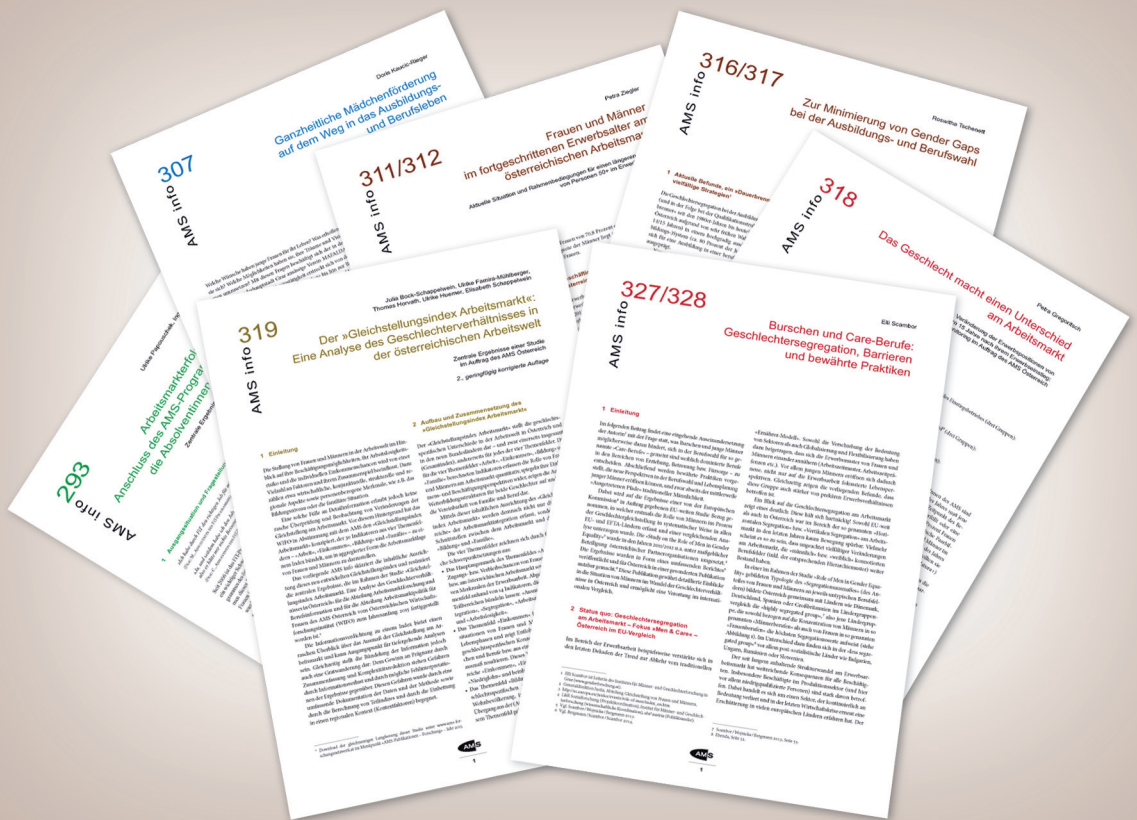


Sabine Putz, Hilde Stockhammer, René Sturm (Hg.)

Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt

Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen
des AMS Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Sabine Putz, Hilde Stockhammer, René Sturm (Hg.)

Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt

Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen
des AMS Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • November 2015 • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2015
ISBN 978-3-85495-589-8

Inhalt

Vorwort	5
<i>Doris Kaucic-Rieger</i>	
Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs- und Berufsleben	7
<i>Roswitha Tschenett</i>	
Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl ...	11
<i>Elli Scambor</i>	
Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken	24
<i>Petra Gregoritsch</i>	
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	40
<i>Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer, Elisabeth Schappelwein</i>	
Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in der österreichischen Arbeitswelt	
Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich	47
<i>Petra Ziegler</i>	
Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt	
Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess	54
<i>Ulrike Papouschek, Ingrid Mairhuber, Ruth Kasper</i>	
Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss des AMS-Programmes FiT – Arbeiten die Absolventinnen ausbildungsadäquat?	
Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich	64
<i>Petra Gregoritsch u.a.</i>	
Forschungsnotiz: Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen	
AMS-Monitoring Österreich zum Myndex 2012/2014	71

Vorwort

»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)¹

Diese beiden Statements von Absolventinnen des AMS-Programmes »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT)² stehen stellvertretend für die intensiven Bemühungen des AMS, mit verschiedensten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumenten zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beizutragen – hier im konkreten Fall dadurch, dass Frauen im Zuge einer beruflichen Qualifizierung die Möglichkeit gegeben wird, in bis dato als immer noch »männlich« konnotierten Berufen aus dem technisch-handwerklichen Bereich erfolgreich Fuß zu fassen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist eine gesetzlich verankerte Aufgabe. Das AMS trägt mit seiner gesamten Politik zur Förderung der Gleichstellung bei und setzt sich diesbezüglich Gleichstellungsziele. Allerdings ist auch zu konstatieren, dass »(...) die geschlechtsspezifische Beschäftigung von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftsklassen (...) eines der persistentesten Phänomene am Arbeitsmarkt [ist]. Dies ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive deshalb problematisch, weil in Branchen mit hohen Männeranteilen im Schnitt höhere Einkommen und bessere Aufstiegschancen erzielt werden.«³

Dieser aktuelle Befund aus dem Gleichstellungsbericht 2015 der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich zeigt, dass der Weg zur Umsetzung aller Gleichstellungsziele ein sehr langer ist und quasi unentwegten Einsatz verlangt.

Neben den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumenten zur Verringerung bzw. völligen Beseitigung von Gleichstellungshemmnissen am Erwerbsarbeitsmarkt kann und soll eine moderne Berufsinformation bzw. Berufsorientierung⁴ dazu beitragen, das Bewusstsein

1 Beide Zitate aus: Ulrike Papouschek / Ingrid Mairhuber / Ruth Kasper (2014): AMS info 293: Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss des AMS-Programmes FiT – Arbeiten die Absolventinnen ausbildungsadäquat? Wien (siehe auch den Beitrag in diesem AMS report).

2 Für nähere Infos zum FiT-Programm siehe www.ams.at/fit.

3 Martina Maurer (2015): Gleichstellungskennzahlen im AMS 2015. Hg.: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.

4 Siehe dazu auch die Info- und Förderangebote des AMS unter www.ams.at/karrierekompass und www.ams.at/frauen. Im Besonderen auch die von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich publizierten Praxishandbücher, die sich u.a. mit der Berufsorientierung oder der technisch-naturwissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen auseinandersetzen. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.

und die Akzeptanz für eine Berufswahl außerhalb gängiger Klischees und Stereotypen zu stärken. Und dies betrifft nicht nur Mädchen und Burschen bzw. junge Frauen und Männer, sondern genauso Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter, die in den Prozess einer beruflichen Neu- oder Requalifizierung eintreten.

Die in diesem AMS report zusammengestellten aktuellen Beiträge aus den von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich herausgegebenen Publikationsreihen AMS info und FokusInfo⁵ verstehen sich hierfür sowohl als fachlich fundierter Input zum Thema als auch als Argumentarium, auch in Zukunft uneingeschränkt die Realisierung aller Gleichstellungsziele voranzutreiben.

Sabine Putz, René Sturm

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
www.ams-forschungsnetzwerk.at*

Hilde Stockhammer

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen
www.ams.at/frauen*

5 Sämtliche Ausgaben der genannten Publikationsreihen stehen in der laufend erweiterten E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes als Downloads zur Verfügung (siehe www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« oder im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung«).

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 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

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. Der Beitrag von Doris Kaucic-Rieger wurde ursprünglich im Februar 2015 als AMS info 307 publiziert.

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 unbekannten 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.

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 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

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. Der Beitrag von Roswitha Tschenett wurde ursprünglich im April 2015 als AMS info 316/317 publiziert.

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.

