem in den Ferienzeiten – durch die geschlossenen Betreuungseinrichtungen und das fehlende soziale Netzwerk keine Kinderbetreuung gewährleistet ist.



Teuta Beshi

Geschlechtsspezifische Darstellung der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik

Der aktuelle Bericht »Gleichstellungskennzahlen im AMS« (Auswertungsjahr 2021)

Das AMS Österreich veröffentlicht regelmäßig in Geschäftsberichten seine Aktivitäten im Rahmen des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG). Mit dem Bericht »Gleichstellungskennzahlen im AMS« legt die Frauenabteilung des AMS Österreich zusätzlich eine geschlechtsspezifische Darstellung der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik vor. Ziel dieses Berichtes ist es, die interessierte Öffentlichkeit über den geschlechtsspezifischen Zugang zu sozialer Absicherung im Fall einer Erwerbsarbeitslosigkeit (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) und die geschlechtsspezifische Verteilung der AMS-Fördermittel zu informieren. Zudem findet sich eine detaillierte Auswertung in Bezug auf die Herkunft, das Alter und die Bildungsabschlüsse von AMS-KundInnen in diesem Bericht, um Aspekte der Mehrfachdiskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Das vorliegende FokusInfo resümiert die wichtigsten Aussagen des aktuellen Berichtsbandes.

Das Jahr 2021

Nach dem Corona-Krisen-Jahr 2020 war der Arbeitsmarkt 2021 durch einen starken Rückgang der Arbeitslosigkeit (ein Minus von 9,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) gekennzeichnet. Bei den Frauen sank sie mit einem Minus von 10,2 Prozent stärker als bei den Männern (-8,5 Prozent).

Parallel dazu kam es zu einem Anstieg der Beschäftigung um 2,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Prozentuell blieb die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich zum Vorjahr unverändert (46,3 Prozent Frauenanteil).

Die Arbeitslosenquote von Frauen (7,9 Prozent) lag insgesamt niedriger als jene der Männer (8,1 Prozent), allerdings bei starken regionalen Unterschieden. Jedoch sank die Arbeitslosenquote in jedem Bundesland. Die Frauenarbeitslosenquote sank in Kärnten um 2,5 Prozent und in Wien um zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr am stärksten. Am wenigstens sank die Frauenarbeitslosenquote in Vorarlberg mit einem Minus von 1,2 Prozent (im Vergleich zum Vorjahr). Jedoch sank die allgemeine Arbeitslosenquote in Vorarlberg sehr stark, und zwar mit einem Minus von 2,4 Prozent (zweithöchster Wert, nach Kärnten mit einem Minus von 2,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr).

Um die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit abzufedern, erhalten arbeitslose Menschen monetäre Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Anhand der unterschiedlichen Leistungshöhen zeigten sich auch 2021 die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Der geschlechtsspezifische Gap beim Arbeitslosengeld-Bezug betrug 2021 rund 17,1 Prozent (2020: 16 Prozent) und in der Notstandshilfe 12,1 Prozent.

Das AMS hat »Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt« als klar formuliertes Ziel. Um dies zu erreichen, hat sich das AMS zu Gender Budgeting in der aktiven Arbeitsmarktförderung verpflichtet. 51,6 Prozent des Förderbudgets wurden 2021 für Frauen ausgegeben; damit lag die Zielerreichung erneut um 2,2 Prozentpunkte über der vorgegebenen 49,4 Prozent-Marke. Bei der Anzahl der Personen, die eine Förderung vom AMS erhalten haben, lag der Frauenanteil bei 52,5 Prozent (+7,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).

Das gleichstellungspolitische Ziel des AMS, nämlich Frauen zum Ausgleich der bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt stärker zu fördern, wird durch ein umfangreiches arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm unterstützt, das sich aus den im »Längerfristigen Plan« des AMS formulierten Gleichstellungszielen ableitet. Diese Gleichstellungsziele beziehen sich auf die Erwerbsintegration von Frauen, die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und den verbesserten Zugang von Frauen zu allen Berufen und Positionen, um existenzsichernde Beschäftigung sicherzustellen. In diesem Rahmen bietet das AMS die Programme »Wiedereinstieg unterstützen«, »Frauen in Handwerk und Technik« und die »Frauenberufszentren« an. Auch die Möglichkeit der Höherqualifizierung durch »Kompetenz mit System« (KmS) kommt speziell Frauen entgegen. Damit bietet das AMS eine breite Angebotspalette für verschiedene Zielgruppen von Frauen.

Gesellschaftlichen Realitäten führen nach wie vor zu einer Benachteiligung von Frauen

- **Gender Pay Gap:** Frauen verdienen für gleiche Arbeit weniger als Männer (Gender Pay Gap). Im Jahr 2021 verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen um 14,3 Prozent¹ weniger als ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer. Der Gender Pay Gap unterschied sich auch

¹ Quelle: equal-pay-day.at.

von Bundesland zu Bundesland erheblich. Vorarlberg hat mit 23,3 Prozent einen der höchsten Gender Pay Gaps (Europas) zu verzeichnen. In Wien dagegen lag der Gender Pay Gap bei 4,8 Prozent. Im EU-Vergleich belegt Österreich einen der letzten Plätze. Mit 18,9 Prozent (2020) hat sich die Lage im Zehn-Jahres-Vergleich (2010: 24 Prozent) verbessert, ist aber noch immer deutlich über den EU-Durchschnitt von 13 Prozent.

- **Gläsernen Decke:** Noch immer hält sich das Phänomen der so genannten »Gläsernen Decke« hartnäckig, denn der Frauenanteil in den TOP-200-Unternehmen Österreichs betrug lediglich 8,9 Prozent.²
- **Geschlechterstereotype bezüglich der Berufswahl:** Die Berufswahl wird nach wie vor durch Geschlechterstereotype geprägt. So waren im Jahr 2021 die drei häufigsten Lehrberufe von jungen Frauen Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin.³ Die jungen Männer hingegen wählten hauptsächlich Lehrberufe aus dem handwerklich-technischen Bereich, nämlich Metalltechnik, Elektrotechnik und KFZ-Technik.
- **Vereinbarkeitsproblematik:** Noch immer tragen Frauen hauptsächlich die Last, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Sie verkürzen ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, um die unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit zu leisten. Dies wiederum führt zu hohen Teilzeitquoten bei Frauen und einem massiven Gender Pension Gap: Frauen erhalten um 41,1 Prozent weniger Pension als Männer. Im Jahr 2022 fiel der Equal Pension Day auf den 3. August. Frauen bekommen demnach durchschnittlich 864 Euro im Monat weniger Pension als Männer. Vorarlberg verzeichnete den frühesten Equal Pension Day 2022 am 9. Juli, Wien verzeichnete am 9. September den spätesten Equal Pension Day 2022.⁴
- **Atypische Beschäftigung/ Teilzeitbeschäftigung:** Wie der »Allgemeine Einkommensbericht 2020« des Rechnungshofes zeigt,⁵ ist die atypische Beschäftigung stark weiblich geprägt. 2019 waren nur 33,1 Prozent der Vollzeitbeschäftigten Frauen. Im Gegenzug waren nur 19,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer. Dazu kommt, dass sich das durchschnittliche Brutto-Jahreseinkommen von Frauen und Männern unterscheidet, also für Frauen niedriger ausfällt. ❖

2 Quelle: ÖGB.

3 Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ 2021: www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html.

4 Quelle: www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pension-day.

5 Quelle: »Allgemeiner Einkommensbericht 2020« des Rechnungshofes. Internet: www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Allgemeiner_Einkommensbericht_2020.pdf.

Bettina Stadler, Daniela Aigner, Paul Malschinger

Das Arbeitsmarktpotenzial von Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

1 Einleitung

In diesem AMS info werden die zentralen Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich zur Situation und den Bedürfnissen von potenziellen Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich skizziert.¹ Im Zentrum der Untersuchung stehen Frauen, die nach der Geburt eines Kindes (noch) nicht arbeiten. Ein besonderes Forschungsinteresse galt dabei Frauen, die nicht nur für ein oder zwei Jahre dem Arbeitsmarkt fernbleiben, sondern für längere Zeit keine Erwerbsarbeit aufnehmen.

Um mehr Evidenz über diese Gruppe zu gewinnen, wurden vier Forschungsschritte unternommen:

- Erstens wurde auf Basis der Oberösterreich-Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria berechnet, wie groß die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich ist, welche Unterschiede es nach höchster abgeschlossener Ausbildung, nach Wohnort, nach dem Geburtsland und weiteren Merkmalen gibt. Ebenso wurde anhand quantitativer Daten analysiert, mit welchem Alter des jüngsten Kindes Frauen vermehrt wieder an eine Arbeitsstelle zurückkehren, ob sie Arbeit suchen und wie häufig sie wegen nicht-vorhandener Betreuung nicht arbeiten.
- Zweitens wurden wichtige ExpertInnen im Zusammenhang mit der Betreuung von Frauen beim Wiedereinstieg und der Gestaltung des (politischen) Umfeldes der Frauen befragt,

¹ Umgesetzt wurde diese Studie von FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle (www.forba.at). Download der Langfassung zu dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13760.

wobei die Ergebnisse der quantitativen Analysen in die Interviews mit ExpertInnen mit eingeflossen sind.

- Drittens sind betroffene Frauen, d.h. nicht-erwerbstätige Frauen mit klein(-er-)en Kindern, zu Wort gekommen. Diese Frauen wurden im Rahmen einer Fokusgruppen-Diskussion und im Rahmen von Einzelinterviews befragt.
- Den generellen Hintergrund für diese empirischen Schritte stellt viertens eine Recherche von aktuellen Forschungsarbeiten zum Thema dar. Zentrales Ziel dieses Schrittes war es also auch, eine differenzierte Perspektive auf das politische, wirtschaftliche und institutionelle Umfeld von Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich zu ermitteln.

2 Zentrale Ergebnisse der Studie

2.1 Wie gestaltet sich der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt?

Die Analysen bringen ein umfassendes Bild der Situation und der Entwicklungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Wiedereinsteigerinnen in Oberösterreich. Die Analyse der quantitativen Daten zeigt, dass viele Frauen wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkommen, wenn ihr Kind etwa zwei Jahre alt ist. Teilweise findet die Rückkehr schon etwas früher, zum Teil auch etwas später statt. Im Aggregat geht der Anteil nicht-erwerbstätiger Frauen stark zurück, wenn die Kinder drei Jahre alt sind.

Deutliche Unterschiede sind hier nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zu sehen. Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss kommen später zurück, zusätzlich bleibt der Anteil nicht-erwerbstätiger Frauen in dieser Gruppe auch im Kindergartenalter und im Schulalter höher. Ebenso machen die Analysen deutlich, dass Frauen am Land etwas häufiger erwerbstätig sind als Frauen in dichtbesiedelten beziehungsweise städtischen Regionen. Mit eine Ursache für diese Unterschiede ist der höhere Anteil von nicht in Österreich geborenen Frauen in der Stadt. Ein Teil dieser Gruppe hat Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.² Besonders gilt dies für Frauen, die erst in den letzten Jahren nach Österreich gekommen sind.

Wenn Frauen mit klein(er)en Kindern Arbeit suchen, dann sind sie zum allergrößten Teil an einer unselbständigen Erwerbsarbeit interessiert, und fünf von sechs Frauen suchen eine Teilzeitbeschäftigung (84 Prozent). Etwa ein Drittel der Frauen, die derzeit keine Arbeit suchen, würde eine Arbeit suchen, wenn es ein entsprechendes Betreuungsangebot gäbe.

Für die Analyse wurde die Situation von Frauen mit jüngsten Kindern zwischen drei und fünf Jahren nochmals gesondert betrachtet. Bei dieser Gruppe ist zu sehen, dass in Oberöster-

² Die schlechtere Arbeitsmarktintegration von Menschen, die in der Türkei und in europäischen und nicht-europäischen Drittstaaten geboren wurden, zeigt ein jüngst veröffentlichter Bericht von Statistik Austria deutlich. Probleme entstehen hierbei vor allem durch fehlende Deutschkenntnisse. Quelle: Wiedenhofer-Galik, Beatrix / Baumgartner, Katrin (2022): Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich. Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021. Wien: Statistik Austria.

reich verglichen mit dem gesamt-österreichischen Durchschnitt besonders viele Frauen schon im Erwerbsprozess stehen. Unter den Frauen, die nicht arbeiten, ist während der Pandemie in Oberösterreich der Anteil der nicht in Österreich geborenen Frauen deutlich angestiegen. Möglicherweise waren niedrigqualifizierte, nicht in Österreich geborene Frauen in Folge der Pandemie besonders häufig arbeitslos, und diese Situation wirkt noch weiter. Dies kann auf Basis der hier vorliegenden Daten vermutet, aber nicht belegt werden.

Allgemein wurde in den Gesprächen deutlich, dass es für Frauen nach der Geburt eines Kindes unterschiedliche Wege gibt, die meisten führen recht rasch wieder in den Arbeitsmarkt zurück. So kehren viele Frauen nach ein oder zwei Jahren wieder zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück. Andere Frauen orientieren sich in dieser Phase insgesamt neu, oft ist dies der Fall, wenn die frühere Arbeitsstelle insgesamt nicht so gut gepasst hat. Des Weiteren gibt es eine Gruppe von Frauen, die in Branchen arbeiten, in denen Arbeitgeber allgemein häufiger gewechselt werden, dies ist z.B. im Handel der Fall. Oder die Frauen hatten schon vor der Geburt eines Kindes eine wechselvolle Erwerbsbiographie mit immer wieder vorkommenden Phasen der Arbeitslosigkeit. Eine eher kleine Gruppe von Frauen bleibt dem Arbeitsmarkt länger fern, ein Teil dieser Frauen wendet dabei viel Zeit für ein Kind mit erhöhtem Förderbedarf oder für pflegebedürftige Familienangehörige auf.

Schließlich gibt es eine kleine Gruppe von Frauen, die nicht mehr auf den Arbeitsmarkt zurückkommen. Laut Einschätzung der ExpertInnen sind dies nur wenige Frauen, die meisten Familien sind längerfristig auf zwei Einkommen angewiesen, und in vielen Bereichen der Gesellschaft würde ein dauerhafter Ausstieg aus dem Erwerbsleben auch kritisch gesehen.

2.2 Die Rolle der Betriebe

Ein derzeit noch eher kleiner Teil der Arbeitgeber engagiert sich, um Frauen mit Kindern als Mitarbeiterinnen zu halten oder als neue Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Andere, vor allem kleinere Unternehmen, zeigen hier jedoch auch noch wenig Interesse. Grundsätzlich gibt es aus Sicht der ExpertInnen für Arbeitgeber vielfältige Möglichkeiten, um hier aktiv zu werden.

Ganz zentral sind Bemühungen, Wiedereinsteigerinnen zu halten und ihnen Angebote für eine gute Rückkehr zu machen. Manche Unternehmen, das berichten auch Frauen in den Fokusgruppen-Diskussionen, kontaktieren ihre Mitarbeiterinnen in der Karenz und bieten ihnen eine frühere Rückkehr an. Dabei können Unternehmen verschiedene Maßnahmen setzen, um für Wiedereinsteigerinnen attraktiv zu sein. Ganz zentral sind betriebliche Kinderbetreuungsangebote, hier vor allem für Kinder unter drei Jahren, und ebenso wichtig sind passende Arbeitszeitmodelle. Eingebettet sind diese Maßnahmen in größeren Unternehmen in ein Karenzmanagement. Durch die Pandemie wurden die Möglichkeiten für Homeoffice, dort wo die Tätigkeiten dies zulassen, wesentlich ausgeweitet. Hier eröffnen sich für Wiedereinsteigerinnen ebenso neue Möglichkeiten.

Problematisch ist, dass Frauen in manchen Fällen, wenn sie nach der Geburt von Kindern wieder arbeiten, im gleichen Unternehmen eine weniger qualifizierte Position annehmen (müssen) oder eine neue Stelle annehmen, für die sie überqualifiziert sind.

2.3 Die Rolle der institutionellen Kinderbetreuungsangebote

Ganz zentral für den Wiedereinstieg von Frauen sind die institutionellen Kinderbetreuungsangebote. Hier gibt es nach Ansicht der ExpertInnen noch großen Ausbaubedarf. Dies betrifft sowohl die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen während der Woche, d. h. am Morgen und am Nachmittag, aber auch die in vielen Gemeinden noch üblichen langen Schließzeiten im Sommer. In Oberösterreich sind in vielen Bereichen die Betreuung von Krippenkindern und die Betreuung am Nachmittag kostenpflichtig. Obwohl es ein – regional unterschiedliches – System der Anpassung der Kosten an das Einkommen gibt, führt dies fallweise dazu, dass Frauen wegen der Betreuungskosten eine Erwerbsarbeit hintanstellen.

2.4 Die Rolle der Väter bei Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit

Wenig im Fokus ist in der derzeitigen Debatte in der Öffentlichkeit, aber auch in vielen Unternehmen die aktive Beteiligung von Vätern an der Betreuung von Kindern. Dahinter steht häufig, so die ExpertInnen, ein recht traditionelles Bild der Aufgaben von Müttern und Vätern. Tatsächlich ist die Beteiligung der Väter aber zentral für eine nachhaltige Arbeitsmarktpartizipation von Müttern, und zwar in dem Sinne, dass sie dann neben der Erwerbsarbeit nicht die ganze Betreuung (außerhalb der Kinderbetreuungseinrichtung) schultern müssen.

Weiter vertieft werden konnte die Perspektive der Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der Fokusgruppe bzw. der Interviews. Alle Gesprächspartnerinnen sind derzeit in Karenz und planen, längstens bis zum dritten Geburtstag des jüngsten Kindes wieder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Zwei Frauen haben die Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz von den ursprünglich geplanten zwei Jahren auf 1,5 Jahre vorverlegt. Alle Frauen werden in Teilzeit arbeiten. Was die Kinderbetreuung betrifft, wird von großen Schwierigkeiten berichtet, einen Platz zu finden. Für ihre konkrete Situation haben die Frauen aber eine Lösung gefunden, d. h., dass sie sich mit dem vorhandenen Angebot arrangiert haben. Ebenso wird gesehen, dass das Kinderbetreuungsangebot derzeit in vielerlei Hinsicht nicht zur flexiblen Arbeitswelt passt, sondern *»(...) in den 1950er-Jahren stecken geblieben ist«*.

Bei der Sichtweise auf die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Erwerbsarbeit und ihrer Rolle als Mutter stehen die Frauen zwischen einer Erwerbsorientierung und einer wahrgenommenen besonderen Verantwortung als Mutter. Einerseits wünschen sich die Frauen mehr Anerkennung für ihre Betreuungsleistungen, zugleich wird manchmal auch Enttäuschung über die geringe Beteiligung der Väter ausgedrückt. Ein Partner hat Papamonat in Anspruch genommen und wird sich, wenn die Frau wieder arbeitet, an der Kinderbetreuung beteiligen. Die anderen Väter werden als sehr erwerbsorientiert beschrieben und leisten zum Teil zusätzlich zur Vollzeitarbeit noch zahlreiche Überstunden.

Papamonat und Väterkarenz sind bei vielen Arbeitgebern de facto nicht möglich, d. h., Väter können ihnen zustehende Rechte nicht wahrnehmen, auch wenn sie dies möchten.

2.5 Die Rolle des AMS Oberösterreich

Das AMS Oberösterreich hat bei der Finanzierung und Gestaltung von Betreuungs- und Beratungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen eine wichtige Rolle. Zugleich wird mehrmals darauf hingewiesen, dass es für Frauen, wenn sie eine Stelle gefunden haben, schwierig ist, rasch ein passendes Kinderbetreuungsangebot zu finden.

Im Zusammenhang mit ihrem Wiedereinstieg wird die Arbeit des AMS Oberösterreich von den befragten Frauen summa summarum eher kritisch gesehen, so kursieren Erzählungen über negative Erfahrungen von Arbeitslosen mit dem AMS Oberösterreich. Zugleich werden wichtige vom AMS Oberösterreich finanzierte Leistungen, wie z.B. Beratung und Unterstützungen beim Wiedereinstieg durch verschiedene Anbieter, geschätzt, aber nicht dem AMS Oberösterreich zugeschrieben.



**Claudia Sorger, Ronja Nikolatti, Katharina Aufhauser,
Helga Reichert, Lucas Meyer, Jörg Mirtl**

»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol und des AMS Salzburg

1 Einleitung

In Tirol stehen Eltern vor besonderen Herausforderungen, wenn sie eine Kinderbetreuung für jüngere Kinder oder eine Betreuung für Schulkinder am Nachmittag benötigen. Ohne Unterstützung durch familiäres bzw. privates Umfeld würde sich in vielen Fällen eine Berufstätigkeit nur in sehr eingeschränktem Ausmaß bewerkstelligen lassen. Auch für Betriebe werden vermehrt die Schwierigkeiten bei der Personalsuche spürbar, die u. a. darauf zurückzuführen sind, dass ein Teil des Arbeitskräftepotenzials mangels Betreuungsangebot dem Arbeitsmarkt nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung steht.

Im Rahmen des Forschungsprojektes »»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol und Salzburg«¹ wurden 20 qualitative Leitfadeninterviews mit Eltern von Kindern bis hin zum schulpflichtigen Alter geführt, darüber hinaus wurden Fokusgruppen mit politischen VertreterInnen auf Landes- und Gemeindeebene mit einem Fokus auf BürgermeisterInnen sowie mit VertreterInnen der Sozialpartner abgehalten, die u. a.

¹ Das Projekt wurde vom AMS Tirol und vom AMS Salzburg gemeinsam in Auftrag gegeben und von L&R Sozialforschung (www.lrsocialresearch.at) im Jahr 2022 umgesetzt. Die Erhebungen beziehen sich dabei auf beide Bundesländer, die jedoch gesondert ausgewertet, aufbereitet und in einem jeweils eigenen Berichtsband dargestellt wurden. Download der Langfassung zu dieser Studie mit zwei Berichtsbänden in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13743.

auch dazu dienen, die Situation und den Bedarf von Betrieben in den jeweiligen Regionen zu reflektieren. Um die vielschichtigen Aspekte des Themas und die Interessenlagen von Unternehmen, Eltern, Gemeinden und Kinderbetreuungseinrichtungen zu erfassen, wurden zudem 17 Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen von Arbeitsmarkt, Elementarpädagogik, Kinderbetreuung, Unternehmen und Familie geführt. Parallel zu den Erhebungsschritten wurden laufend aktuelle Ergebnisse aus bestehenden Datenquellen, aus anderen Forschungsprojekten sowie aus Medienberichten in die Analyse einbezogen.

2 Zur Situation der Kinderbetreuung

Österreich verfehlt mittlerweile zum zwölften Mal in Folge das Barcelona-Ziel für Unter-3-Jährige, wobei sich im Bundesländervergleich signifikante Unterschiede zeigen. Nur zwei Bundesländer erfüllen das Ziel einer 33-Prozent-Betreuungsquote in dieser Altersgruppe, das sind Wien (43,3 Prozent) und das Burgenland (37 Prozent). Am schlechtesten stellt sich die Betreuungssituation der unter-3-jährigen Kinder in Oberösterreich (19,6 Prozent) und in der Steiermark (18,6 Prozent) dar. In Tirol liegt diese Quote bei 27,8 Prozent. Es bestehen auch deutliche Unterschiede in den Anwesenheitsdauern der Kinder. Während in Vorarlberg (80 Prozent), Tirol (56 Prozent) und Salzburg (55 Prozent) primär nur vormittags betreut wird, zeigt sich in Niederösterreich (62 Prozent) sowie Wien (73 Prozent) überwiegend eine ganztägige Betreuung.²

Die zeitliche Verfügbarkeit der Kinderbetreuungseinrichtungen ist von entscheidender Bedeutung für die Erwerbsmöglichkeiten der Eltern. Eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern wird nur dann ermöglicht, wenn mindestens 45 Stunden die Woche bzw. neun Stunden pro Tag Betreuung möglich ist. In Tirol befinden sich 49 Prozent der betreuten Kinder unter drei Jahren 2021/22 in VIF-konformer Betreuung³ und knapp 39 Prozent der betreuten drei- bis fünfjährigen Kinder.⁴ Hier zeigen sich v.a. auch regionale Unterschiede auf Bezirks- und Gemeindeebene.

3 Herausforderungen, Ansatzpunkte und Schlussfolgerungen

Aus den Analysen wurden folgende Herausforderungen, Ansatzpunkte und Schlussfolgerungen für den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebotes formuliert:

- **Wo liegt der größte Betreuungsbedarf?** Der größte Bedarf an Betreuungsplätzen zeigt sich zum einen bei den Unter-3-Jährigen und zum anderen bei den Schulkindern. Eine der größten Herausforderungen bei der Betreuung von Kindern bis drei Jahren sind die Kos-

2 Vgl. Statistik Austria (2022): Kindertagesheimstatistik. 2021/22.

3 Kriterien des Vereinbarkeitsindikators für Familie und Beruf (VIF): Ein Angebot von mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags an vier Tagen mindestens 9,5 Stunden und Angebot von Mittagessen.

4 Vgl. Statistik Austria (2022): Kindertagesheimstatistik. 2021/22.

ten. So gibt es besonders für diese Altersgruppe viele private Angebote, wodurch die Eltern mit einem hohen finanziellen Aufwand belastet werden. Hier gilt es, mehr öffentliche und kostengünstigere Angebote zu schaffen.

- **Betreuungsbedarf bei Kindern im Kindergartenalter:** Bei den Kindern im Kindergartenalter sind die spezifischen Problemlagen etwas anders. Die Angebotslandschaft wird als flächendeckender gesehen, problematisch sind hier insbesondere die Öffnungszeiten – sowohl die täglichen als auch die Ferienöffnungszeiten. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Gefordert werden flexiblere und v.a. längere Öffnungszeiten sowie eine flächendeckende Ferienbetreuung.
- **Vereinheitlichung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten und der Förderungen:** Eine besondere Herausforderung stellt auch die Betreuung von Schulkindern dar. Hier fehlt es vielerorts an den passenden Angeboten. Als altersspezifische bzw. angebotsspezifische Hürde wird hier u.a. die gesetzliche Lage gesehen. So liegt die Verantwortung der Schulen beim Bund, die der elementaren Kinderbetreuung in Kindergärten und Kinderkrippen und somit auch der außerschulischen Nachmittagsbetreuung bei den Bundesländern und den Gemeinden. Die ExpertInnen fordern diesbezüglich eine Vereinheitlichung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten und der Förderungen. Die Problemlagen der Eltern betreffen hier ähnliche Punkte wie bei den jüngeren Kindern: unflexible Öffnungszeiten, fehlende Ferienbetreuungsangebote und hohe Kosten.
- **Kleinere Gruppengrößen und allgemein bessere Rahmenbedingungen:** Für alle Altersgruppen wahrnehmbar sind die Kritikpunkte der Eltern, dass teilweise die Qualität nicht den Erwartungen entspricht. Dabei wird jedoch vordergründig nicht die Arbeit der PädagogInnen und der Assistenzkräfte kritisiert, sondern vielmehr sehen die Eltern das Problem im Personalmangel und der damit einhergehenden Überlastung. Besonders brisant ist diese Situation für Eltern mit Kindern mit Behinderungen. Die Gewährleistung eines inklusiven und barrierefreien Angebotes für alle Kinder ist daher von besonderer Bedeutung. Die Eltern, aber auch die PädagogInnen selbst wünschen sich kleinere Gruppengrößen und allgemein bessere Rahmenbedingungen, damit die Betreuung den Bildungsauftrag erfüllen kann.
- **Zur Problematik von Bedarfserhebungen:** Erhebungen zum Bedarf der Kinderbetreuung werden von ExpertInnen ambivalent beurteilt. Zum einen ist eine Abschätzung des Bedarfes wichtig, um Infrastruktur und Personal planen zu können. Zum anderen gibt es an der Art der Erhebungen zahlreiche Kritikpunkte hinsichtlich fehlender Anonymität, anfallender Kosten für die Gemeinden, des Zeitrahmens von drei Jahren als unzureichendem Planungshorizont, des Fehlens von sprachlicher Vielfalt, der Mängel beim Rücklauf, einer unzureichenden Grundlage für die regionale Planung sowie hinsichtlich der fehlenden Berücksichtigung der Interessen von Unternehmen. Es wird als zielführender erachtet, ausschließlich bestehende statistische Daten zum bestehenden Betreuungsangebot, zur Wanderungsbilanz und die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung zu nutzen. Außerdem wurde vorgeschlagen, dass es in jeder Region eine Steuerungsgruppe geben sollte, die aus

öffentlichen und privaten Trägern zusammengesetzt ist, die die Bedarfsplanung und die Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden koordiniert.