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

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%		
2009/2010	9,9%	Berufsschulen	59 % Männer
2011/2012	9,0%	Volksschulen	9 % Männer

Quelle: Statistik Austria

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),

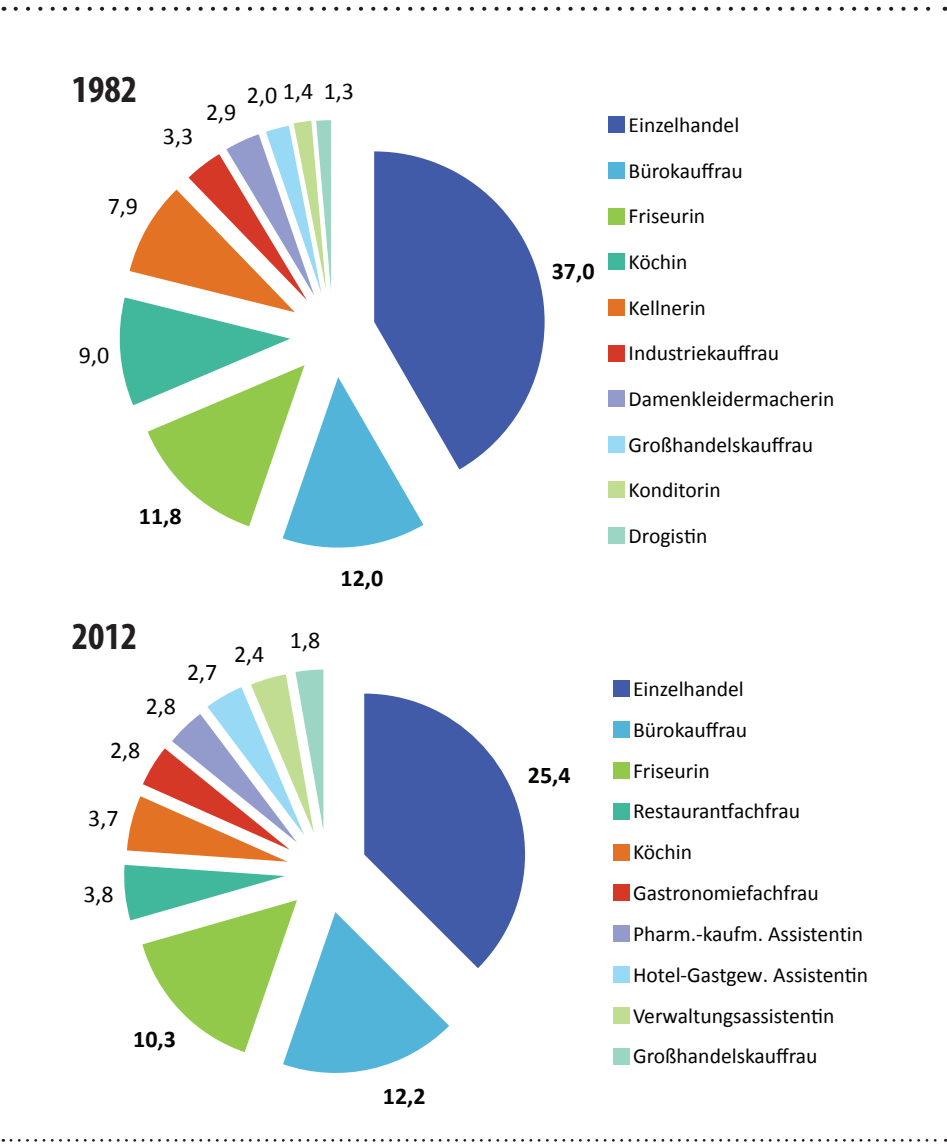
5 Z.B. Schuljahr 2012/2013: 90 Prozent Schülerinnen in den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe; 91 Prozent in den Bildungsanstalten für Sozialpädagogik; 96,2 Prozent in den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik. Quelle: Statistik-Austria-Daten – Darstellung: BMBF, Abt. IT/1a.

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

7 Vgl. Tabelle, Abbildungen 1–3.

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

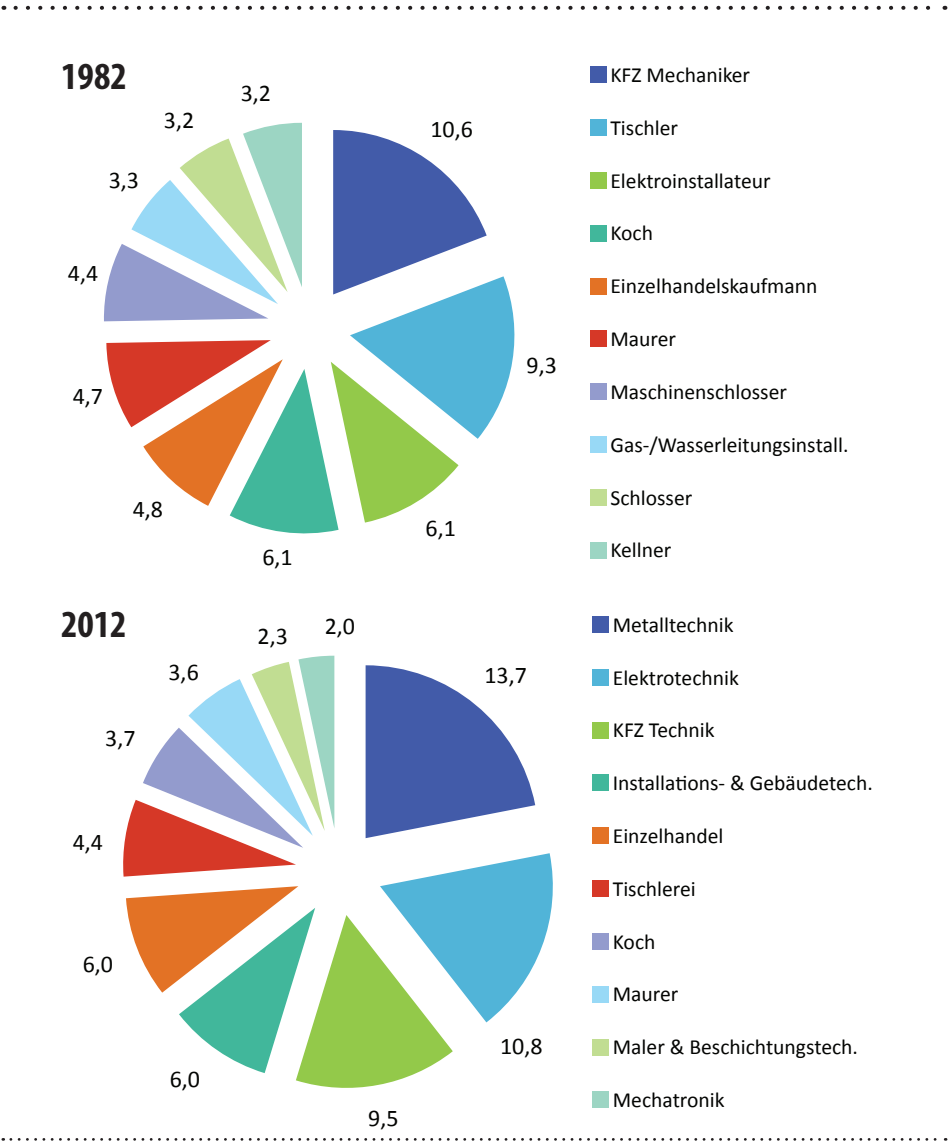
Abbildung 1: Die zehn häufigsten Lehrberufe – Mädchen



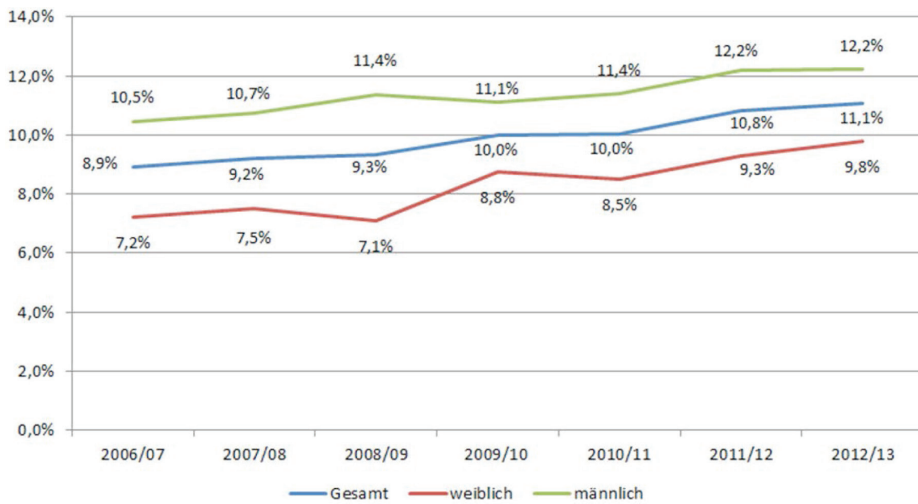
Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Zahlen/Legende absteigend sortiert