- **Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung:** Um die Betreuung flächendeckend zu ermöglichen, wird u. a. auch darüber debattiert, ob ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung zielführend wäre. Dabei zeigen sich diverse Meinungen. Zum einen wird hierbei gefordert, den Versorgungsauftrag der Gemeinden ernstzunehmen und daran orientiert auszubauen. Zum anderen wird der Rechtsanspruch aber auch als Instrument gesehen, mittels dessen Eltern mehr Druck auf die Gemeinden ausüben können.
- **Vereinfachung und der Ausbau von gemeindeübergreifenden Kooperationen:** Auch die Vereinfachung und der Ausbau von gemeindeübergreifenden Kooperationen wären ein wichtiger Hebel zur Abdeckung des Bedarfes an Kinderbetreuung. Über diesen Weg könnten Ganztagsbedarf, Inklusionsbedarf oder Bedarf für andere spezifische Gruppen besser auch für kleinere Gemeinden abgedeckt werden. In einigen einwohnerInnen- bzw. strukturschwachen Gemeinden wird bereits jetzt in Gemeindekooperationen gearbeitet. Diese Kooperationen sollen beibehalten und ausgebaut werden.
- **(Bundesweit) Einheitliche Regelungen und Standards:** Wie sich gezeigt hat, ist die Angebotslandschaft äußerst divers im österreichweiten Vergleich mit einem ausgeprägten Stadt-Land-Gefälle. Die Verantwortung für Kinderbetreuung liegt bei den Gemeinden, wodurch sehr viel davon abhängt, ob die Thematik für die EntscheidungsträgerInnen relevant ist oder nicht. Von vielen der AkteurInnen auf Gemeindeebene wird daher die Einführung bundesweit einheitlicher Regelungen gefordert. Dies betrifft sowohl die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuungsangebote (d. h. hinsichtlich der Gruppengrößen, Öffnungszeiten, Förderungen etc.) als auch bezogen auf die Ausbildungs- und die Personalsituation (einheitliche Gehaltsschemata, gruppenfreie Zeiten etc.). Ein Bundesrahmengesetz mit hohen Mindeststandards für die Qualität der Elementarbildung steht hier schon seit längerer Zeit als Forderung im Raum.
- **Bürokratieprobleme:** Die Förderungen werden von den GemeindevertreterInnen als sehr komplex und mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden wahrgenommen. Problematisch werden auch gesetzliche Unterschiede bei den Förderungen (Förderung pro Kind vs. Förderung pro Pädagoge / Pädagogin) und Unterschiede zwischen den Betreuungsformen (Kindergarten, Tagesbetreuung etc.) gesehen.
- **Investitionen:** Derzeit werden in Österreich 0,7 Prozent des Brutto-Inlandsproduktes (BIP) in elementare Kinderbildung investiert – in den nordischen Ländern liegt dieser Wert bei über einem Prozent, in Norwegen sogar bei über zwei Prozent. Die Berufsgruppen der ElementarpädagogInnen fordern ein einheitliches Bundesgesetz, das autonome Gestaltungsmöglichkeiten weiterhin zulässt, sowie eine Investition des Bundes von einem Prozent des BIP in Kinderbetreuung.
- **Human Resources:** Die personellen Engpässe erschweren die Situation merklich für alle Beteiligten. Zentrale Forderungen diesbezüglich sind zum einen eine Anhebung der Gehälter und zum anderen die Schaffung besserer Rahmenbedingungen. Dies betrifft sowohl

die Infrastruktur – hierbei v. a. die Räumlichkeiten – als auch die Arbeitsbedingungen. Es braucht kleinere Gruppengrößen und mehr gruppenarbeitsfreie Zeiten für das Personal.

- **Die Ebene der Ausbildung:** Anpassungen und Veränderungen braucht es zudem auf der Ebene der Ausbildung. Von den AkteurInnen wird bemängelt, dass die Ausbildung nicht ausreichend auf die tatsächliche Praxis im Beruf vorbereite, sich junge Menschen (derzeit) zu früh für Ausbildung bzw. Beruf entscheiden müssten und daher dem fordernden Berufsalltag nicht standhalten könnten.
- **Tertiärisierung der Ausbildung:** Vor diesem Hintergrund wird die Aufwertung bzw. die Tertiärisierung der Ausbildung gefordert. Dies würde zum einen dazu führen, dass sich Auszubildende erst im Erwachsenenalter – und dann wahrscheinlich bewusster und dauerhafter – für den Beruf entscheiden würden, und zum anderen dazu, dass das Ansehen des Berufsfeldes generell steigen würde – u. a. durch höhere Gehälter und allgemein mehr Wertschätzung für den Berufsstand aufgrund der höheren Ausbildung.
- **Niederschwellige Zugänge zur Ausbildung:** Zusätzlich müssten auch niederschwellige Zugänge zur Ausbildung geschaffen und gefördert werden. Gerade die Matura wird von den befragten AkteurInnen als Hürde gesehen, die für manche nicht überwindbar ist. Dabei sind es jedoch auch QuereinsteigerInnen, die aufgrund des höheren Alters und der bereits vorhandenen Berufserfahrung sehr wertvoll für das Berufsfeld sein können.
- **Gesellschaftliche Anerkennung der Kinderbetreuung:** Einig sind sich die in der Studie miteinbezogenen AkteurInnen hinsichtlich eines Punktes: Kinderbetreuung verfolgt einen Bildungsauftrag, und diese Wertigkeit muss gesellschaftlich mehr Sichtbarkeit und Anerkennung erlangen. In diesem Zusammenhang braucht es ein gesellschaftliches Umdenken und vor allem auch politische Zugeständnisse. So ist Kinderbetreuung maßgeblich mitverantwortlich, wenn es um die Chancengleichheit am späteren Bildungsweg geht. 

**Claudia Sorger, Ronja Nikolatti, Katharina Aufhauser,
Helga Reichert, Lucas Meyer, Jörg Mirtl**

»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol und des AMS Salzburg

1 Einleitung

In Salzburg stehen Eltern vor besonderen Herausforderungen, wenn sie eine Kinderbetreuung für jüngere Kinder oder eine Betreuung für Schulkinder am Nachmittag benötigen. Ohne Unterstützung durch familiäres bzw. privates Umfeld würde sich in vielen Fällen eine Berufstätigkeit nur in sehr eingeschränktem Ausmaß bewerkstelligen lassen. Auch für Betriebe werden vermehrt die Schwierigkeiten bei der Personalsuche spürbar, die u. a. darauf zurückzuführen sind, dass ein Teil des Arbeitskräftepotenzials mangels Betreuungsangebot dem Arbeitsmarkt nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung steht.

Im Rahmen des Forschungsprojektes »»Wenn Mama und Papa arbeiten« – Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol und Salzburg«¹ wurden 20 qualitative Leitfadeninterviews mit Eltern von Kindern bis hin zum schulpflichtigen Alter geführt, darüber hinaus wurden Fokusgruppen mit politischen VertreterInnen auf Landes- und Gemeindeebene mit einem Fokus auf BürgermeisterInnen sowie mit VertreterInnen der Sozialpartner abgehalten, die u. a.

¹ Das Projekt wurde vom AMS Salzburg und vom AMS Tirol gemeinsam in Auftrag gegeben und von L&R Sozialforschung (www.lrsocialresearch.at) im Jahr 2022 umgesetzt. Die Erhebungen beziehen sich dabei auf beide Bundesländer, die jedoch gesondert ausgewertet, aufbereitet und in einem jeweils eigenen Berichtsband dargestellt wurden. Download der Langfassung zu dieser Studie mit zwei Berichtsbänden in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13743.

auch dazu dienen, die Situation und den Bedarf von Betrieben in den jeweiligen Regionen zu reflektieren. Um die vielschichtigen Aspekte des Themas und die Interessenlagen von Unternehmen, Eltern, Gemeinden und Kinderbetreuungseinrichtungen zu erfassen, wurden zudem 17 Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen von Arbeitsmarkt, Elementarpädagogik, Kinderbetreuung, Unternehmen und Familie geführt. Parallel zu den Erhebungsschritten wurden laufend aktuelle Ergebnisse aus bestehenden Datenquellen, aus anderen Forschungsprojekten sowie aus Medienberichten in die Analyse einbezogen.

2 Zur Situation der Kinderbetreuung

Österreich verfehlt mittlerweile zum zwölften Mal in Folge das Barcelona-Ziel für Unter-3-Jährige, wobei sich im Bundesländervergleich signifikante Unterschiede zeigen. Nur zwei Bundesländer erfüllen das Ziel einer 33-Prozent-Betreuungsquote in dieser Altersgruppe, das sind Wien (43,3 Prozent) und das Burgenland (37 Prozent). Am schlechtesten stellt sich die Betreuungssituation der unter-3-jährigen Kinder in Oberösterreich (19,6 Prozent) und in der Steiermark (18,6 Prozent) dar. In Salzburg liegt diese Quote bei 24,3 Prozent. Es bestehen auch deutliche Unterschiede in den Anwesenheitsdauern der Kinder. Während in Vorarlberg (80 Prozent), Tirol (56 Prozent) und Salzburg (55 Prozent) primär nur vormittags betreut wird, zeigt sich in Niederösterreich (62 Prozent) sowie Wien (73 Prozent) überwiegend eine ganztägige Betreuung.²

Die zeitliche Verfügbarkeit der Kinderbetreuungseinrichtungen ist von entscheidender Bedeutung für die Erwerbsmöglichkeiten der Eltern. Eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern wird nur dann ermöglicht, wenn mindestens 45 Stunden die Woche bzw. neun Stunden pro Tag Betreuung möglich ist. In Salzburg befinden sich 47 Prozent der betreuten Kinder unter drei Jahren 2021/22 in VIF-konformer Betreuung³ und 54 Prozent der betreuten drei- bis fünfjährigen Kinder.⁴ Hier zeigen sich v.a. auch regionale Unterschiede auf Bezirks- und Gemeindeebene.

3 Herausforderungen, Ansatzpunkte und Schlussfolgerungen

Aus den Analysen wurden folgende Herausforderungen, Ansatzpunkte und Schlussfolgerungen für den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebotes formuliert:

- **Wo liegt der größte Betreuungsbedarf?** Der größte Bedarf an Betreuungsplätzen zeigt sich zum einen bei den Unter-3-Jährigen und zum anderen bei den Schulkindern. Eine der größten Herausforderungen bei der Betreuung von Kindern bis drei Jahren sind die Kos-

² Vgl. Statistik Austria (2022): Kindertagesheimstatistik. 2021/22.

³ Kriterien des Vereinbarkeitsindikators für Familie und Beruf (VIF): Ein Angebot von mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags an vier Tagen mindestens 9,5 Stunden und Angebot von Mittagessen.

⁴ Vgl. Statistik Austria (2022): Kindertagesheimstatistik.

ten. So gibt es besonders für diese Altersgruppe viele private Angebote, wodurch die Eltern mit einem hohen finanziellen Aufwand belastet werden. Hier gilt es, mehr öffentliche und kostengünstigere Angebote zu schaffen.

- **Betreuungsbedarf bei Kindern im Kindergartenalter:** Bei den Kindern im Kindergartenalter sind die spezifischen Problemlagen etwas anders. Die Angebotslandschaft wird als flächendeckender gesehen, problematisch sind hier insbesondere die Öffnungszeiten – sowohl die täglichen als auch die Ferienöffnungszeiten. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Gefordert werden flexiblere und v.a. längere Öffnungszeiten sowie eine flächendeckende Ferienbetreuung.
- **Vereinheitlichung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten und der Förderungen:** Eine besondere Herausforderung stellt auch die Betreuung von Schulkindern dar. Hier fehlt es vielerorts an den passenden Angeboten. Als altersspezifische bzw. angebotsspezifische Hürde wird hier u.a. die gesetzliche Lage gesehen. So liegt die Verantwortung der Schulen beim Bund, die der elementaren Kinderbetreuung in Kindergärten und Kinderkrippen und somit auch der außerschulischen Nachmittagsbetreuung bei den Bundesländern und den Gemeinden. Die ExpertInnen fordern diesbezüglich eine Vereinheitlichung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten und der Förderungen. Die Problemlagen der Eltern betreffen hier ähnliche Punkte wie bei den jüngeren Kindern: unflexible Öffnungszeiten, fehlende Ferienbetreuungsangebote und hohe Kosten.
- **Kleinere Gruppengrößen und allgemein bessere Rahmenbedingungen:** Für alle Altersgruppen wahrnehmbar sind die Kritikpunkte der Eltern, dass die Qualität teilweise nicht den Erwartungen entspricht. Dabei wird jedoch vordergründig nicht die Arbeit der PädagogInnen und der Assistenzkräfte kritisiert, sondern vielmehr sehen die Eltern das Problem im Personalmangel und der damit einhergehenden Überlastung. Besonders brisant ist diese Situation für Eltern mit Kindern mit Behinderungen. Die Gewährleistung eines inklusiven und barrierefreien Angebotes für alle Kinder ist daher von besonderer Bedeutung. Die Eltern, aber auch die PädagogInnen selbst wünschen sich kleinere Gruppengrößen und allgemein bessere Rahmenbedingungen, damit die Betreuung den Bildungsauftrag erfüllen kann.
- **Kritik an der Bedarfsplanung:** Die gesetzliche Bedarfsplanung alle fünf Jahre wird teilweise stark kritisiert. So liegt die Verantwortung für die Durchführung sowie auch das Setzen von Maßnahmen bei den Gemeinden. Dabei werden Lücken im Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (S.KBBG §5)⁵ gesehen, die es »ermöglichen«, dass je nach Einstellung der EntscheidungsträgerInnen unterschiedlich verfahren werden kann. Hier braucht es mehr Transparenz und Verbindlichkeiten sowie ein aktives Aufbrechen traditioneller Wertehaltungen und Rollenbilder.

⁵ Vgl. S.KBBG (2019): Salzburger Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz, Fassung vom 13.01.2023, www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrSbg&Gesetzesnummer=20001217.

- **Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung:** Um die Betreuung flächendeckend zu ermöglichen, wird u. a. auch darüber debattiert, ob ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung zielführend wäre. Dabei zeigen sich diverse Meinungen. Zum einen wird hierbei gefordert, den Versorgungsauftrag der Gemeinden ernstzunehmen und daran orientiert auszubauen. Zum anderen wird der Rechtsanspruch auch als ein Instrument gesehen, mittels dessen Eltern mehr Druck auf die Gemeinden ausüben können.
- **Vereinfachung und der Ausbau von gemeindeübergreifenden Kooperationen:** Auch die Vereinfachung und der Ausbau von gemeindeübergreifenden Kooperationen wären ein wichtiger Hebel zur Abdeckung des Bedarfes an Kinderbetreuung. Über diesen Weg könnten Ganztagsbedarf, Inklusionsbedarf oder Bedarf für andere spezifische Gruppen besser auch für kleinere Gemeinden abgedeckt werden. In einigen einwohner*innenschwachen und strukturschwachen Gemeinden wird bereits jetzt in Gemeindekooperationen gearbeitet. Diese Kooperationen sollen beibehalten und ausgebaut werden.
- **(Bundesweit) Einheitliche Regelungen und Standards:** Wie sich gezeigt hat, ist die Angebotslandschaft äußerst divers im österreichweiten Vergleich mit einem ausgeprägten Stadt-Land-Gefälle. Die Verantwortung für Kinderbetreuung liegt bei den Gemeinden, wodurch sehr viel davon abhängt, ob die Thematik für die EntscheidungsträgerInnen relevant ist oder nicht. Von vielen der AkteurInnen auf Gemeindeebene wird daher die Einführung bundesweit einheitlicher Regelungen gefordert. Dies betrifft sowohl die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuungsangebote (d. h. hinsichtlich der Gruppengrößen, Öffnungszeiten, Förderungen etc.) als auch bezogen auf die Ausbildungs- und die Personalsituation (einheitliche Gehaltsschemata, gruppenfreie Zeiten etc.). Ein Bundesrahmengesetz mit hohen Mindeststandards für die Qualität der Elementarbildung steht hier schon seit längerer Zeit als Forderung im Raum.
- **Bürokratieprobleme:** Die Förderungen werden von den GemeindevertreterInnen als sehr komplex und mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden wahrgenommen. Problematisch werden auch gesetzliche Unterschiede bei den Förderungen (Förderung pro Kind vs. Förderung pro Pädagoge/ Pädagogin) und Unterschiede zwischen den Betreuungsformen (Kindergarten, Tagesbetreuung etc.) gesehen.
- **Investitionen:** Derzeit werden in Österreich 0,7 Prozent des Brutto-Inlandsproduktes (BIP) in elementare Kinderbildung investiert – in den nordischen Ländern liegt dieser Wert bei über einem Prozent, in Norwegen sogar bei über zwei Prozent. Die Berufsgruppen der ElementarpädagogInnen fordern ein einheitliches Bundesgesetz, das autonome Gestaltungsmöglichkeiten weiterhin zulässt, sowie eine Investition des Bundes von einem Prozent des BIP in Kinderbetreuung.
- **Human Resources:** Die personellen Engpässe erschweren die Situation merklich für alle Beteiligten. Zentrale Forderungen diesbezüglich sind zum einen eine Anhebung der Gehälter und zum anderen die Schaffung besserer Rahmenbedingungen. Dies betrifft sowohl die Infrastruktur – hierbei v. a. die Räumlichkeiten – als auch die Arbeitsbedingungen. Es braucht kleinere Gruppengrößen und mehr gruppenarbeitsfreie Zeiten für das Personal.

- **Die Ebene der Ausbildung:** Anpassungen und Veränderungen braucht es zudem auf der Ebene der Ausbildung. Von den AkteurInnen wird bemängelt, dass die Ausbildung nicht ausreichend auf die tatsächliche Praxis im Beruf vorbereite, sich junge Menschen (derzeit) zu früh für Ausbildung bzw. Beruf entscheiden müssten und daher dem fordernden Berufsalltag nicht standhalten könnten.
- **Tertiärisierung der Ausbildung:** Vor diesem Hintergrund wird die Aufwertung bzw. die Tertiärisierung der Ausbildung gefordert. Dies würde zum einen dazu führen, dass sich Auszubildende erst im Erwachsenenalter – und dann wahrscheinlich bewusster und dauerhafter – für den Beruf entscheiden würden, und zum anderen dazu, dass das Ansehen des Berufsfeldes generell steigen würde – u. a. durch höhere Gehälter und allgemein mehr Wertschätzung für den Berufsstand aufgrund der höheren Ausbildung.
- **Niederschwellige Zugänge zur Ausbildung:** Zusätzlich müssten auch niederschwellige Zugänge zur Ausbildung geschaffen und gefördert werden. Gerade die Matura wird von den befragten AkteurInnen als Hürde gesehen, die für manche nicht überwindbar ist. Dabei sind es jedoch auch QuereinsteigerInnen, die aufgrund des höheren Alters und der bereits vorhandenen Berufserfahrung sehr wertvoll für das Berufsfeld sein können.
- **Gesellschaftliche Anerkennung der Kinderbetreuung:** Einig sind sich die in der Studie miteinbezogenen AkteurInnen hinsichtlich eines Punktes: Kinderbetreuung verfolgt einen Bildungsauftrag, und diese Wertigkeit muss gesellschaftlich mehr Sichtbarkeit und Anerkennung erlangen. In diesem Zusammenhang braucht es ein gesellschaftliches Umdenken und vor allem auch politische Zugeständnisse. So ist Kinderbetreuung maßgeblich mitverantwortlich, wenn es um die Chancengleichheit am späteren Bildungsweg geht. 

Christine Mayrhuber

Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen

Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die individuelle Einkommenshöhe als Ergebnis der Berufswahl, dem Wochenstundenausmaß, der Branche, der Berufserfahrung etc. bildet die zentrale finanzielle Lebensgrundlage der Bevölkerung im Erwerbsalter. Kurzfristige Veränderungen bei der Einkommenshöhe, beispielsweise durch eine Verringerung der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten, wirken über das Sozialversicherungssystem auch langfristig auf die Höhe der sozialen Absicherung. Im erwerbs- und einkommenszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem definieren die monatlichen Bruttolöhne und -gehälter sowohl die finanzielle Grundlage während der aktiven Beschäftigung als auch die Höhe der individuellen finanziellen Absicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit bis hin zur finanziellen Lage im Alter. Darüber hinaus bilden die beitragspflichtigen Erwerbseinkommen die Finanzierungsgrundlage der sozialen Sicherungssysteme insgesamt.

Die Berufswahl, die geleistete Wochenarbeitszeit, das Einkommensniveau im Beruf, Erwerbsunterbrechungen etc. haben langfristige finanzielle Folgen für die individuelle finanzielle Lage der Personen. Die vorliegende Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO)¹ im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen, setzt hier an und zeigt, wie die Zahl der

¹ www.wifo.ac.at.

Erwerbsjahre einerseits und das Einkommensniveau im Zusammenhang mit der Berufswahl oder Teilzeitphasen andererseits die finanzielle Lage von Frauen bis hin zum Pensionseinkommen bestimmen.² Einerseits wird gezeigt, dass schon die Berufswahl einen Einkommenspfad vorgibt, der auch ohne Erwerbsunterbrechungen mit unterschiedlicher finanzieller Absicherung verbunden ist. Andererseits werden die langfristigen finanziellen Effekte, die aus Entscheidungen in Bezug auf die Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen oder Veränderungen in der Arbeitszeit entstehen, quantifiziert.

Diese Faktoren sind im gegenwärtigen Alterssicherungssystem von zentraler Bedeutung, da seit der Pensionsreform 2004 nicht mehr nur die 15 besten Einkommensjahre, sondern das Einkommen des gesamten Erwerbsverlaufs in die Berechnung der Pensionshöhe einfließt. Die »lebenslange Durchrechnung« (APG §5 (1)) gilt für alle nach dem 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten (mit Abweichungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte). Mit der Einführung des individuellen Pensionskontos ist für die Versicherten jederzeit die aktuelle individuelle Pensionshöhe aus der bisherigen Erwerbstätigkeit einsehbar. Ein jährlicher Blick auf das eigene Pensionskonto zeigt darüber hinaus die Veränderung der individuellen Pensionsansprüche.³ Insgesamt scheinen die langfristigen finanziellen Auswirkungen von Einkommenshöhe, Erwerbsunterbrechung und Teilzeit auf die eigene Alterssicherung noch zu wenig bekannt zu sein.⁴ Sowohl das Wissen über die Bedeutung der lebenslangen Durchrechnung auf die individuelle Pension als auch das Wissen über das Alterssicherungssystem insgesamt sind in Österreich wenig ausgeprägt.⁵

Das österreichische Alterssicherungssystem sieht nach 45 Versicherungsjahren 80 Prozent des durchschnittlichen Lebenseinkommens als Pensionshöhe vor, weniger Versicherungsjahre bedeuten einen entsprechend geringeren Einkommensersatz.⁶ Allerdings erreichen bei den unselbständig Erwerbstätigen weniger als vier Prozent der Frauen, aber knapp 60 Prozent der Männer eine 45-jährige Versicherungszeit.⁷ Mit der Geburt eines Kindes ziehen sich viele Frauen aus dem Arbeitsmarkt vorübergehend zurück, und der Wiedereinstieg erfolgt in der Mehrheit über eine Teilzeitbeschäftigung.⁸

2 www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13799.

3 Für jeden Monat bzw. jedes Jahr der Erwerbstätigkeit wird eine Kontogutschrift in der Höhe von 1,78 Prozent der Beitragsgrundlage verbucht und jährlich aufgewertet. Am Ende der Berufstätigkeit stellt die Gesamtgutschrift die jeweilige Pensionshöhe dar.

4 Mayrhuber / Mairhuber 2020.

5 Angelici et al. 2022; Mayrhuber / Badelt 2019.

6 Mayrhuber / Badelt 2019.

7 Pensionsversicherungsanstalt 2022.

8 Berghammer / Riederer 2018; Statistik Austria 2019.

2 Zur inhaltlichen Gliederung der vorliegenden Studie

Die vorliegende Studie ist eine Aktualisierung wie auch Erweiterung einer Studie aus 2017:⁹ Im ersten Abschnitt wird die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich entlang der Dimensionen Arbeitszeit und Einkommen analysiert. Die Datengrundlage sowie die Annahmen zu den modellierten Erwerbs- und Einkommensverläufen finden sich im zweiten Abschnitt. Der dritte Abschnitt behandelt die strukturellen Unterschiede der Erwerbseinkommenssummen entlang unterschiedlicher Wirtschaftsbranchen und Berufe, die Frauen ohne Erwerbsunterbrechungen haben. Ein Vergleich der Erwerbseinkommen bei durchgängigen Erwerbsverläufen zeigt, dass die strukturellen Verdienstunterschiede zwischen den Wirtschaftsklassen im Hinblick auf die Lebenseinkommensmöglichkeiten bedeutender sind, als die Effekte von vorübergehenden Teilzeitphasen.

Im vierten Abschnitt sind die Ergebnisse der modellierten elf hypothetischen Erwerbsbiographien auf die Erwerbs- und Pensionseinkommen der Frauen festgehalten. Im ersten Teil sind die Unterschiede der summierten Erwerbseinkommen diskutiert, die Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit nach sich zieht. Des Weiteren wird gezeigt, welche Auswirkungen sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch Teilzeitarbeitsphasen auf das Lebenseinkommen in fünf unterschiedlichen Berufen und fünf unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen haben. Im abschließenden, zusammenfassenden Abschnitt sind mögliche kurz-, aber auch langfristige Schlussfolgerungen aus den Analysen gezogen.

3 Hintergrund der derzeitigen Situation

Obwohl sich die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Österreich, ihre ökonomische Absicherung im Erwerbsleben und im Alter, verbesserte, existieren weiterhin zahlreiche geschlechtsspezifische Schieflagen. Diese zeigen sich anhand quantitativer Indikatoren wie beispielsweise der Beschäftigungsquote. Stärker noch zeigen sie sich allerdings anhand finanzieller Indikatoren wie den Gender Pay Gap sowie den Gender Pension Gap.¹⁰

Diese finanziellen Schieflagen sind das Ergebnis eines segregierten Arbeitsmarktes, also die Konzentration der Frauen sowohl in geringentlohten Berufen oder Wirtschaftsbereichen, als auch innerhalb der Betriebe auf den unteren Hierarchiestufen. Insgesamt ist der österreichische Arbeitsmarkt von einem hohen Niedriglohnanteil, besonders bei Frauen, gekennzeichnet. Die Europäischen Mindestlohnrichtlinie¹¹ und die gewerkschaftlichen Mindestlohnziele¹² sollten hier zu einer rascheren Schließung der Lohnschere führen. Die Verteilungsschieflage der unbezahlten Sorgearbeit (Gender Care Gap) trägt ebenfalls zur mangelnden finanziellen Absiche-

9 Mayrhofer 2017.

10 Mayrhofer / Mairhuber 2020.

11 Europäische Union 2022.

12 Müller / Schulten 2022.

rung der Frauen bei. Die tendenziell geringen Einkommensniveaus in typischen Frauenberufen werden weiters vom hohen Anteil an Teilzeitjobs mit Teilzeiteinkommen geprägt. Besonders im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung sinkt das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung, und es steigt die Teilzeitquote der Frauen an.

Die Einkommensprofile der Frauen über das Erwerbsleben sind von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiteinkommen geprägt. Damit einher geht sowohl eine geringe finanzielle Eigenständigkeit während der Erwerbstätigkeit als auch ein geringes Sicherungsniveau im einkommenszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem, allen voran in der Pensionsversicherung. Bei Erwerbsentscheidungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten stehen meist – neben Fragen der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten – kurzfristige Einkommensströme im betroffenen Haushalt im Vordergrund. Eine Erwerbsunterbrechung bzw. eine Reduktion der Arbeitszeit haben aber auch mittel- und langfristige finanzielle Auswirkungen, die vom Elternteil, der sich aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht, getragen werden, gegenwärtig sind das noch immer überwiegend Frauen. Das Pensionsrecht dämpft diese Nachteile durch die Anrechnung der Kindererziehungszeiten etwas, schafft aber keinen Ausgleich der strukturellen Arbeitsmarkt- und Einkommensungleichheiten.

Diese langfristigen finanziellen Folgen von Berufsentscheidungen, von betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen und von Teilzeitarbeit sind in der vorliegenden Arbeit quantifiziert. Gemeinsam mit der Auftraggeberin wurden verschiedene hypothetische Erwerbsmodelle entwickelt. Die aufgewerteten Brutto-Stundenverdienste aus der Verdienststrukturerhebung 2018 bildete die Grundlage der Einkommensberechnungen.

Ziel der simulierten Erwerbsverläufe ist es, zu zeigen, welche langfristigen finanziellen Folgen die Berufswahl hat und wie sich Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf die Summe des Erwerbseinkommens, auf die individuelle Erstpensionshöhe sowie die Summe des Lebenseinkommens auswirken. Die Pensionshöhenberechnung folgt dem Allgemeinen Pensionsgesetz, Übergangsbestimmungen bleiben ebenso ausgeblendet. Neben der Beitragszeit aus der Erwerbstätigkeit sind ausschließlich die Teilversicherungszeiten der Kindererziehung, und zwar hinsichtlich Versicherungszeit und Beitragsgrundlage,¹³ berücksichtigt.

4 Lebenseinkommen nach Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechungen (Vollzeit/Teilzeit)

Mit einer pensionsrelevanten Versicherungszeit zwischen 32 und 45 Jahren bzw. Beschäftigungszeit zwischen 28 und 43 Jahren, bilden die elf hypothetischen Erwerbsverläufe die heterogene Arbeitsmarktintegration der Frauen ab. Die modellierten Lebenseinkommen, als Summe aus Erwerbseinkommen und Pensionseinkommen, variieren in Abhängigkeit der Erwerbsjahre deutlich voneinander:

¹³ Im Jahr 2022 sind das 2.027,75 Euro.