8 Vgl. Atac/ Lageder 2009 oder auch Biffl/ Skrivanek 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.

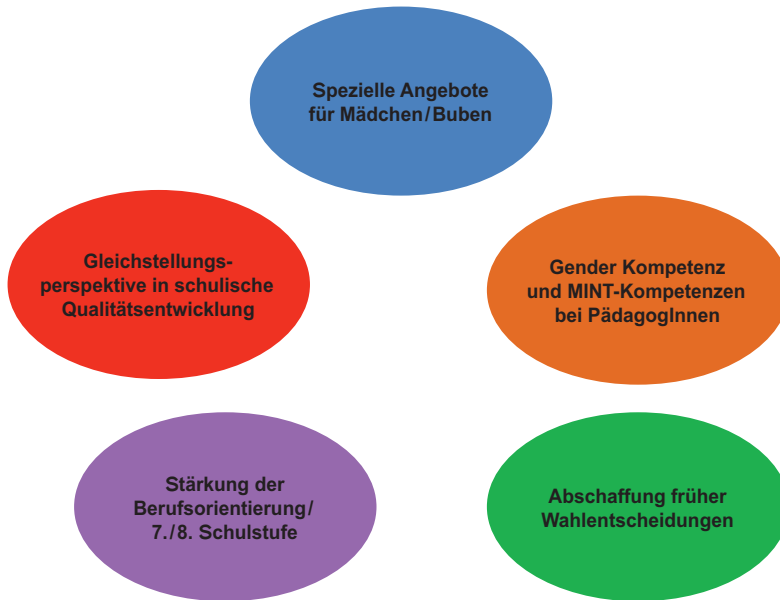
Elisabeth Beck-Gernsheim prägte den Begriff des »Weiblichen Arbeitsvermögens« und stellte bereits 1976 fest: »Die Konzentration auf frauentypische Berufe ergibt sich aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der zu Folge Männer nur auf die Berufsarbeit hin sozialisiert werden, während Frauen Berufsarbeit 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.

⁹ Vgl. Lassnig 2012.

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)

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 geschlechtssensib-

len 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 Kompetenzzaneignung 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 »Nachhilfeunterricht« (*»Ich denke, da 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 qualitätsvollen MINT-Unterricht, der Mädchen erreicht) in der Wirkung begrenzt sind.

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

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.

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 Fach integriert 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 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

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.

17 Vgl. www.schule.at/ibobb.

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

19 Vgl. Rundschreiben Nr. 17/2012.

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

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

²⁰ Verein Sprungbrett für Mädchen 2010.

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.

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

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 / BMBF 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-Kompe-

22 Bartosch 2014.

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

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

tenzen 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 Bildungsinstitutionen für Kindergartenpädagogik), sich mit den Ursachen der geringen Anzahl von Mädchen und Frauen (bzw. Burschen / Männern) an ihren Schulen auseinanderzusetzen und sich 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«.
- Biffl, Gudrun / Skrivaneck, 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.

Elli Scambor

Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken

1 Einleitung

Im folgenden Beitrag findet eine eingehende Auseinandersetzung der Autorin¹ mit der Frage statt, was Burschen und junge Männer möglicherweise daran hindert, sich in der Berufswahl für so genannte »Care-Berufe« – gemeint sind weiblich dominierte Berufe in den Bereichen von Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorge – zu entscheiden. Abschließend werden bewährte Praxen vorgestellt, die neue Perspektiven in der Berufswahl und Lebensplanung junger Männer eröffnen können, und zwar abseits der mittlerweile »Ausgetretenen Pfade« traditioneller Männlichkeit.

Dabei wird auf die Ergebnisse einer von der Europäischen Kommission² in Auftrag gegebenen EU-weiten Studie Bezug genommen, in welcher erstmals die Rolle von Männern im Prozess der Geschlechtergleichstellung in systematischer Weise in allen EU- und EFTA-Ländern erfasst und einer vergleichenden Analyse unterzogen wurde. Die »Study on the Role of Men in Gender Equality«³ wurde in den Jahren 2011/2012 u.a. unter maßgeblicher Beteiligung österreichischer Partnerorganisationen umgesetzt.⁴ Die Ergebnisse wurden in Form eines umfassenden Berichtes⁵ veröffentlicht und für Österreich in einer gesonderten Publikation nutzbar gemacht.⁶ Diese Publikation gewährt detaillierte Einblicke in die Situation von Männern im Wandel der Geschlechterverhältnisse in Österreich und ermöglicht eine Verortung im internationalen Vergleich.

2 Status Quo: Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Fokus »Men & Care«. Österreich im EU-Vergleich

Im Bereich der Erwerbsarbeit beispielsweise verstärkte sich in den letzten Dekaden der Trend zur Abkehr vom traditionellen »Ernährer-Modell«. Sowohl die Verschiebung der Bedeutung von Sektoren als auch Globalisierung und Flexibilisierung haben dazu beigetragen, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern einander annähern (Arbeitszeitmuster, Arbeitszeitpräferenzen etc.). Vor allem jungen Männern eröffnen sich dadurch neue, nicht nur auf die

1 Elli Scambor ist Leiterin des Institutes für Männer- und Geschlechterforschung in Graz (www.genderforschung.at). Ihr Beitrag wurde ursprünglich im September 2015 als AMS info 327/328 publiziert.

2 Generaldirektion Justiz, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm.

4 L&R Sozialforschung (Projektkoordination), Institut für Männer- und Geschlechterforschung (wissenschaftliche Koordination), abz*austria (Politiktransfer).

5 Vgl. Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013.

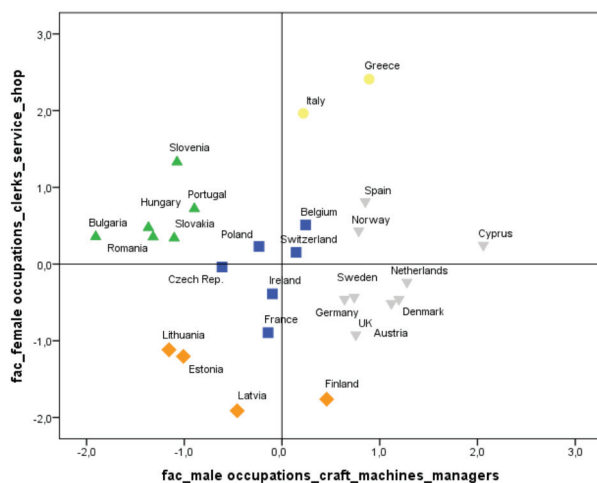
6 Vgl. Bergmann / Scambor / Scambor 2014.

Erwerbsarbeit fokussierte Lebensperspektiven. Gleichzeitig zeigen die vorliegenden Befunde, dass diese Gruppe auch stärker von prekären Erwerbsverhältnissen betroffen ist.

Ein Blick auf die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zeigt eines deutlich: Diese hält sich hartnäckig! Sowohl EU-weit als auch in Österreich war im Bereich der so genannten »Horizontalen Segregation« bzw. »Vertikalen Segregation« am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren kaum Bewegung spürbar. Vielmehr scheint es so zu sein, dass ungeachtet vielfältiger Veränderungen am Arbeitsmarkt, die »männlich« bzw. »weiblich« konnotierten Berufsfelder (inkl. der entsprechenden Hierarchiemuster) weiter Bestand haben.

In einer im Rahmen der Studie »Role of Men in Gender Equality« gebildeten Typologie des »Segregationsausmaßes« (des Anteiles von Frauen und Männern an jeweils untypischen Berufsfeldern) bildete Österreich gemeinsam mit Ländern wie Dänemark, Deutschland, Spanien oder Großbritannien im Ländergruppenvergleich die »highly segregated group«,⁷ also jene Ländergruppe, die sowohl bezogen auf die Konzentration von Männern in so genannten »Männerberufen« als auch von Frauen in so genannten »Frauenberufen« die höchsten Segregationswerte aufweist (siehe Abbildung 1). Im Unterschied dazu finden sich in der »less segregated group«⁸ vor allem post-sozialistische Länder wie Bulgarien, Ungarn, Rumänien oder Slowenien.

Abbildung 1: Ländergruppen mit horizontaler Segregation: Männeranteil in männer- und frauen-dominierten Berufen, 2010



Quelle: Eurostat, LFS, 2011; »factor 1 (fac_male occupations) has been calculated with the variables male participation in the fields »craft and related trades workers«, »plant and machine operators and assemblers« and »legislators, senior officials and managers«; factor 2 (fac_female occupations) has been calculated with the variables »clerks« and »service workers and shop and market sales workers«. On each factor, smaller (negative) values represent lower percentage of men, higher (positive) values represent higher percentages of men. With these two factors a scatter plot has been drawn and the country groups have been calculated with a cluster analysis; method used: Ward, 5 solutions, own calculations.« (Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013, S. 52) Die horizontale Achse (fac_male occupations) zeigt den Männeranteil in männerdominierten Berufen (Handwerks- und verwandte Berufe, Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, Führungskräfte); die vertikale Achse (fac_female occupations) zeigt den Männeranteil in frauendominierten Berufen (Büroangestellte, Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen). Ein niedriger Wert repräsentiert jeweils einen niedrigen Männeranteil. Ein hoher Wert repräsentiert jeweils einen hohen Männeranteil.