- Die Differenz im Lebenseinkommen von 28 zu 43 Beitragsjahren beträgt in den Modellsimulationen – in Abhängigkeit der Wochenarbeitszeit – bis zu 1,2 Millionen Euro.
- Liegen viele Erwerbsjahre vor, dann wirken sich Erwerbsunterbrechungen weniger stark auf die Lebenseinkommensverluste aus als bei wenigen Erwerbsjahren.
- Bei einem 45-jährigen Versicherungsverlauf liegt das Lebenseinkommen um rund 2,3 Prozent höher als bei einem 44-jährigen Versicherungsverlauf. Liegen hingegen nur 31 Versicherungsjahre vor, steigt das Lebenseinkommen für ein zusätzliches Erwerbsjahr um rund vier Prozent.
- Jedes Erwerbsjahr erhöht das Lebenseinkommen um rund 2,3 Prozent. Umgekehrt dämpft jedes Jahr der Erwerbsunterbrechung das Lebenseinkommen um diesen Wert. Dieser klein wirkende Prozentanteil bedeutet allerdings einen Unterschied von rund 48.000 Euro weniger an Lebenseinkommen.
- Teilzeiterwerbsphasen wirken sowohl kurzfristig auf die Einkommenslage während der Teilzeitbeschäftigung, als auch auf das Pensionseinkommen. Die Größe des einkommensdämpfenden Effektes hängt vom Ausmaß der Wochenstunden ab.
- Ein Jahr Teilzeitarbeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden führt gegenüber einer Teilzeitarbeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden zu einem geringeren Lebenseinkommen von rund 1,8 Prozent.
- Bei einer 45-jährigen Versicherungszeit, wovon ein Drittel in Teilzeit erfolgt, liegt das Lebenseinkommen bei einer Teilzeitarbeit von 30 Wochenstunden um zehn Prozent höher als bei 20 Wochenstunden.
- Je weniger pensionsrelevante Versicherungsjahre vorhanden sind, desto höher fallen die pensionsdämpfenden Effekte einer Teilzeitbeschäftigung aus: Wird von 32 Versicherungsjahren ein Drittel in Teilzeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden gearbeitet, steigt die Pension um 16 Prozent gegenüber einer Teilzeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden.
- Die berechneten Effekte unterschiedlicher Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung ist enorm, da das Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung nicht nur das laufende Erwerbseinkommen definiert, sondern auch über das Sicherungsniveau im Alter entscheidet.
- Die Anrechnung der Kindererziehung stützt die Pensionshöhen der Frauen durch die um vier Jahre längere Versicherungszeit in Verbindung mit der Beitragsgrundlage: Bei einer Erwerbsdauer von 28 Beitragsjahren wird die Pension um 10,5 Prozent erhöht, bei einer längeren Erwerbsdauer von 41 Beitragsjahren erhöht sich die Pension im Schnitt um 6,5 Prozent.

5 Lebenseinkommen entlang der Branchen und Berufe

Die Unterschiede im Lebenseinkommen zwischen einer durchgängigen Vollzeitbeschäftigung und einer durchgängigen Erwerbstätigkeit, die zu drei Viertel in 20-Wochenstunden bzw. in 30-Wochenstunden gearbeitet sind groß. Es zeigen sich folgende Unterschiede:

- Bereits die Berufswahl bzw. die Wirtschaftsklasse bestimmen das Lebens-Einkommensprofil maßgeblich mit, da die Lohnniveaus zwischen den Wirtschaftsklassen deutlich variieren:

In Hochlohnbranchen wie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, eine Branche mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, liegt das summierte Erwerbseinkommen nach 45 Jahren Vollzeitbeschäftigung doppelt so hoch wie in einer Niedriglohnbranche, so beispielsweise in der Gastronomie und Beherbergung. Hilfsarbeiterinnen oder Frauen in Dienstleistungsberufen erreichen auch bei 45-jähriger Vollzeiterwerbstätigkeit nicht die Erwerbseinkommenssumme von Frauen in Büroberufen, die drei Viertel ihrer Erwerbsphase teilzeitbeschäftigt sind.

- In Branchen mit überdurchschnittlichen Bruttostundenlöhnen (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheitsbranche) erreichen die Erwerbseinkommenssummen auch bei langen Teilzeitphasen in etwa das Niveau aus durchgängiger Vollzeiterwerbstätigkeit in Niedriglohnbranchen (Gastronomie und Beherbergung, aber auch Handel).
- Die Berufswahl ist damit die erste wichtige Stellschraube für die lebenslange finanzielle Existenzsicherung: Hilfsarbeiterinnen erreichen auch bei durchgängiger Vollzeiterwerbstätigkeit ein Lebenseinkommen (brutto), das einer teilzeitbeschäftigten Technikerin entspricht, die zwei Drittel ihrer Erwerbsphase 30 Wochenstunden arbeitet.
- Damit zeigt sich, dass Frauen in Branchen oder Berufen mit geringen Einkommensniveaus auch durch langjährige Vollzeiterwerbstätigkeit die Einkommenslücken gegenüber Branchen mit höheren Einkommensniveaus nicht aufholen können. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die hohen Unterschiede der Lohnniveaus entlang der Berufe, aber auch entlang der Wirtschaftsklassen müssen transparenter werden. Diese Information sollte verstärkt eine zentrale Grundlage in der Berufswahl von jungen Frauen werden. Die insgesamt fehlende inner- wie auch überbetriebliche Lohntransparenz sowie das Wissen über die Lohnprofile stellen eine große Herausforderung in Österreich für Politik, Medien, Betriebe, Bildungseinrichtungen etc. dar.

6 Fazit

Die Berufswahl wie auch die Entscheidung darüber, nach der Geburt eines Kindes entweder eine längere Erwerbsunterbrechung zu nehmen oder relativ rasch wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren, beeinflussen sowohl die aktuelle Einkommenssituation im Haushalt als auch das gesamte Lebenseinkommen der Frauen. Im erwerbs- und einkommenszentrierten Sozialversicherungssystem hängt die soziale Absicherung, die finanzielle Lage der Frauen im Alter, von der Einkommenshöhe und der Erwerbsdauer ab.

Den Rahmenbedingungen, die für diese Entscheidung mitbestimmend sind, müssen die langfristigen Wirkungen einer besseren ökonomischen Absicherung über den Lebenszyklus, so vor allem im Alter, gegenübergestellt werden. Dies könnte mit einer verstärkten Information der Versicherten erfolgen: Zwar ist das Pensionskonto eine entsprechende Informationsbasis, welche die Entwicklung der individuellen Pensionsanswartschaften jährlich dokumentiert, allerdings braucht es auch hier eine Informationsoffensive, so beispielsweise in Form einer automatischen Verständigung aller Versicherten bereits nach den ersten fünf Versicherungs-

jahren. Ausreichende Kenntnis der institutionellen Rahmenbedingungen verbessern die Entscheidungsgrundlagen für Art und Ausmaß der Erwerbstätigkeit.

7 Literatur

- Angelici, M./Del Boca, D./Oggero, N./Profeta, P./Rossi, M.C./Villosio, C. (2022): Pension Information and Women's Awareness. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100396. Internet: <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100396>.
- Berghammer, C./Riederer, B. (2018): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria (Vienna Institute of Demography Working Papers Nr. 04/2018). Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID). Internet: <https://doi.org/10.1553/oxo03ccd40>.
- Europäische Union (Oktober 2022.): Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates, EUR-Lex – 32022L2041 – EN – EUR-Lex. Europäische Union. Internet: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>.
- Mayrhuber, C./Mairhuber, I. (2020): Trapez.Analyse: Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich. Quantitative und qualitative Befunde. WIFO. Internet: www.wifo.ac.at/wwa/pubid/65850.
- Mayrhuber, C./Badelt, C. (2019): Durchrechnung in der Pensionsversicherung: Langfristige Implikationen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 45(3), Seite 349–366.
- Mayrhuber, C. (2023) Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13799.
- Mayrhuber, C. (2017) Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12371.
- Müller, T./Schulten, T. (2022): Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa. *Wirtschaft Und Gesellschaft*, 48(3), Seite 335–365.
- Pensionsversicherungsanstalt (2022): Jahresbericht 2021 der Pensionsversicherungsanstalt.
- Statistik Austria (2019): Registerbasierte Statistiken Haushalte und Familien, Erwerbstätigkeit Kalenderjahr 2019. Erwerbsbeteiligung von Müttern seit 1971. Eine Erfolgsgeschichte durch Teilzeit.

Daniel Schönherr, Gerlinde Hauer

Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der »Stillen Reserve«

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag der AK Wien

Als »Stille Reserve« fasst man arbeitslose Menschen zusammen, die zwar grundsätzlich gerne arbeiten würden, aber in den letzten Wochen nicht aktiv nach Arbeit gesucht haben. Erhoben wird die »Stille Reserve« in der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria,¹ die für die vorliegende Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (AK),² durchgeführt vom Institut SORA,³ neu ausgewertet wurde. Entlang dieser Definition zählten 2020 rund 117.100, 2021 rund 84.400 und im ersten Quartal 2022 rund 65.600 Menschen in Österreich zur »Stillen Reserve«. 2020 machte die »Stille Reserve« ein Drittel aller arbeitslosen Menschen aus, 2021 und 2022 rund ein Viertel. Würde man die Arbeitslosen der »Stillen Reserve« in die Berechnungen aufnehmen, erhöht sich die Arbeitslosenquote im Zeitraum 2020 bis 2022 um durchschnittlich 2,4 Prozent, was wiederum eine systematische Unterschätzung der Arbeitslosigkeit in Österreich nahelegt.

Frauen in der Corona-Pandemie häufiger in der »Stillen Reserve« als Männer

In den letzten zwei Jahren waren mehr Männer als Frauen arbeitssuchend und mehr Frauen als Männer in der »Stillen Reserve«. Nur im ersten Quartal 2022 zählten zum ersten Mal auch mehr

1 www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt.

2 <https://wien.arbeiterkammer.at>.

3 SORA – Institute for Social Research and Consulting (www.sora.at). Download der Langfassung zu dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13792.

Männer als Frauen zur »Stillen Reserve«. 2020 waren rund 62.380 Frauen, 2021 rund 45.350 Frauen und im ersten Quartal 2022 rund 31.100 Frauen in der »Stillen Reserve«. Sie sind im Schnitt jünger als erwerbstätige Frauen und häufiger niedrigqualifiziert. Frauen in der »Stillen Reserve« stammen am häufigsten aus zwei Berufsgruppen, nämlich Dienstleistungs-/Verkaufsberufe sowie Hilfsarbeiten – rund jede dritte Frau arbeitete vormals in solch einem Beruf. Im zeitlichen Verlauf verfestigt sich die »Stille Reserve« vor allem in zwei weiteren Gruppen: Der Anteil an Müttern stieg zwischen 2020 und 2022 von 37 auf 45 Prozent, der Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund von 43 auf 60 Prozent.

Bisher kaum etwas über die Gründe für fehlende Arbeitsuche bekannt

Die beiden Hauptgründe für fehlende Suchaktivitäten der Frauen sind entweder die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung oder die Vermutung, dass es keine passenden Stellen für sie gäbe. Rund die Hälfte aller betroffenen Frauen führt einen dieser beiden Gründe an. Jede dritte Mutter sagt, sie suche aufgrund von Betreuungspflichten keine neue Arbeit. Inwieweit mehrere dieser Gründe zusammenfallen, lässt sich auf Basis der von der Statistik Austria erhobenen Daten genauso wenig analysieren wie weitere Motive oder Hintergründe, die einer aktiven Arbeitsuche entgegenstehen.

Qualitative Interviews mit Frauen aus der »Stillen Reserve«

In zwölf Einzelinterviews mit Frauen aus der »Stillen Reserve« wurde der Frage nachgegangen, weshalb diese Frauen zwar grundsätzlich gerne arbeiten würden, derzeit aber keine neue Arbeit suchen können. Ein erster Grund ist Resignation. Manche Frauen haben die Arbeitsuche entmutigt aufgegeben, weil sie nicht glauben, derzeit eine neue, adäquate Stelle finden zu können. Dass sich Frauen nicht als arbeitssuchend melden, liegt oft auch an einer antizipierten unzureichenden Unterstützung seitens des AMS. Auch frühere Schlechterbehandlungen oder Diskriminierungen in der Beratung beim AMS wurden von einzelnen Frauen fallweise berichtet. Gemeinsam ist den zwölf interviewten Frauen, dass sie ihre Arbeitsuche und Bemühungen um einen neuen Job vorübergehend eingestellt haben, dass dadurch aber die finanzielle Haushaltsituation nicht gravierend unter Druck gerät (zumeist aufgrund des Partnereinkommens) und dass sie ihre Arbeitslosigkeit nicht als stigmatisierend verspüren. Insgesamt dominierten in den Interviews also die positiven Bewertungen der aktuellen Situation, während die zurückliegende Erwerbsbiographie zumeist negativ gesehen wird.

Insgesamt stehen gesundheitliche Gründe, Betreuungsverpflichtungen oder berufliche Umorientierungsphasen einer aktiven Arbeitsuche entgegen. In vielen Fällen wird die Arbeitslosigkeit auch umgedeutet, und zwar als Auszeit, als Phase der Regeneration und Genesung oder als Phase der Kinderbetreuung oder Sorgearbeit. In allen Fällen ist eine wachsende Distanz zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitswelt erkennbar, die nicht ohne Rückblick auf die beruflichen Vorgeschichten dieser zwölf Frauen zu verstehen ist.

»Stille Reserve« als Schattenseite der Arbeitswelt von Frauen

Die autobiographischen Erzählungen sämtlicher Frauen sind geprägt durch Schilderungen von Abwertungen, Diskriminierungen, sexueller Gewalt, wiederholter Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, harten Arbeitsbedingungen und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten. Acht der zwölf Frauen arbeiteten zuvor in einfachen Dienstleistungsjobs, in jenem Sektor also, in dem die Beschäftigung in den letzten Jahrzehnten am stärksten gewachsen ist, in dem aber auch atypische bzw. prekäre Arbeitsverhältnisse am weitesten verbreitet sind. Möglich wurde dies durch die politisch initiierte Flexibilisierung am Arbeitsmarkt. Diese Arbeitsverhältnisse bieten den beschäftigten Frauen aber wenig Integration und Absicherung.

Für die interviewten Frauen bedeutet dies einen Kampf auf drei Ebenen: Um die Gesundheitserhaltung angesichts gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen, um eine finanzielle Absicherung angesichts von niedriger Entlohnung und um Würde und Anerkennung angesichts von Diskriminierungen und Abwertungen. Wenn strukturelle Ursachen hinter dem Rückzug dieser Frauen vom Arbeitsmarkt stehen, dann sind sie dort, also am Arbeitsmarkt selbst, zu suchen – an den prekären Rändern, die am häufigsten von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund, ausgefüllt werden. Vor diesem Hintergrund war es in fast allen Fällen auch eine aktive Entscheidung gegen die Arbeitsuche und somit für den Rückzug aus einem Arbeitsmarkt, der diesen Frauen keine wünschenswerten Perspektiven mehr bietet.

Dass diese Frauen trotzdem noch einen grundsätzlichen Arbeitswunsch formulieren, also in Zukunft gerne wieder arbeiten würden, zeigt aber auch, dass sie durchaus noch für Angebote erreichbar wären. Diese Angebote sollten echte Arbeitsanreize sein, Arbeitsanreize in Gestalt von Arbeitsverhältnissen, die sozial abgesichert, materiell absichernd, gesunderhaltend und letztlich auch würdevoll sind.

Maßnahmen, die es aus Sicht der AK Wien braucht

- Einen kollektivvertraglichen Mindestlohn in allen Branchen in Höhe von 2.000 Euro brutto pro Monat.
- AMS und Politik müssen einen Fokus auf die Gruppe der entmutigten Frauen legen und sie gezielt ansprechen und fördern. Es braucht Beratungs- und Qualifizierungsangebote des AMS, und zwar ohne Druck auf Vermittlung in den nächsten prekären Job. Vermittlungshemmnisse müssen beseitigt werden.
- Einen Ausbau der Kinderbetreuung und Kinderbildung – es braucht eine Milliarde Euro mehr pro Jahr für mehr Plätze, längere Öffnungszeiten sowie einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag des Kindes.
- Eine Pflegereform, mehr Personal für den Gesundheits- und Pflegebereich, eine Ausbildungsoffensive sowie einen Ausbau professioneller Pflegeleistungen, damit alle Menschen in Österreich gut versorgt sind und der Druck auf die einzelnen Beschäftigten wegfällt.

- Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, denn alle Beschäftigten verdienen einen respektvollen Umgang. Die Betriebe sind aufgefordert, Maßnahmen für bessere und gesunde Jobs zu ergreifen, die ein würdevolles, existenzsicherndes und gesundes Arbeiten bis zur Pension ermöglichen. ❖

Anhang

30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich

Bei dem folgenden Text handelt es sich um die Zusammenfassung des 2021 unter dem Titel »30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich« publizierten AMS report 137. Dieser AMS report kann, wie alle anderen Publikationen dieser Reihe, in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes downgeloadet werden.

Zusammenfassung

Die überaus beeindruckende und erfolgreiche Geschichte der Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS hat seine Ursprünge in den 1980er-Jahren des vorigen Jahrhunderts. Mit der Ausgliederung des AMS 1994 wurde die Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung jedoch sukzessive – sowohl strukturell als auch inhaltlich – auf neue Beine gestellt bzw. veränderte sich ihr Stellenwert innerhalb der Arbeitsmarktpolitik ganz wesentlich. Grundlegende Voraussetzung für die überaus umfang- und erfolgreiche Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen stellen die strukturelle Einbindung bzw. die Aufgaben, Funktionen, Kompetenzen und Ressourcen der AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS dar.

Im Nachfolgenden werden die Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen sowie die inhaltlichen Veränderungen und Kontinuitäten des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes zusammenfassend dargestellt.

Entwicklung der strukturellen Einbindung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Bereits 1977 waren auf Vorschlag von Dorothea Gaudart, Ministerialrätin im damaligen Bundesministerium für Arbeit und Soziales, so genannte »Kontaktpersonen für Frauenangelegenheiten« in den neun Landesarbeitsämtern der AMV ernannt worden. 1981 wurden diese bis dahin eher informell agierenden Kontaktpersonen durch einen Erlass des Bundesministers für soziale Verwaltung, Alfred Dallinger, bestellt und ihre Aufgaben in einer Richtlinie festgelegt. Die Kontaktpersonen sollten »mitgestalten« und auf die Öffentlichkeitsarbeit sowie zahlreiche

interne Aufgaben und Tätigkeiten der Arbeitsmarktverwaltung »Einfluss nehmen« (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1981: 2). Laut der Richtlinie sollte zur Umsetzung der zahlreichen Aufgaben und Tätigkeiten in jedem Landesarbeitsamt eine Akademikerinnenvollzeitstelle zur Verfügung gestellt werden.

1982 waren auf Betreiben der damaligen Staatssekretärin für Frauenangelegenheiten, Johanna Dohnal, in den Landesarbeitsämtern Tirol, Kärnten, Wien und der Steiermark entsprechende Planstellen geschaffen worden. Wie sich zeigte, war dies jedoch keine Garantie dafür, dass die Planstellen auch im Sinne der Richtlinie besetzt werden. Die tatsächliche Schaffung von Vollzeit-Planstellen in allen Bundesländern nahm zudem noch mehr als 30 Jahre in Anspruch und erfolgte formell erst im Jahre 2014.

Um die teilweise schwierige Situation der Kontaktfrauen bzw. Frauenreferentinnen, wie diese später heißen sollten, zu verbessern, kam es 1988 auf Initiative der damaligen Frauenreferentin des Landesarbeitsamtes Tirol, Gabi Dallinger-König, zur Bildung eines so genannten »Ständigen Arbeitskreises der Frauenreferentinnen«. Dieser Zusammenschluss der Frauenreferentinnen mit Unterstützung des Frauengrundsatzreferates bzw. des Frauenreferates im Bundesministerium für soziale Verwaltung und später der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« des AMS sollte einer der wesentlichsten Grundpfeiler und gleichzeitig Motor für die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen der kommenden Jahrzehnte sein.

Das »Frauengrundsatzreferat bzw. das Referat für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen« unter der Leitung von Inge Rowhani war bereits 1984 als Stabstelle beim Bundesminister für soziale Verwaltung geschaffen worden. Das Referat versuchte vor allem inhaltliche Impulse für eine Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu geben und die Vernetzung zwischen den Abteilungen des Bundesministeriums und den Frauenreferentinnen zu stärken sowie deren Weiterbildung zu organisieren.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Sinne der Institutionalisierung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen erfolgte 1990. Auf Initiative von Inge Rowhani wurde ein eigenes »Referat für Planung, Entwicklung und Koordinierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen« in der zuständigen Sektion im Bundesministerium für soziale Verwaltung unter der Leitung von Renate Schopf eingerichtet. Im Unterschied zum »Frauengrundsatzreferat« war das »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« direkt in der »Arbeitsmarktpolitischen Sektion« des Bundesministeriums angesiedelt. Dies war eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeitsmarktpolitik für Frauen besser und direkter vorantreiben zu können.

Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« bzw. seit 2005 die »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen / Gender Mainstreaming« tagt regelmäßig und dient vor allem dem inhaltlichen Austausch sowie der gemeinsamen Planung von frauenpolitisch relevanten Projekten und Programmen. Durch die »Bundesarbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik für Frauen / Gender Mainstreaming« unter Leitung der jeweiligen Organisationseinheit in der Zentralstelle ist gewährleistet, dass sich einerseits die Inhalte der frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Projekte und Programme aus den Erfahrungen auf Landesebene speisen und andererseits die Übereinkünfte auf Bundesebene direkt zurück in die Länder fließen.

Neben den Frauenreferentinnen in den Landesarbeitsämtern war es für die tatsächliche und österreichweite Umsetzung einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen aber auch notwendig, einsprechende Verantwortlichkeiten auf Ebene der regionalen Arbeitsämter zu schaffen. Der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« hatte bereits 1989 die Schaffung von Frauenreferentinnen bei allen 110 Regionalen Arbeitsämtern gefordert. 1991 sollte diese Forderung dann umgesetzt werden. Analog zu den Frauenreferentinnen in den Landesarbeitsämtern hatten die Frauenreferentinnen der regionalen Arbeitsämter die Aufgabe, frauenspezifische Maßnahmen zu initiieren und zu koordinieren sowie die AmtsleiterInnen bei der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes zu unterstützen. Im Hinblick auf die personellen bzw. zeitlichen Ressourcen wurde in der Richtlinie nur festgehalten, dass den Frauenreferentinnen der regionalen Arbeitsämter ein angemessenes Ausmaß an Zeit zur Verfügung zu stellen ist und die LeiterInnen verpflichtet sind, durch eine entsprechende Arbeitsaufteilung dafür zu sorgen, dass diese Aufgabe entsprechend erfüllt werden kann (BMAS 1991: 3).

Wichtig sowohl für die Entwicklung der institutionellen Verankerung als auch die inhaltliche Ausrichtung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes in den kommenden Jahrzehnten war aber auch die Gleichstellung und Frauenförderung im Interesse der Mitarbeiterinnen der AMV und später des AMS. Bereits 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das nicht nur ein Gleichstellungs-, sondern auch ein Frauenfördergebot enthielt und die Erstellung von Frauenförderplänen verlangte. Durch die kontinuierliche Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist Gleichstellung im AMS zu einer Erfolgsgeschichte geworden (siehe: AMS 2018). Die äußerst positive Entwicklung innerhalb des AMS hat auch die Arbeit im Interesse der Kundinnen bzw. die Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS nachhaltig gestärkt bzw. haben sich beide Bereiche gegenseitig positiv beeinflusst und unterstützt.

1994 wurde die AMV aus der Bundesverwaltung ausgegliedert und in die neue Organisationsstruktur des AMS überführt. Die Frauenreferentinnen der Landesarbeitsämter wurden zu Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen (LGS), und die der Arbeitsämter zu Frauenreferentinnen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS). Mit der Ausgliederung wurde aus dem »Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung« die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« in der neuen Bundesgeschäftsstelle (BGS) des AMS. Diese Form der strukturellen Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Frauenarbeit in das AMS stellte gemeinsam mit dem Auftrag des Arbeitsmarktservicegesetzes, nämlich »(...) die Dienstleistungen des AMS so zu gestalten, dass sie die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fördern und möglichst zum Abbau des geteilten Arbeitsmarktes beitragen« (AMSG §31 Abs 3), eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen dar.

Die strukturelle Arbeit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« konzentrierte sich zunächst auf die Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild des AMS, die Beteiligung an der Ausformulierung der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« des AMS, frauenspezifisches Controlling bzw. frauenspezifische Berichterstellung und die Begutachtung interner Richtli-

nien. Aber auch die Konzeption und Implementierung einer Ausbildung für Frauenreferentinnen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS), der Netzwerkaufbau bzw. regionale Treffen der Frauenreferentinnen und die Kooperation mit den Fachabteilungen sowie die Bildung von Frauennetzwerken nach außen standen auf dem Plan. Bereits 1994 wurde die dreiwöchige Ausbildung für die Frauenreferentinnen der RGS konzipiert und gestartet. Seit 1996 werden darüber hinaus auch themenspezifische Spezialseminare angeboten. Besonders wichtig sollte auch die Ausarbeitung einer neuen Richtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen im AMS im Jahr 1998 sein.

Die gelungene Vernetzung einerseits der Frauenreferentinnen – sowohl auf LGS-Ebene als auch auf RGS-Ebene – und andererseits mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen bzw. seit 2000 auch mit den LandesgeschäftsführerInnen, aber auch mit Frauenvertreterinnen verschiedener Bundesministerien und anderer Institutionen im Rahmen des Arbeitskreises »Fraueninteressen am Arbeitsmarkt« sind wesentlicher Faktor einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Vor allem für die Frauenreferentinnen auf RGS-Ebene war die Vernetzung besonders wichtig, da es in manchen Landesorganisationen besonders schwierig war, arbeitsmarktpolitische Frauenförderung umzusetzen. Hier bot die Vernetzung die notwendige Unterstützung bzw. den erforderlichen Rückhalt. 1999 fand dann auch die erste und überaus erfolgreiche »Gesamtösterreichische Tagung aller Frauenreferentinnen des AMS« in Wien statt.

Die Vernetzung mit den Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen war auch im Hinblick auf die Beschlussfassung von arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammen im Verwaltungsrat des AMS wichtig. In diesem werden jährlich die Ziele der Arbeitsmarktpolitik beschlossen. Die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« ist darin nicht vertreten, jedoch die Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Vor allem durch die Unterstützung der Vertreterinnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und des Arbeits- und Sozialministeriums konnten im Verwaltungsrat wichtige arbeitsmarktpolitische Frauenanliegen ein- und auch durchgebracht werden.

Eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für Frauen kam jedoch auch der positiven Haltung des Managements des AMS zu.

Aber auch die langjährige Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen bzw. arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen war und ist bedeutend, insbesondere wenn es um die Gewährleistung von frauenspezifischen und gleichstellungsorientierten Beratungs- und Qualifizierungsangeboten geht. Diese Zusammenarbeit, die bereits seit Mitte der 1980er-Jahre – damals noch mit der AMV – besteht, veränderte sich mit der Ausgliederung des AMS allerdings wesentlich. Die Frauenberatungsstellen sahen sich aufgrund der neuen Managementstrategie bzw. der Zielvorgaben des AMS gezwungen, ihre Angebote entsprechend anzupassen. Die arbeitsmarktpolitischen Fraueneinrichtungen wurden zu Dienstleistungsorganisationen und in weiterer Folge – in der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes – zu strategischen Partnerinnen des AMS.

1998, also vier Jahre nach der Ausgliederung des AMS, wurde eine neue Richtlinie für die Frauenreferentinnen der LGS und RGS erlassen. Damit sollten die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenreferentinnen beschrieben und jene Rahmenbedingungen sichergestellt werden, die es den Frauenreferentinnen in allen Geschäftsstellen erlaubten, ihre Funktion systematisch und verbindlich wahrnehmen zu können. Zudem wurde die Verantwortung der Führungskräfte im Hinblick auf die Umsetzung einer Arbeitsmarktpolitik für Frauen unterstrichen. Die Frauenreferentinnen wurden als vom AMS beauftragte Expertinnen für arbeitsmarktpolitische Frauenfragen definiert. Ihre Aufgabe war es, die Förderung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für die einzelnen Handlungsfelder der Organisation zu konkretisieren und das Unternehmen bei der frauengerechten Gestaltung der Dienstleistungen zu unterstützen. Der Auftrag der Frauenreferentinnen beinhaltete daher eine »Impuls-, Informations- und Beratungsfunktion« (AMS 1998: 2).

Die Fülle der in der Richtlinie sowohl für die Frauenreferentinnen der LGS als auch der RGS definierten Aufgaben stand einerseits im Widerspruch zu den knappen bzw. nicht näher definierten Ressourcen der Frauenreferentinnen. Andererseits bedeutete die Festschreibung von Aufgaben und Kompetenzen in der Richtlinie – ähnlich wie bereits 1981 – die Chance bestimmte Tätigkeiten, eventuell auch gegen den Widerstand von Teilen der Organisation, überhaupt wahrnehmen zu können.