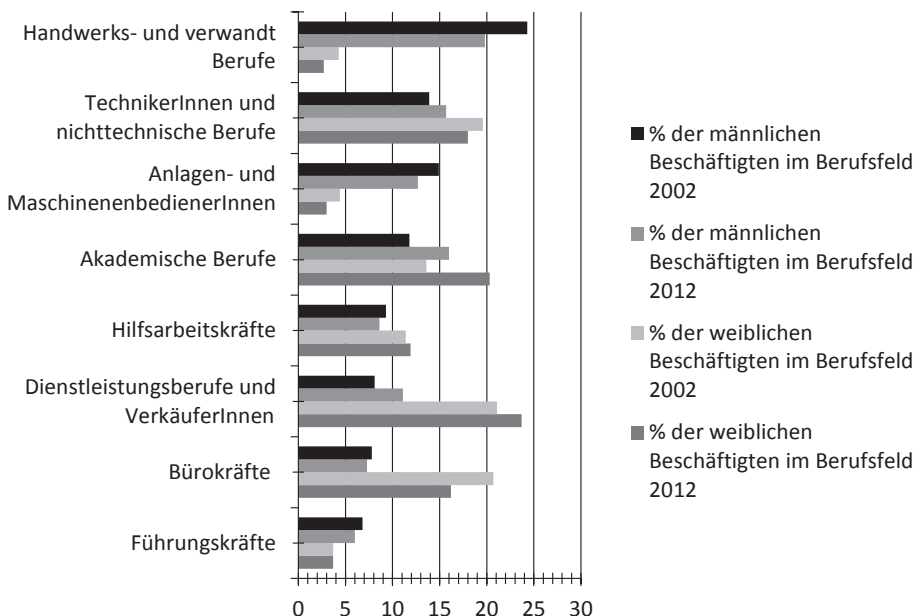
⁷ Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013, S. 53.

⁸ Ebenda, S. 52.

Der seit langem anhaltende Strukturwandel am Erwerbsarbeitsmarkt hat weitreichende Konsequenzen für alle Beschäftigten. Insbesondere Beschäftigte im Produktionssektor (und hier vor allem niedrigqualifizierte Personen) sind stark davon betroffen. Dabei handelt es sich um einen Sektor der kontinuierlich an Bedeutung verliert und in der letzten Wirtschaftskrise erneut eine Erschütterung in vielen europäischen Ländern erfahren hat. Der Bedeutungsverlust des Produktionssektors hat vor allem zu einem Wegbrechen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche beigetragen,⁹ weil dieser Sektor bislang von männlichen Beschäftigten dominiert war. Diese Entwicklung wird häufig mit einer »Krise der Männlichkeit« in Zusammenhang gebracht, wobei in dieses Bild von »Männlichkeit« implizit eine auf Erwerbszentrierung ausgerichtete Identität eingelassen ist.

Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, ist der Anteil männlicher Beschäftigter in Handwerks- und verwandten Berufen sowie in Anlagen- und Maschinenbedienungsberufen in der EU deutlich rückläufig: Im Jahr 2002 sind noch knapp über 30 Prozent aller männlichen Beschäftigten in beiden Berufsgruppen anzutreffen (2002 waren es noch fast 40 Prozent). Im Unterschied dazu haben akademische Berufe für alle Beschäftigten an Bedeutung gewonnen. Die Zunahme war bei Frauen etwas deutlicher als bei Männern.

Abbildung 2: Anteil unterschiedlicher Berufsgruppen (nach der ISCO88-Systematik) bei männlichen und weiblichen Beschäftigten in der EU-27, in %, 2002 und 2012



Quelle: Eurostat, LFS (online data code: Ifsa_eegais); 8. Oktober 2013 (Bergmann/Scambor/Scambor 2014, S. 72)

9 Allerdings sei darauf hingewiesen, dass längerfristige Budgetsanierungsmaßnahmen, die mit Einsparungen im öffentlichen Sektor einhergehen, überproportional weibliche Beschäftigte treffen.

Für Österreich zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich auf eine relativ größere Bedeutung traditioneller Beschäftigungsbereiche für Männer hingewiesen werden muss: Handwerks- und verwandte Berufe machen beispielsweise in Österreich im Jahr 2012 noch 26 Prozent aller männlich besetzten Arbeitsplätze aus, im EU-Vergleich sind dies 20 Prozent.

Gleichstellungspolitische Ansätze zur Reduzierung der horizontalen Geschlechtersegregation waren bislang weitgehend darauf ausgerichtet, Frauen den Zugang zu »männlich« dominierten Berufsfeldern zu erleichtern, insbesondere besser bewerteten (und entlohten) Berufsfeldern im technischen Bereich. Programme wie FEMtech (Frauen in Technologie und Forschung) oder FiT (Frauen in Handwerk und Technik) verfolgen die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen sowie die Förderung der Karrierewege von Frauen in diesen Berufsfeldern.¹⁰ Ähnliche Programme und Zugänge lassen sich heute in vielen Ländern Europas finden.

Umgekehrt sind Programme zur Unterstützung von Männern in so genannten »Care-Berufen« (weiblich dominierte Berufsfelder, die auf Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorger ausgerichtet sind) in europäischen Ländern kaum anzutreffen, was sich nicht zuletzt in den aktuellen wissenschaftlichen Befunden ablesen lässt (Abbildung 3).

Die so genannten »Care-Berufe« sind im Zusammenhang mit der horizontalen Geschlechtersegregation in zweifacher Weise bedeutsam: Einerseits ist der Betreuungs- und Pflegebereich ein Bereich mit langfristigen Berufsperspektiven. Andererseits kommt diesem Bereich vor allem mit Blick auf alternative Männlichkeitsentwürfe (»Caring Masculinity«¹¹) eine gewisse Bedeutung zu.

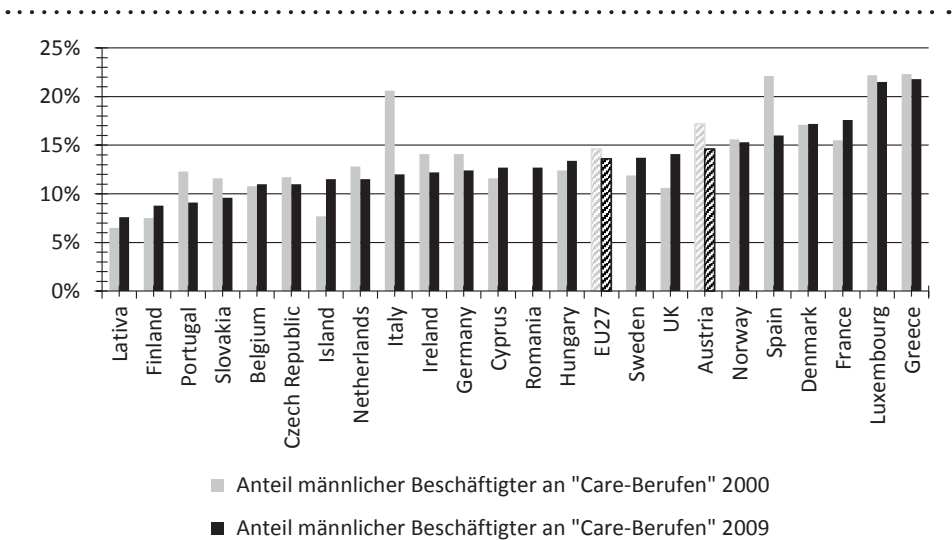
Wie nachfolgende Abbildung zeigt, ist der Männeranteil in den Care-Berufen in mehr als der Hälfte der abgebildeten EU- und EFTA-Ländern leicht rückläufig und bleibt insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau (EU-27: 14 Prozent, Österreich: 15 Prozent im Jahr 2009). Dieser Trend ist vor allem auf eine Ausweitung der Beschäftigung von Frauen in diesem Bereich zurückzuführen.¹²

10 Bergmann/Scambor/Scambor 2014; Bergmann/Sorger 2009; Bergmann/Riesenfelder/Sorger 2009; Grasenick/Kupsa/Warthun 2011.

11 Der Begriff »Caring Masculinity« bezieht unterschiedliche Dimensionen mit ein: sich sorgen/kümmern um Kinder, ältere Menschen, KollegInnen, sich selbst, die soziale, politische, physische Umwelt etc., im Sinn eines weitreichenden Bezogen-Seins.