Mit der Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen aus dem Jahr 2002 sollte die Frage der personellen bzw. zeitlichen Ressourcen zumindest auf LGS-Ebene mit genauen zeitlichen Angaben geregelt werden. Ganze Planstellen, waren für die Frauenreferentinnen aber weiterhin nur in sechs LGS vorgesehen, in der LGS Burgenland, Vorarlberg und Salzburg gab es für die Erfüllung der zahlreichen Aufgaben und Tätigkeiten weiterhin nur halbe Planstellen (AMS 2002: 4).

Ein qualitativ äußerst bedeutsamer Schub für die Frauenförderung und Gleichstellung des AMS – sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlicher Ebene – sollte durch die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie ab Beginn des neuen Jahrtausends erfolgen. Für das AMS bedeutet Gender Mainstreaming seither konkret die »Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive«, die »Berücksichtigung unterschiedlicher Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern« sowie die »Überprüfung der geschlechtsspezifischen Wirkungen« (AMS-Geschäftsbericht 2000: 32).

Bereits im Mai 2000 hatten sich der Vorstand und die Landesorganisationen Gender Mainstreaming zu einer verbindlichen Strategie des AMS zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erklärt. Zwischen 2002 und 2006 erfolgte dann die schrittweise Implementierung von Gender Mainstreaming auf den unterschiedlichen Organisationsebenen des AMS.

Im Zuge dieses Prozesses formulierte das AMS 2003 seine Gleichstellungsziele wie folgt: »Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der

Arbeitswelt« (AMS 2003: 21). An dieser grundsätzlichen Definition sollte sich die österreichische Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung und Frauenförderung des AMS seither ausrichten.

Um den Ist-Zustand von Gender Mainstreaming zu überprüfen und Verbesserungspotenziale identifizieren zu können, werden die Ergebnisse von Gender Mainstreaming seither auf Basis des Modelles des »European Foundation for Quality Management« (EFQM) bzw. der RADAR-Methode kontrolliert. Zur Überprüfung des gleichstellungsorientierten Vorgehens wurde diese Methode AMS-intern weiterentwickelt und mit der »RADARa-Methode« zusätzlich ein besonderer Schwerpunkt auf die Gender-Analyse gelegt.

2006 war der Implementierungsprozess abgeschlossen, nun ging es um die Stabilisierung und Verfestigung, aber auch um die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming bzw. der Gleichstellungsorientierung im AMS.

In Weiterentwicklung eines innovativen Tools zur Überprüfung der Gleichstellungsorientierung in der Steiermark fand 2014 erstmals ein Gender-Mainstreaming-Assessment (GMAss) in allen Geschäftsstellen des AMS statt. Das GMAss überprüft seither neben den internen Gleichstellungsmaßnahmen jährlich auch die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und Dienstleistungen für KundInnen des AMS.

2005 wurden die veränderten bzw. erweiterten Funktionen und Aufgaben der Frauenreferentinnen im Rahmen einer überarbeiteten Bundesrichtlinie für die Aufgaben der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten in LGS und RGS festgeschrieben. Trotz der Ausweitung ihrer Funktion und Aufgaben kam es zunächst zu keiner Erhöhung der personellen bzw. zeitlichen Ressourcen auf LGS-Ebene. Dies sollte erst mit der Bundesrichtlinie aus dem Jahr 2014 erfolgen. Als Mindeststandard ist seither für alle LGS jeweils eine ganze Planstelle vorgesehen. Die größeren Landesorganisationen, sprich Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Wien, erhielten zudem zusätzliche Ressourcen im Ausmaß von mindestens 30 Prozent einer Planstelle (AMS 2014: 3). Für die Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten der RGS wurde erstmals in der Bundesrichtlinie 2005 ein zeitliches Mindestausmaß von zehn Prozent einer ganzen Planstelle festgeschrieben.

Als besonders wichtig kann der mit der Bundesrichtlinie 2005 neu definierte Regelungsbe-
reich »Arbeitsweise, Kompetenzen der Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten« (AMS 2005: 5) angesehen werden. Damit wurden ihre verbindliche und systematische Einbindung in relevante Informations- und Entscheidungsprozesse der LGS bzw. RGS sowie ihre aktiven und formalisierten Möglichkeiten, mit den Führungskräften systematisch und regelmäßig in Kontakt zu treten und auf allfällige Missstände bzw. Mängel im Zusammenhang mit der GM-Strategie hinzuweisen, wesentlich erweitert und verbessert.

Da es auch innerhalb der Geschlechter Unterschiede hinsichtlich Rahmenbedingungen, Lebenschancen und Wirkungen von Politik gibt, rückten seit 2009 Fragen der Diversität und Mehrfachdiskriminierung immer mehr ins Blickfeld der Gleichstellungspolitik des AMS. Im Sinne einer konsequenten Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming sollte in den folgenden Jahren ein Schwerpunkt auf die Zielgruppe ältere Frauen und vor allem Migrantinnen gelegt werden.

Im Jahr 2017 wurde das GM-Assessment im Sinne der neuen Schwerpunktsetzung erweitert. Neben einem eigenen Überprüfungstool für die »Serviceline« (SEL) des AMS wurde das GMAss um das Handlungsfeld Mehrfachdiskriminierung »ethnische Herkunft und Geschlecht« erweitert. Damit sollte die Umsetzung des intersektionalen Zuganges im AMS im Sinne von »Gleichstellung, Vielfalt und Nichtdiskriminierung von KundInnen« stärker verankert und ein entsprechendes Evaluierungstool zur Verfügung gestellt werden (FRA-Newsletter 22/ Juli 2017: 4).

2018 schlug sich diese neue Ausrichtung in der Gleichstellungspolitik des AMS auch in der neu überarbeiteten Bundesrichtlinie nieder. Die »Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern« wurde um die Förderung »der strikten Nichtdiskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne eines intersektionalen Zuganges« (AMS 2018: 3) ergänzt.

Die Frauenreferentinnen/GM-Beauftragten heißen seither »Gleichstellungsbeauftragte Arbeitsmarkt« (GBA) und sind für die Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung der Kundinnen zuständig. Die internen Gleichbehandlungsbeauftragten heißen nun »Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte« (GGB) und bearbeiten die Gleichstellung und Frauenförderung der MitarbeiterInnen des AMS.

Mit der Bundesrichtlinie wurde auch die Zusammenarbeit der beiden Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gestärkt. Als Gleichstellungsteam wurde die Kooperation mit dem Management, insbesondere den Geschäftsstellenleitungen, stärker verankert und ein neuer Ausbildungslehrgang mit drei Seminaren bereitet GBA und GGB auf ihre Aufgaben in der Funktion vor.

Neu sind auch die »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in der SEL. Diese sind den »Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt« in den RGS hinsichtlich organisatorischer Verankerung und Ressourcen gleichgestellt. Ansonsten sollte es mit dieser Bundesrichtlinie, trotz einer Ausweitung der Gleichstellungsthemen und Aufgaben, aber zu keiner Erhöhung der zeitlichen bzw. personellen Ressourcen kommen.

Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes

Bereits 1984 waren vom Frauengrundsatzreferat des Bundesministeriums für soziale Verwaltung erste generelle Vorschläge für ein arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen erstellt worden. 1985 entstand aus diesen generellen Vorschlägen das erste »Arbeitsmarktpolitische Programm für Frauen« der AMV, welches Maßnahmen zur besseren Eingliederung junger Frauen, von Berufsrückkehrerinnen und zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes enthielt. Nach der »Regierungsklausur zu Frauenpolitik« im Jahr 1986, des damaligen Bundesministers Alfred Dallinger und der damaligen Staatssekretärin Johanna Dohnal, verpflichtete sich das Bundesministerium für soziale Verwaltung zu weitgehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen. Diese Maßnahmen bezogen sich ebenfalls auf die geschlechtsneutrale Berufswahl von Mädchen sowie auf die Berücksichtigung der Betreu-

ungspflichtigen von Frauen bei der Organisation von Kursen und stärkere Einbeziehung von Frauen in die experimentelle Arbeitsmarktpolitik (Rowhani-Ennemoser 1995: 307).

1989 schlug der »Arbeitskreis der Frauenreferentinnen« aufgrund von Kürzungen des Förderbudgets der AMV und in Hinblick auf die schwierige Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einen Aktionsmonat im März 1989 vor, der für die künftige Betreuung von arbeitsuchenden Frauen Modellcharakter haben sollte. Dieser »Aktionsmonat März 1989« kann als Startpunkt eines arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes, das tatsächlich österreichweite Maßnahmen zu Folge hatte, gesehen werden. Mit Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden alle Landesarbeitsämter angewiesen, ein so genanntes »Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen« vorzubereiten und umzusetzen. Auftakt für das Programm sollte der so genannte »Aktionsmonat März 1989« sein. Das Minimalprogramm war vor allem ein Bündel von Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen, die bundesweit den arbeitsuchenden Frauen zur Verfügung gestellt werden sollten. Besonders wichtig war auch die Einführung einer Berichtspflicht. Demnach sollten die Frauenreferentinnen nun regelmäßig über den Stand der Umsetzung des Frauenprogrammes berichten und so die konkrete Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen in den einzelnen Landesarbeitsämtern genau erfassen. Darauf aufbauend konnten die Maßnahmen dann zielgerichtet angepasst werden.

In den folgenden Jahren sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm unter starkem Einsatz der Frauenreferentinnen sowie des Frauenreferates der Arbeitsmarktverwaltung fortgeführt, seine Umsetzung analysiert und immer wieder an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

Nach der Ausgliederung des AMS konzentrierte sich die Arbeit der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« stark auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen (WE). Bereits im Herbst 1995 wurde ein österreichweites Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen gestartet. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollten, sollten unabhängig vom Anspruch auf eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung durch ein breites Spektrum an Maßnahmen unterstützt werden. Für das »WE-Sonderprogramm« waren zudem erstmals gesonderte Budgetmittel für so genannte »Frauenmaßnahmen« zur Verfügung gestellt worden. Mit den Sondermitteln des AMS für die Jahre 1996 und 1997 wurden vor allem Unterstützungen zur Kinderbetreuung und Qualifizierungsmaßnahmen finanziert.

Gestärkt wurde diese Schwerpunktsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes durch die »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS«. Bereits 1996 bezog sich eines der beiden ersten frauenspezifischen »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele« auf die Erhöhung der Arbeitsaufnahme von Frauen mit Betreuungspflichten; 1997 und 1998 auf die Integration von Berufsrückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt.

Eine wichtige Entscheidung für die arbeitsmarktpolitische Frauenförderung – vor allem in quantitativer Hinsicht – fiel bereits 1997. In diesem Jahr wurde die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den »Arbeitsmarktpolitischen Zielen« als übergreifende Zieldimension formuliert, das heißt, seither ist die Förderung der Chancengleichheit

auch bei der Umsetzung der einzelnen nicht-frauenspezifischen Zielen zu berücksichtigen. Diese übergreifende Zieldimension konkretisierte sich u. a. in der sehr wichtigen geschlechtsspezifischen Darstellung und Analyse von Indikatoren, Zielwerten und Ergebnissen der Arbeitsmarktpolitik des AMS.

Seit 2001 sollten – laut den Zielvorgaben der jeweils zuständigen Bundesminister – 50 Prozent der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen verwendet werden. Diese Vorgaben stellten jedenfalls eine quantitative Unterstützung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes dar bzw. förderten die Umsetzung frauenspezifischer und gleichstellungsorientierter, aktiver, arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. In den Krisenjahren verhinderte die 50-Prozent-Frauenbudgetquote ein noch stärkeres Absinken der Frauenförderquote.

Zwischen 2001 und 2007 erreichte das AMS die 50-Prozent -Frauenbudgetquote, eine Ausnahme stellte nur das Jahr 2004 dar. Seit der Wirtschaftskrise 2008 und im Zusammenhang mit zahlreichen männerlastigen Schwerpunktprogrammen durch die jeweils zuständigen Bundesminister sank die Quote jedoch kontinuierlich ab. Nachdem die 50-Prozent-Frauenbudgetquote 2016 zu einem »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziel« des AMS erhoben worden war, konnte diese durch gezielte Anstrengungen, einem landesspezifischen Ausgleichsbudget für männerlastige Programmvorgaben und Maßnahmenumstellungen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik – insbesondere in einzelnen Bundesländern – 2018 erstmals wieder österreichweit erreicht werden.

In den Jahren 2005 bis 2007 betrafen beide frauenspezifischen Ziele der »Arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS« die Arbeitsaufnahme und Schulungen von Wiedereinsteigerinnen. Das neue Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« untermauerte ab 2005 die frauenspezifischen Arbeitsmarktziele des AMS qualitativ. Dafür wurden zusätzlich 3,5 Millionen Euro aus dem Zentralkredit der BGS zur Verfügung gestellt. Ziel des Angebotes ist eine Arbeitsaufnahme, die »eine erfolgreiche weitere Berufslauf für Frauen mit einem existenzsicheren Einkommen« (AMS 2009a: 1) sichert. Die Umsetzung des Schulungsangebotes erfolgt durch arbeitsmarktpolitische Fraueneinrichtungen bzw. Trägern mit frauenspezifischem Know-how.

Ab 2005 erhielten die Beratungs- und Informationsmaßnahmen für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen einen neuen Impuls. In diesem Jahr wurde vom AMS das so genannte »Arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm 2006–2008« formuliert. Das Frauenprogramm unterteilte sich in zwei Bereiche: »Wiedereinstieg unterstützen« sowie »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT). Mit dem Programm »Wiedereinstieg unterstützen« sollten nach einer kinderbedingten Berufsunterbrechung die rechtzeitige Planung der Rückkehr in den Arbeitsmarkt durch »eine aktive, fördernde Haltung und niederschwellige Informationsangebote« (AMS 2007) unterstützt sowie Standards für Information, Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigerinnen in allen RGS gesetzt werden. Bereits 2007 wurden insgesamt für 25.007 Wiedereinsteigerinnen Förderungen genehmigt. Die überwiegende Mehrheit davon betraf Qualifizierungsangebote (18.023), aber auch 6.154 Beschäftigungsförderungen zur Unterstützung des Wiedereinstieges. Insgesamt wurden 70,9 Millionen Euro für Wiedereinsteigerinnen ausbezahlt (AMS-Geschäftsbericht 2007: 32). Aufgrund des kontinuierlichen Anstieges der

Teilnehmerinnen und der indirekten Wirkungen der 50-Prozent-Frauenbudgetquote waren es 2017 insgesamt 35.324 Förderungen und 106 Millionen Euro ausbezahlte Fördergelder.

Trotz der langen Tradition der Unterstützung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen durch das AMS zeigte sich, dass Frauen mit Betreuungspflichten vor allem aufgrund des Mangels an adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch nicht vorhandener Verkehrsinfrastruktur weiterhin große Schwierigkeiten hatten und haben, einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daher beschloss der Verwaltungsrat des AMS 2008 eine umfassende Strategie zur Unterstützung des Wiedereinstieges von Frauen. Treibende Kraft hinter dieser Wiedereinstiegsstrategie des Verwaltungsrates waren vor allem die Frauen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Verwaltungsrat gewesen.