12 Für Österreich vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2013.

Abbildung 3: Anteil männlicher Beschäftigter an Pflege- und Betreuungsberufen, EU- und EFTA-Länder, 2000 und 2009



Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, LFS 2000 Q4 (with the following exceptions: Cyprus, Iceland, Luxembourg, Sweden 2000 Q2, Germany 2002 Q2 and France 2000 Q1) and 2009 Q4; »care workers« calculated from the following occupations and the respective ISCO-88 3-digit-numbers: Nursing and midwifery professionals (223), primary and pre-primary education teaching professionals (233), special education teaching professionals (234), nursing and midwifery associate professionals (323), primary education teaching associate professionals (331), pre-primary education teaching associate professionals (332), special education teaching associate professionals (333), other teaching associate professionals (334), social work associate professionals (346), personal care and related workers (513). (Bergmann/Scambor/Scambor 2014, S. 75).

Bei den abgebildeten Dienstleistungs- und Care-Berufen handelt es sich um Berufe, die insbesondere in zentraleuropäischen Ländern einem Beschäftigungssegmente mit hohem Frauenanteil zugeordnet sind. Anders stellt sich diese Situation in südeuropäischen Ländern dar: Dort sind die abgebildeten Berufsfelder nicht zwangsläufig »weiblich« konnotiert. Der Soziologin und Geschlechterforscherin Wetterer zufolge existieren keine »männlichen« oder »weiblichen« Berufsfelder, vielmehr würden Berufsfelder erst dazu »gemacht«. Die Herstellung der Geschlechterdifferenz passiert dergestalt, dass das, »(...) was Frauen und Männer tun, nur irgendwie verschieden ist, verschieden heißt oder verschieden platziert ist in der Berufslaufbahn oder der Organisation des Betriebes«.¹³

3 Gründe für ein hartnäckiges Merkmal

Was hindert Burschen und junge Männer daran, sich für Care-Berufe zu entscheiden? Sind es geringe Löhne und mangelnde Aufstiegschancen? Ist es die Orientierung am männlichen Ernährer-Modell?

Im Folgenden werden sieben unterschiedliche Gründe skizziert, die einer Entscheidung für einen Beruf im Care-Bereich im Wege stehen können. Basis dieser Analyse bilden u.a. die

¹³ Wetterer 2009, S. 46f.

Befunde der eingangs skizzierten »Study on the Role of Men in Gender Equality«¹⁴ sowie die Publikation »Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich«.¹⁵

3.1 Kultur der Zweigeschlechtlichkeit und »Gleichheitstabu«

Kinder und Jugendliche entwickeln ihre Positionen, Einstellungen und Haltungen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit, die zwei (und nur zwei) Ausprägungen von Geschlecht festgelegt hat (Mann und Frau) und die diese zwei Geschlechter als grundsätzlich voneinander verschieden polarisiert.¹⁶

Die gegenseitige Bezugnahme vollzieht sich über das Moment des heterosexuellen Begehrens, durch welches, so die implizite Annahme, die beiden Geschlechter im jeweils anderen Geschlecht ihre vollkommene Ergänzung finden (sollten).¹⁷ Mit dieser binären Zuteilung gehen oftmals essentialistische Zuschreibungen über »weibliche« und »männliche« Eigenschaften sowie biologistische Argumentationen über die Determination des Geschlechts einher, die Subjektpositionen, Interessen und Haltungen in hohem Maße auf die vorgesehenen Attribute und Eigenschaften reduzieren: »Damit werden die Möglichkeiten der Entwicklung geschlechtlicher Identität kulturell zweigeschlechtlich begrenzt. Die Identitätsentwicklung verläuft zwangsläufig in Abgrenzung zum anderen Geschlecht. Unter diesen Rahmenbedingungen müssen zentrale Fragen in der Entwicklung geschlechtlicher Identität folglich lauten: ›Wodurch unterscheide ich mich vom anderen Geschlecht?‹ und ›Wie kann ich diesen Unterschied sichtbar machen?‹«¹⁸

Die Kultur der Zweigeschlechtlichkeit gibt dem deutschen Politologen und Mitarbeiter der Koordinationsstelle Männer in Kitas Jens Krabel (2006) zufolge den Jugendlichen ein »Gleichheitstabu« mit auf den Lebensweg: Dabei werden bestimmte Handlungsmuster, Gefühle und Interessen ausgeschlossen, damit eine Trennlinie zum »anderen« Geschlecht gezogen werden kann. Dieses »Gleichheitstabu« zeigt sich beispielsweise an geschlechtertypischen Handlungsweisen bzw. Tabus ebenso wie an einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt, der »Männerberufe« und »Frauenberufe« hervorgebracht hat.¹⁹

3.2 Rahmenbedingungen und Ernährer-Modell

Mit der zunehmenden Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt entstand nicht eine gemischt Arbeitswelt, vielmehr fand eine numerische und in der Regel auch kulturelle Feminisierung einzelner Berufe statt. Davon waren vor allem erzieherische und pflegerische Berufe davon betroffen (z.B. VolksschullehrerInnen), wohingegen vor allem technische

14 Vgl. http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm.

15 Vgl. Bergmann / Scambor / Scambor 2014.

16 Vgl. Scambor 2010, 2013, 2014; Scambor / Seidler 2013.

17 Vgl. Krabel, 2006

18 Scambor 2010, S. 8.

19 Vgl. Scambor 2010; Krabel 2006.

und handwerkliche Berufe (Maschinenschlosser etc.) »männliche Festungen«²⁰ blieben. Die Geschlechterdifferenz war und blieb ein charakteristisches Merkmal der Erwerbsarbeit. Die Mechanismen der Konstruktion von Geschlechterunterschieden in der Arbeitswelt²¹ zeigen sich u.a. in besseren Rahmenbedingungen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche sowie in positiven Attributen, die damit in Verbindung gebracht werden.²² Im Vergleich dazu erscheinen Einkommen, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen in den von Frauen dominierte Berufsfeldern (z.B. Pflege- und Erziehungsbereich) in den meisten europäischen Ländern wenig attraktiv.

Es mag deshalb nicht verwundern, dass seitens junger Männer in der Phase der Berufsorientierung wenig Motivation und Anreiz besteht, einen »männeruntypischen« Beruf in Betracht zu ziehen. Dies gilt umso mehr, wenn sich junge Männer am Modell des »Männlichen Ernährrers« orientieren, ein erwerbszentriertes Modell, das Analysen zufolge für junge Männer noch immer eine höhere Relevanz hat als für (junge) Frauen.²³

Einer im Jahr 2004 durchgeführten Studie mit jungen Erwachsenen in Österreich (18 bis 25 Jahre) zufolge stellen Jugendliche geschlechtertypische Arbeitsteilungen zunehmend in Frage. Trotzdem bevorzugt ein Viertel der befragten jungen Männer das Ernährer-Modell, und ca. 20 Prozent präferieren das »ZuverdienerInnen«-Modell (in der Mann-Vollzeit-/Frau-Teilzeit-Variante), während sich etwa zwei Drittel der befragten Frauen für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit ausspricht.²⁴ Folglich haben ein hohes Einkommen sowie Karriereoptionen für junge erwerbszentrierte Männer noch immer einen höheren Stellenwert als für (junge) Frauen.

3.3 »Weil dort nur Frauen arbeiten«

Der eklatant niedrige Männeranteil in der Elementarpädagogik – dieser betrug in den letzten zehn Jahren in den meisten Ländern Europas weniger als fünf Prozent – hat dazu beigetragen, dass sowohl Forschungsprojekte als auch Initiativen, die auf eine Erhöhung des Männeranteils in diesem Bereich ausgerichtet waren, breite Unterstützung fanden.²⁵ In Österreich wurde beispielsweise in den Jahren 2008 bis 2010 ein Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck durchgeführt, das sich mit Lebens- und Ausbildungswegen von Burschen und Männern beschäftigte und dabei u.a. die Perspektiven von SchülerInnen erfasste:²⁶ »Über ein Viertel der befragten Burschen (26,3 %) sind an Berufen im Bereich Bildung und Erziehung sehr interessiert oder interessiert. Damit liegt das Interesse über dem Interesse an Berufen im Pflege- und Gesundheitsbereich (19,3 %) und deutlich unter dem Interesse für technische und handwerkliche Berufe (57,8 %). Der Anteil der Burschen, die sich grundsätzlich für Berufe im Bereich

20 Maruani 1997, S. 54.

21 Vgl. Maruani 1997.

22 Vgl. Böhnisch 2004.

23 Vgl. Cremers / Puchert / Mauz 2008; Puchert / Gärtner / Höyng 2005; Bergmann et al. 2004; Puchert / Höyng 2000.

24 Vgl. Scambor / Kirchengast 2014; Schlaffer et al. 2004.

25 Vgl. z.B. Cremers / Krabel / Calmbach 2010; Rohrmann 2006; Stuve / Krabel / Kasiske / Schädler 2004; Cameron / Moss / Owen 1999.

26 Vgl. Projekt »elementar«, www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar.

»Bildung und Erziehung« interessieren, ist etwa halb so groß wie jener der Mädchen in diesem Bereich (52,3 %).²⁷

Die befragten männlichen Schüler nannten einige wesentliche Gründe, die ihrem Eindruck nach den geringen Männeranteil im Kindergarten erklären: Männer würden »in diesem Beruf oft belächelt« (85 %), hätten »andere Jobmöglichkeiten« (85 %) und das »Gehalt [sei] zu niedrig« (80 %), sagten die befragten Jugendlichen. »Auch der Aussage ›weil dort nur Frauen arbeiten‹ stimmt eine Mehrheit der Befragten zu (63 %)«.²⁸

3.4 »Generalverdacht«

Hinzu kommt, dass Männer in den genannten Berufsfeldern zuweilen mit Vorurteilen und Unsicherheiten konfrontiert sind, die den Einstieg in diese Berufe mit hoher Wahrscheinlichkeit erschweren. So sehen sich beispielsweise Männer im Bereich der Elementarpädagogik häufig mit erhöhtem Misstrauen konfrontiert (z.B. kein »richtiger« Mann), das manchmal im »Generalverdacht« mündet, möglicherweise pädophil oder ein potenzieller Sexualstraftäter zu sein:²⁹ »Männlichkeiten, die nicht der in einer Gesellschaft dominierenden Form hegemonialer Männlichkeit entsprechen, werden abgewertet.«³⁰

3.5 Geschlechterterritorien

Insbesondere Betreuungs- und Erziehungsarbeit ist nach wie vor stark mit Frauen assoziiert – dies betrifft die bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichermaßen. Entsprechend war ein Großteil des fachspezifischen Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentes (Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) bislang auf Mädchen und Frauen ausgerichtet. Geschlechterbezogene Annahmen und Erwartungen, tief in die Organisationskulturen eingelassen,³¹ werden in der Regel transparent, sobald sich junge Männer (und Frauen) in zunehmendem Maße für bis dato geschlechtertypische Ausbildungen und Berufe interessieren. Damit gerät das Geschlechterregime ins Wanken.³² Geschlechterregime sind Connell (1996) zufolge Manifestationen von Geschlechterbeziehungen auf institutioneller Ebene, die symbolisch unterfüttert sind. So werden beispielsweise schulische Fachkulturen gegensätzlich konstruiert (sprachliche vs. naturwissenschaftliche Fächer) und mit Genderattributen (»weiche« vs. »harte« Fächer) belegt.³³ Diese Fachkulturen sind genau genommen geschlechtlich hochaufgeladene und tradierte Territorien.³⁴

Studien, die sich mit geschlechterrelevanten Strukturen im Hochschulwesen beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass eine »atmosphere of dominant masculinity«³⁵ der Integration

27 Koch 2011, S. 147.

28 Koch 2011, S. 153.

29 Vgl. Cremers / Krabel 2012.

30 Cremers 2007, S. 43.

31 Vgl. Acker 2006, 1992.

32 Vgl. Holter / Riesenfelde / Scambor 2005.

33 Vgl. Willems 2007.

34 Vgl. Budde / Venth 2010.

35 Sagebiel / Dahmen 2006, S. 6.

von Frauen in männlich dominierten Ausbildungen im Wege steht.³⁶ Ein ähnlicher Mechanismus dürfte in Ausbildungen und Berufen wirken, die hauptsächlich von Frauen frequentiert werden.³⁷

3.6 Einfluss im sozialen Nahraum

Darüber hinaus darf der Einfluss von nahen Bezugspersonen (Eltern, LehrerInnen und Peers) im Kontext der Bildungs- und Berufswahl nicht übersehen werden. Jüngere Studien zeigen,³⁸ dass Erwartungen und Haltungen der Eltern Entscheidungen für untypische Berufe häufig hinderlich im Wege stehen. Yryonides (2007) weist darüber hinaus darauf hin, dass geschlechtergerechte Haltungen der Eltern nicht zwangsläufig zu ebensolchen Handlungen führen müssen. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass viele Eltern mehr in die Bildung ihrer Söhne als in die Bildung ihrer Töchter investieren, auch dann, wenn ihre Einstellungen in Richtung einer Geschlechtergerechtigkeit weisen.³⁹

3.7 Berufsberatung

In vielen Ländern Europas wird der niedrige Anteil von Burschen im weiblich dominierten Bildungssegment (insbesondere Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) zudem ursächlich mit geschlechtertypischer Berufsberatung sowie einem Mangel an männlichen Vorbildern in Verbindung gebracht. Geschlechterreflektierende Angebote im Kontext von Bildungs- und Berufswahl existieren in manchen europäischen Staaten, sind aber zumeist auf Mädchen ausgerichtet. Hier stellt Österreich (gemeinsam mit Deutschland) mit dem Boys' Day ein spezielles Angebot für Burschen in untypischen Berufen zur Verfügung, das international Beachtung erfährt.⁴⁰

4 Boys' Day – Bewährte Praktiken und Erkenntnisse

Abschließend sollen Denkanstöße dazu gegeben werden, wie sich neue Perspektiven in den Berufs- und Lebenswege von Burschen und jungen Männern eröffnen können, Perspektiven abseits traditioneller Männlichkeitsnormen und tradiertter Berufswahlentscheidungen.

Evaluierungen der Angebote im Rahmen des so genannten »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag« in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass männliche Normalbiographien bei Jungen immer noch einseitig auf Erwerbszentrierung und Karriere ausgerichtet sind, obwohl aktuelle Studien belegen, dass Erwerbsarbeit bei Männern zugunsten der privaten Lebenswelt und zugunsten der Freizeit in den letzten Dekaden an Stellenwert verloren hat.⁴¹

Geschlechtergerechtigkeit lässt sich Nancy Fraser zufolge über die nachholende Arbeitsmarktintegration von Frauen (und die Aufwertung von frauendominierten Berufen) herstellen (»Universal Breadwinner Model«), über die Aufwertung familiärer Arbeit (»Caregiving Parity

³⁶ Vgl. Lynch / Feeley 2009.

³⁷ Vgl. Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013.

³⁸ Vgl. Lynch / Feeley 2009, aber auch Eccles / Wigfield 2002.

³⁹ Vgl. Lynch / Feeley 2009.

⁴⁰ Vgl. Scambor / Bergmann / Wojnicka 2013.

⁴¹ Vgl. Scambor / Kirchengast 2014; Volz / Zulehner 2009.

Model«) oder über den Weg »(...) to make women's current life patterns the norm«.⁴² Die »Study on the Role of Men in Gender Equality« kommt zum Ergebnis, dass diesem dritten Weg entscheidende Bedeutung zukommt, wenn es darum geht, Prozesse geschlechtergerechter Teilhabe voranzubringen. Dies hat Konsequenzen für die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, und es hat Konsequenzen für die Geschlechtersegregation am Erwerbsarbeitsmarkt.⁴³

Dieser Einsicht folgend wurden thematische Schwerpunktsetzungen zum Zwecke der Erweiterung männlicher Perspektiven in der Berufs- und Lebensplanung mittlerweile breiter angelegt. Jungenpädagogische Angebote müssen den EvaluatorInnen des Boys' Day in Deutschland zufolge die folgenden Aspekte in das Zentrum stellen, wollen sie tatsächliche Änderungen bewirken:

- »(...) die Erweiterung von Optionen in der Berufs- und Lebensplanung,
- die Vervielfältigung von Männlichkeitsvorstellungen,
- de(n) Ausbau sozialer Kompetenzen.«⁴⁴

Im Rahmen des »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag in Deutschland« finden mittlerweile Workshops, Exkursionen und (Einzel-)Schnupperpraktika in schulischen bzw. außerschulischen Kontexten statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sich in Reflexionsräumen mit ihrer Lebensplanung auseinanderzusetzen sowie kritisch über tradierte Männlichkeitsvorstellungen zu reflektieren und soziale Kompetenzen zu erwerben. Dabei gilt: »Je konkreter und je näher am eigenen gegenwärtigen Leben, desto offener können Jungen über Fragen nachdenken, die Männlichkeits- oder Geschlechtervorstellungen betreffen.«⁴⁵

Debus/Stuve/Budde, die im Jahr 2013 eine Praxishandreichung für die Schule vorgelegt haben, verweisen darin auf die pädagogische Aufgabe, die »(...) Vielfalt der individuellen Wünsche und Fähigkeiten der Jungen in den Blick zu bekommen (...)«⁴⁶ und zwar ebenso wie die Konsequenzen traditioneller Handlungsweisen zu reflektieren, ohne den Burschen dadurch eventuell klassische Berufsorientierungen abzusprechen. Daraus erwachsen konkrete Erfordernisse und Ansprüche an pädagogische Fachkräfte, vor allem mit Blick auf deren Bilder von Burschen: Vorstellungen, die männliche Jugendliche in ihrer Vielfältigkeit wahrnehmen, zugleich aber die Handlungsbeschränkungen einer zweigeschlechtlichen Kultur ernst nehmen, haben sich in den Evaluierungen der Boys' Day Angebote in Deutschland als besonders produktiv erwiesen. Es gilt, für die Interessen der Burschen offen zu sein, ohne dabei gleich festgelegt zu werden. Als kontraproduktiv haben sich hingegen Vorstellungen erwiesen, die Burschen Interessen zuschreiben oder ihnen Interessen absprechen. Zudem verweisen die AutorInnen auf die Gefahren männlich konnotierter Spaßpraktiken, die von Wettbewerb geprägt sind: Diese verstärken einerseits die Verliererposition jener Burschen, die dem Bild der führenden männli-

42 Fraser 1994, S. 611.

43 Vgl. Scambor/Wojnicka/Bergmann, 2013.

44 Debus/Stuve/Budde 2013, S. 5.

45 Debus/Stuve/Budde 2013, S. 7.

46 Ebenda, S. 7.

chen Kultur in der Gruppe nicht entsprechen. Darüber hinaus steht die Orientierung an »Spaß« einer ernsthaften Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft oft hinderlich im Wege.