Zur Verbesserung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes »Wiedereinstieg unterstützen« initiierte die Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« 2008 gemeinsam mit dem Service für Arbeitsuchende das Projekt »Wiedereinsteigerinnen-Beratungskompetenz in den RGS optimieren«. 2010 wurden daraufhin in den einzelnen RGS erstmals so genannte »WE-RGS-Checks« durchgeführt, anhand bundeseinheitlicher Qualitätsvorgaben Verbesserungspotenziale abgeleitet sowie spezifische WE-BeraterInnen eingesetzt bzw. spezifisches Beratungs-Know-how definiert.

Zur Förderung eines möglichst frühzeitigen Wiedereinstieges nach der Elternkarenz informiert das AMS in Kooperation mit den Gebietskrankenkassen seit 2013 bereits Personen in Elternkarenz bzw. seit 2014 schwangere Kundinnen über das Wiedereinstiegsprogramm des AMS. Auf Wunsch können Kundinnen des AMS ein WE-Beratungsgespräch bei WE-ExpertInnen in der RGS führen und auch bis zum Wochengeldbezug betreut werden.

Das mehrjährige Qualifizierungsprogramm »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) wurde im Rahmen des »Arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2008« bereits im Jahr 2006 vom AMS gestartet und seither mehrfach – derzeit bis 2020 – verlängert. Es bietet Mädchen und Frauen, die beim AMS vorgemerkt sind, die Möglichkeit einer Qualifizierung in technischen oder handwerklichen Berufen an. Gleichzeitig sollen Betriebe ermutigt werden, Frauen in nicht-traditionellen Bereichen auszubilden und einzustellen. Einzigartig am Programm ist auch, dass neben der Möglichkeit einer Lehrausbildung der Besuch von Fachschulen, HTLs oder Fachhochschulen vom AMS gefördert wird. Durch den modularen Aufbau des Programmes ist bei neuerlicher Arbeitslosigkeit zudem ein Wiedereinstieg in das FiT-Programm möglich.

Das FiT-Programm beinhaltet Berufsorientierung, eine handwerklich-technische Rampe bzw. Vorqualifizierung und eine Ausbildung bis mindestens zum Lehrabschluss. Auf Basis der langjährigen Erfahrungen der arbeitsmarktpolitischen Frauenträger mit ähnlichen Programmen liegt zudem ein besonderer Fokus auf der durchgehenden Begleitung der teilnehmenden Frauen.

Da für die erfolgreiche Umsetzung des FiT-Programmes die Kooperation mit Betrieben ganz wesentlich ist, wurden seit 2007 auch spezielle Beratungsinstrumente für Klein- und Mittelbetriebe erprobt. Seit 2012 ist die FiT-Unternehmensberatung in die FiT-Programmgrund-

lage integriert und bietet ein vermittlungsunterstützendes Beratungs- und Betreuungsangebot sowohl für Frauen als auch für Betriebe.

Die Kosten des FiT-Programmes werden – ebenso wie das Schulungsangebot »Wiedereinstieg mit Zukunft« – vom Zentralkredit der BGS übernommen. Damit müssen die Maßnahmen in den einzelnen Bundesländern nach bundeseinheitlichen Qualitätsvorgaben umgesetzt werden.

Im Jahr 2007 war das FiT-Programm bereits in allen Bundesländern angelaufen. Die Qualitätsstandards zum Programm wurde durch parallel durchgeführte Workshops für FiT-Verantwortliche der Förderabteilungen aller Bundesländer unterstützt, die in enger Zusammenarbeit von der Abteilung »Arbeitsmarktförderung« und der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« gestaltet werden.

2017 haben insgesamt 5.962 Frauen eine FiT-Maßnahme begonnen. Das waren um rund 600 Frauen mehr als im Jahr 2016. 3.981 Frauen hatten 2017 an einer vorbereitenden Perspektivenerweiterung teilgenommen. 2.534 Frauen nahmen an einer handwerklich-technischen vorbereitenden Qualifizierung teil. 1.233 Frauen hatten 2017 eine nicht-traditionelle Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss begonnen (AMS 2018b: 40).

Ergebnisse von Evaluierungen belegen sowohl eine große Zufriedenheit der FiT-Teilnehmerinnen mit der Ausbildung und dem durchgängigen Unterstützungsangebot als auch einen sehr guten Arbeitsmarkterfolg nach Beendigung einer FiT-Ausbildung.

Ab 2010 sollte das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm mit der Pilotierung einer frauenspezifischen Beratung in den Frauenberufszentren weiterentwickelt bzw. ergänzt werden. Ziel der Frauenberufszentren ist die Laufbahnverbesserung arbeitssuchender Frauen durch Höherqualifizierung. Das Programm stellt eine Bündelung von bereits vorhandenen Angeboten dar und umfasst Information und Clearing, Kompetenzbilanzierung, Karrierecoaching und Laufbahnplanung. Auch hier sind durchgehende Beratung und Begleitung der Frauen besonders wichtig. Auf Basis einer Vereinbarung zwischen Vorstand und LandesgeschäftsführerInnen können seit 2012 Frauenberufszentren über den Zentralkredit der BSG finanziert werden. Seit 2014 stehen in allen Bundesländern Frauenberufszentren zur Verfügung.

Um die Integration von asylberechtigten Frauen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu fördern, wurde 2017 das Programm für die Frauenberufszentren um ein niederschwelliges Angebot, nämlich den »offenen Frauenraum« erweitert. Das Angebot richtet sich nicht nur an alle Teilnehmerinnen im Frauenberufszentrum, sondern auch an asylberechtigte Frauen oder Asylwerberinnen, die noch nicht beim AMS vorgemerkt sind.

Die Frauenberufszentren sind eine Erfolgsgeschichte: Nicht nur die BeraterInnen der RGS sind hochzufrieden, sondern das Angebot ist auch bei den Kundinnen des AMS sehr beliebt: Hatten im Jahr 2011 immerhin 1.186 Frauen das Angebot einer Laufbahnberatung genutzt, so waren es 2014 bereits 6.882 und 2018 sogar 11.213 (Gleichstellungsberichte 2011–2018).

»Kompetenz mit System« (KmS) ist ein weiteres Qualifizierungsprogramm, das zwar nicht ausschließlich Frauen zugutekommt, aber von der Abteilung »Arbeitsmarktpolitik für Frauen« zunächst für Frauen entwickelt worden war und von diesen auch gut angenommen wird. Es soll

arbeitsuchenden Menschen die Möglichkeit bieten, Zeiten der (wiederkehrenden) Arbeitslosigkeit zu nutzen, um im Rahmen modularer Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes und in Folge einen formalen Lehrabschluss zu erwerben. Basis der Schulungen ist eine Kompetenzmatrix, die alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes abbildet. Mit der entsprechenden Praxis im Berufsfeld kann die außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt werden. KmS nützt im Besonderen Frauen, die sich eine durchgehende längere Ausbildung nicht leisten können, in Saisonbeschäftigung sind oder nach vorangegangener Beschäftigung eine Höherqualifizierung anstreben. Derzeit wird KmS in 16 Ausbildungsbereichen angeboten. Im Jahr 2017 hatten 1.252 Personen an einer KmS-Ausbildung teilgenommen, davon waren 707 Frauen (Frauenanteil: 56,4 Prozent) (AMS 2018b: 35 f.).

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm setzt das AMS seit vielen Jahren einen Schwerpunkt, um die im »Längerfristigen Plan des AMS« gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und Mehrfachdiskriminierungen, von denen Frauen stärker betroffen sind, entgegenzuwirken.

Damit leistet das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm einen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. 

www.ams.at/karrierekompass

www.ams.at/berufsinfo

... sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufs-
informationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl,
ist der **Berufskompass** die richtige Adresse.

Das **AMS-JobBarometer** zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte
nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

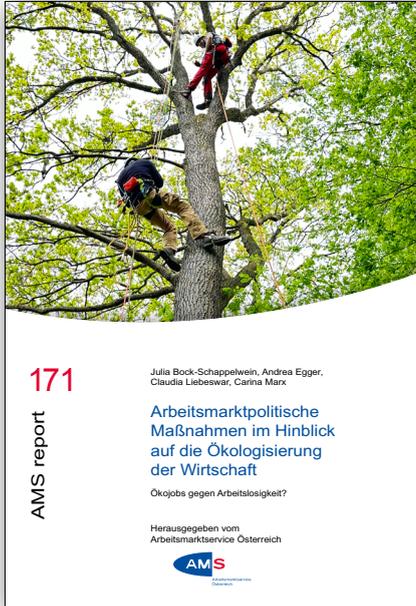
Im **AMS-Berufsinformationssystem** erfahren Sie, welche Qualifikationen
in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen
Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im **AMS-Berufsllexikon** online können Sie detaillierte Beschreibungen
einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über Weiterbil-
dungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 171

Julia Bock-Schappelwein, Andrea Egger,
Claudia Liebeswar, Carina Marx

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft

Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit?

ISBN 978-3-85495-767-X



AMS report 170

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike
Huemer, Helmut Mahringer, Philipp Piri-
bauer, Mark Sommer, Stefan Weingärtner

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028

Berufliche und sektorale Veränderungen
im Überblick der Periode von 2021 bis 2028

ISBN 978-3-85495-761-1

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 168/169

Wolfgang Bliem, Alexandra Bröckl, Rebeka Erdö, Maria Kargl, Emanuel Van den Nest

Die österreichische Tourismus- und Freizeitwirtschaft – Corona and beyond

Eine Branchenanalyse

ISBN 978-3-85495-765-3



AMS report 167

Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan, Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

ISBN 978-3-85495-764-5

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 166

Karin Steiner, Alexandra Gössl

Auswirkungen der Corona-Krise auf Jugendliche und junge Erwachsene im Bildungs- und Berufsalltag

ISBN 978-3-85495-763-7



AMS report 165

Sabine Putz, René Sturm, Wolfgang Bliem, Alexander Schmözl (Hg.)

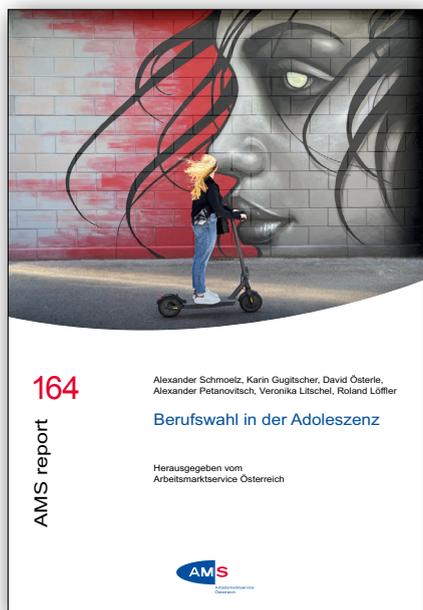
Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich 2020–2022

Ein Kompendium aller 24 Interviews von Juli 2020 bis Februar 2022«

ISBN 978-3-85495-762-9

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 164

Alexander Schmoelz, Karin Gugitscher,
David Österle, Alexander Petanovitsch,
Veronika Litschel, Roland Löffler

Berufswahl in der Adoleszenz

ISBN 978-3-85495-761-0



AMS report 163

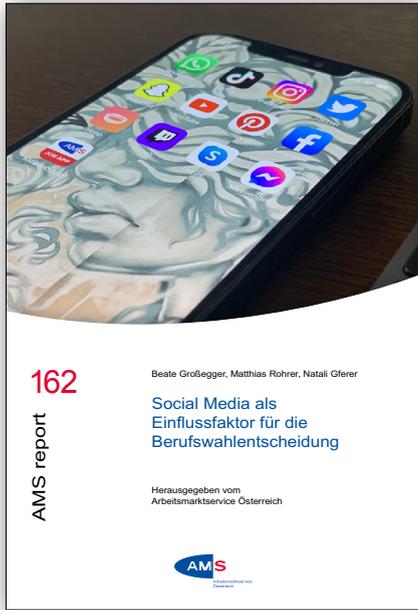
Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder

Evaluierung der burgen- ländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

ISBN 978-3-85495-760-2

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 162

Beate Großegger, Matthias Rohrer,
Natali Gferer

Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung

ISBN 978-3-85495-759-9



AMS report 161

Heidemarie Müller-Riedlhuber,
Petra Ziegler

Selbsteinschätzungstools und Selbsttests zur Erfassung digitaler Kompetenzen von Erwachsenen

Europäische Good Practices im Vergleich

ISBN 978-3-85495-758-0

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 160

Karin Steiner, Alexandra Gössl,
Felix Kranner

Bildungs- und Berufsberatung vor dem Hintergrund arbeits- marktpolitischer Heraus- forderungen der Corona-Krise

ISBN 978-3-85495-757-2



AMS report 159

Der österreichische Lehrstellen- markt in »Corona-Zeiten«

ISBN 978-3-85495-756-4

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 157/158

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr,
Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen

Fokus auf förderliche Ansätze

ISBN 978-3-85495-755-6



AMS report 156

Regina Haberfellner, René Sturm

Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft

ISBN 978-3-85495-754-8

Die in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich angesiedelte Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) begleitet seit vielen Jahren erfolgreich diese arbeitsmarkt- wie sozialpolitischen Bemühungen und kann hier auf zweierlei Art wirken: Erstens durch ihre berufs- und arbeitsmarktkundliche Expertise, die durch Print- wie Online-Materialien sowie durch das österreichweite, niederschwellig gestaltete Angebot der BerufsInfoZentren einen Transfer in Richtung der Zielgruppenangehörigen findet. Und zweitens, wiederum in enger Abstimmung mit den AMS-Landesorganisationen, den Sozialpartnern und dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), durch die Durchführung einschlägiger Evaluationsprojekte, die sowohl der Qualitätssicherung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als auch deren Planung und Weiterentwicklung dienen. Darüber hinaus dient das durch die Abteilung erbrachte sorgfältige statistische Monitoring des österreichischen Arbeitsmarktes diesen beiden Intentionen.

Gemeinsam und in steter Absprache mit der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Bundesgeschäftsstelle sowie den AMS-Landesorganisationen erfolgen daher regelmäßig Forschungs- bzw. Evaluationsprojekte, welche im oben genannten Sinne auf die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe »Frauen« fokussieren. Um hier einen raschen und repräsentativen Überblick bereitstellen zu können, wurden im vorliegenden AMS report für den Zeitraum der letzten zehn Jahre die einschlägigen Publikationen der von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation herausgegebenen Reihe AMS info vereinigt. Wie hoffen, allen Interessierten damit einen leichten Zugriff auf die in diesem Zeitraum entstandenen frauenspezifischen Arbeiten des AMS zu ermöglichen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-789-0