Einer der Fallstricke geschlechtergetrennter Gruppen wird in der in der Literatur als »Dramatisierung von Geschlecht« beschrieben.⁴⁷ Wird die Kategorie »Geschlecht« zur Grundlage von Gruppenteilung, dann rückt diese Kategorie als relevantes Unterscheidungsmerkmal ins Zentrum. Bleibt die Geschlechtertrennung unkommentiert, dann machen sich die Jugendlichen in der Regel selbst auf die Suche nach Wesensunterschieden. Dies führt zu folgendem »Lernerfolg«: Jungs brauchen etwas anderes als Mädchen, und das ist gut so! Debus/Stuve/Budde führen dazu aus: »Fatal wirkt eine solche an sich »sinnvolle Dramatisierung«, wenn die anschließende Entdramatisierung misslingt, da dann leicht das Bild stehen bleibt, Jungen und Mädchen bzw. Frauen und Männer seien wesentlich verschieden und bevorzugten deshalb quasi natürlicherweise unterschiedliche berufliche Felder.«⁴⁸

Den AutorInnen zufolge stellt die »Dramatisierung von Geschlecht« erst in Verknüpfung mit einer thematischen Auseinandersetzung mit »Geschlecht« (Normierung, Ungleichstellung etc.) einen ersten wertvollen Schritt dar. Dabei geht es nicht um eine Homogenisierung der Geschlechtergruppen. Vielmehr stellt die »Entdramatisierung«⁴⁹ einen notwendigen zweiten Schritt dar, durch welchen die soziale Vielfalt und Unterschiedlichkeit in der Burschengruppe sichtbar gemacht werden kann:⁵⁰ »Geschlechterkompetenz wird dementsprechend nicht als das Wissen darüber begriffen, wie Jungen und Mädchen sind, sondern als Reflexionswissen, das in der Kenntnis gesellschaftlicher Geschlechternomen Anhaltspunkte zur Interpretation stereotyper Verhaltensweisen gibt.«⁵¹

Der Boys' Day⁵² in Österreich – eine bundesweite Initiative der Männerpolitische Grundsatzaufteilung im BMASK – ist ebenfalls auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Burschen ausgerichtet. Ziel dieser Initiative ist es, die Potenziale und Fähigkeiten männlicher Jugendlicher für Care-Berufe sichtbar zu machen und dabei sowohl die Burschen selbst, aber auch deren Eltern und AusbilderInnen und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren. Im Rahmen des Boys' Day finden deshalb alljährlich Einzelschnuppertage, Workshops und Exkursionen in Kindergärten, Krankenhäuser, Altersheime und andere Organisationen statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sowohl das Arbeitsfeld als auch männliche Vorbilder in Care-Berufen kennen zu lernen.

Den Evaluationsergebnissen der Boys'-Day-Aktivitäten in der Steiermark im Jahr 2010 zufolge ist das Feedback der Burschen auf die Angebote durchwegs positiv ausgefallen, wobei die Kombination von geschlechterreflektierenden Workshops und Exkursionen die beste Bewertung erzielte. Differenziert nach Berufsfeldern wurden Exkursionen in Kindergärten und zu den Bundesbildungsanstalten für Kindergartenpädagogik am besten bewertet, besser als Kran-

47 Vgl. Budde/Faulstich-Wieland 2005.

48 Debus/Stuve/Budde 2013, S. 12.

49 Vgl. Budde 2006.

50 Vgl. Scambor 2014, 2013; Scambor/Seidler 2013.

51 Debus/Stuve/Budde 2013, S. 11.

52 www.boysday.at.

kenhäuser und Altersheime. Von Exkursionen zu Schulen und institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder sind nach Ansicht der durchführenden ExpertInnen die stärksten Effekte für die berufliche Orientierung der Burschen zu erwarten.⁵³

Zugleich zeigen die Evaluationsergebnisse, dass Kindererziehung und Pflege von kranken oder älteren Menschen von den befragten Jugendlichen als relevante Kompetenzen betrachtet werden, auch dann, wenn die Möglichkeit, selbst in entsprechenden Bereichen tätig zu sein, nicht in Betracht gezogen wird. Dies stellt nach Ansicht der ExpertInnen eine wichtige Rahmenbedingung für eine Lockerung von Geschlechtsstereotypen im Bereich der Berufswahl dar, weil von Burschen, die untypische Berufswahlen abwerten, hemmende Effekte für andere zu erwarten sind, die eine solche Wahl treffen wollen.

Obwohl »Gute Bezahlung«, »Spaß« und »Aufstiegsmöglichkeiten« für die befragten Schüler die wichtigsten Kriterien darstellen, die ein Job erfüllen soll, wird dennoch das Item »Mein späterer Beruf sollte es möglich machen, dass ich mich um den Haushalt und / oder die Kinder kümmern kann« für »eher wichtig« erachtet. Diese Ergebnisse korrespondieren mit den Evaluationsergebnissen des Boys' Day 2012 in Deutschland, wonach Spaß am Beruf, Einkommenschancen und Karrieremöglichkeiten bei den befragten Schülern weit vorne rangieren, während die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als weniger wichtig erachtet wird. Hier liegt den ExpertInnen zufolge ein wichtiger Ansatzpunkt für künftige Entwicklungen des Boys' Day.

Die Evaluationsergebnisse der Boys'-Day-Angebote in Deutschland und Österreich kommen darüber hinaus übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass es für manche Schüler durchaus auch frustrierend sein kann, einen Care-Beruf für sich zu entdecken, diesen aber mit dem zu erwartenden Abschluss nicht erreichen zu können.⁵⁴

Im EU-Vergleich erweisen sich Initiativen wie der Boys' Day in Österreich und Deutschland sowie »Neue Wege für Jungs« in Deutschland als vorbildliche Praktiken im Bestreben, die horizontale Geschlechtersegregation zu durchdringen. Gerade bei burschenspezifischen, also geschlechtergetrennten Angeboten erweisen sich dabei solche Zugänge als produktiv, die Geschlechterkompetenz und Männlichkeitsexpertise integrieren, um Stereotype und geschlechtliche Zweiteilung in Richtung Vielfalt männlicher bzw. geschlechtlicher Lebensentwürfe hin zu verändern.

Dennoch sei darauf hingewiesen, dass von einzelnen Strategien wie dem Boys' Day keine grundlegenden strukturellen Veränderungen zu erwarten sind, solange sich an den

53 Vgl. Männerberatung Graz 2010. Das Programm des Boys' Day in der Steiermark im Jahr 2010 beinhaltet beispielsweise Informationsveranstaltungen zu BAKIP's, die Möglichkeit, in Übungskindergärten zu schnuppern, Exkursionen in Landeskrankenhäuser, Kindergärten, SeniorInnenzentren und Pflegeheime, zu Streetwork-Einrichtungen und an die Höhere Bundeslehranstalt & Fachschule für Mode Graz. Zudem wurde die Möglichkeit des Einzelschnupperns in sozialen Einrichtungen angeboten. Der Boys' Day wird gut angenommen: Im Jahr 2013 haben 322 Burschen im Rahmen des Boys' Day in der Steiermark Betreuungs- bzw. Erziehungseinrichtungen besucht, 99 Burschen haben von der Möglichkeit des Einzelschnupperns Gebrauch gemacht, und 210 Burschen haben bei Workshops teilgenommen. http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/materialpdf/taetigkeitsbericht_2013_0.pdf [22.1.2015] Die Zahlen für das Jahr 2014 liegen vor (463 Burschen bei Einrichtungsbesuchen, 105 Burschen bei Einzelschnuppern und 182 Workshop-Teilnehmer), sind bislang aber unveröffentlicht.

54 Vgl. Debus / Stuve / Budde 2013.

Arbeitsbedingungen in typischen »Frauenberufen« nichts ändert. Derzeit entscheiden sich Burschen, die einen Care-Beruf anstreben, gleichzeitig für ein vergleichsweise niedriges Einkommen und einen ebensolchen Status im Berufsranking. Grundlegende Änderungen sind an flankierende Maßnahmen geknüpft, die auf eine Restrukturierung dieser Berufe ausgerichtet sein müssen.⁵⁵

5 Literatur

- Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J./Tancred P. (1992): Gendering Organizational Analysis. Sage. London. pp 248–260.
- Acker, J. (2006): Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Rowman & Littlefield. Maryland.
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2013): Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen. Download unter www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gender_AM_fuer%20FN_%20aktualisierter%20Endbericht.pdf
- Bergmann, N./Scambor, C./Scambor, E. (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5. LIT Verlag. Münster/Wien.
- Bergmann, N./Sorger, C. (2009): AMS report 77: »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich. Linz. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, N./Riesenfelder, A./Sorger, C. (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M./Wieser, R./Willsberger, B. (2004): AMS report 38: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Böhnisch, L. (2004): Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, J. (2004): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Studia Universitätsverlag. Innsbruck. S. 123–136.
- Budde, J. (2006). Dramatisieren – Differenzieren – Entdramatisieren. In: Der Deutschunterricht, H.1. S. 71–83.
- Budde, J./Faulstich-Weiland, H. (2005): Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In King, V./Flaake, K. (Hg.): Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Campus Verlag. Frankfurt am Main. S. 37–56.
- Budde, J./Venth, A. (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.

55 Vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014.

- Cameron, C. / Moss, P. / Owen, C. (1999): *Men in the Nursery: Gender and Caring Work*. Paul Chapman Publishing. London.
- Cremers, M. / Krabel, J. (2012): Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, M. / Höyng, S. / Krabel, J. / Rohrmann, T. (Hg.) (2012): *Männer in Kitas*. Verlag Barbara Budrich. Opladen / Berlin / Toronto. S. 265–288.
- Cremers, M. / Krabel, J. / Calmbach, M. (2010): *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Cremers, M. (2007): *Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen am Übergang Schule – Beruf*. Kompetenzzentrum Technik-Diversity Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Connell, R. (1996): *Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools*. Download unter <http://xyonline.net/sites/default/files/Connell,%20Teaching%20the%20Boys%20096.pdf> [20.1.2015].
- Cremers, M. / Puchert, R. / Mauz, E. (2008): *So gelingt aktive Jugendförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Berufs- und Lebensplanung. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld*.
- Debus, K, Stuve, O. & Budde, J. (2013). *Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Eine Praxishandreichung für die Schule. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld*.
- Eccles, J.S. / Wigfield, A. (2002): Motivational Beliefs, Values and Goals. *Annual Review of Psychology*, 53. pp 109–132.
- Fraser, N. (1994): *After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State. Political Theory*, Vol. 22 (4). pp 591–618.
- Grasenick, K. / Kupsa, St. / Warthun, N. (2011): *Evaluierung des Programms FEMtech. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)*. Download unter www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/downloads/femtech_evaluierung_zusammenfassung.pdf [20.1.2015]
- Holter, O.G. / Riesenfeld, V. / Scambor, E. (2005): »We don't have anything like that here!« – Organisation, Men and Gender Equality. In: Puchert, R. / Gärtner, M. / Höyng, S. (Hg.): *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Barbara Budrich Publishers. Opladen. pp 73–104.
- Koch, B. (2011): *Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Profil, Erfahrungen und Faktoren zur Erhöhung ihres Anteils am Gesamtpersonal*. Dissertation, Leopold-Franzens Universität Innsbruck. Download unter www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/literatur/dissertation_koch_druckfassung_mit_titel.pdf [20.1.2015].
- Krabel, J. (2006): *Jungenarbeit ist JungenBILDung. Einführungsreferat im Rahmen der Berliner Fachtagung Jungenarbeit. Dokumentation*. Berlin. Download unter www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/aemter/jugendamt/jugendliche/mdb-doku_1.berliner_fachtag_jungenarbeit.pdf [20.1.2015].

- Lynch, K. / Feeley, M. (2009): Gender and Education (and Employment). Gendered Imperatives and their Implications for Women and Men. Lessons from Research for Policy Makers. An Independent Report Submitted to the European Commission by the NESSE networks of experts. Download unter www.nesse.fr/nesses/activities/reports [15.2.2014].
- Männerberatung Graz (Hg.) (2010): Boys' Day Abschlussbericht 2010. Graz. Download unter http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/forschungdownloads/boys_day_bericht_2010.pdf [20.1.2015].
- Maruani, M. (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung am Arbeitsmarkt. In: Döllinger, I. / Kraus, B. (Hg.) (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main. S. 48–72.
- Puchert, R. / Höyng, S. (2000): Die Ausbremsen. Wie Männer die Gleichstellung verhindern. Kreuz Verlag, Zürich.
- Puchert, R. / Gärtner, M. / Höyng, S. (2005): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Barbara Budrich Publishers. Opladen.
- Rohrmann, T. (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. In J. Krabel & O. Stuve (Hg.): Männer in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung. Verlag Barbara Budrich. Opladen. S. 111–134.
- Sagebiel, F. / Dahmen, J. (2006): Masculinities in Organisational Cultures in Engineering Education in Europe: Results from the European Union Project WomEng. European Journal of Engineering Education, 31(1). pp 5–14.
- Scambor, E. (2014): Sind alle Burschen Bildungsverlierer? Erhellende Einblicke auf Basis einer intersektionalen Analyse der Early School Leavers. In: Erziehung und Unterricht, Jänner / Februar 1–2/2014. S. 106–114.
- Scambor, E. / Kirchengast, A. (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben. Im Auftrag des Landes Steiermark, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft, Referat Frauen, Gleichstellung und Integration. Download unter www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/12103499/109255607/ [20.1.2015].
- Scambor, E. (2013): Sind Burschen Bildungsverlierer? Eine Diskussion am Beispiel der Early School Leavers. Jugend Inside 3/2013. S. 3–5. Download unter www.dv-jugend.at/fileadmin/user_upload/Pdfs/jugendinside_sept_13.pdf [20.1.2015].
- Scambor, E. / Seidler, V. (2013): Boys in Education in Europe: Theoretical Reflections and the Case of Early School Leaving. THYMOS: Journal of Boyhood Studies, 7 (1), Berghahn Books. pp 3–20.
- Scambor, E. / Wojnicka, K. / Bergmann, N. (ed.) (2013): Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission. Written by Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka. Download unter http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm [20.1.2015].

- Scambor, E. (2010): Boys don't cry? Girls don't swear? Repräsentationen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten. In: Geschlechtsbezogene Zugänge in der Offenen Jugendarbeit. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit. S. 8–12. Download unter www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/downloads-gw/finish/21-broschueren/110-geschlechtsbezogene-jugendarbeit-2010 [20.1.2015].
- Schlaffer, E. / Benard, C. / Brlica, N. / Handler, M. / Kasbauer, E. / Smioski, A. (2004): Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien.
- Stuve, O. / Krael, J. / Kasiske, J. / Schädler, S. (2004): Zur Situation von Männern in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung in Deutschland. Eine Überblicksstudie. Bildungsnetz Berlin. Berlin. Download unter www.dissens.de/de/dokumente/pubs/maenner_in_erzieher_u_pflegerberufen.pdf [20.1.2015].
- Volz, R. / Zulehner, P.M. (2009): Männer in Bewegung: 10 Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Nomos Verlag. Baden-Baden. www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf [20.1.2015].
- Wetterer, A. (2009): Arbeitsteilung & Geschlechterrekonstruktion – Eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In: Aulenbacher, B. / Wetterer, A. (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Westfälisches Dampfboot. Münster. S. 42–63.
- Willems, K. (2007): Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch – natürliche Gegenpole? transcript Verlag. Bielefeld.
- Yryonides, M. (2007): Struggling between Tradition and Modernity. Gender and Educational Choice Making in Contemporary Cyprus. Gender and Education, 19 (1). pp 93–107.

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:

- 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«.

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. Der Beitrag der AutorInnen, alle wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Synthesis Forschung (www.synthesis.co.at) in Wien, wurde ursprünglich im Mai 2015 als AMS info 318 publiziert.

- Gleiche Branchengruppe des Einstiegsbetriebes (drei Gruppen):
 - Produktion;²
 - Dienstleistungen;³
 - Öffentlicher Sektor.
- Analoger Migrationshintergrund⁴ (drei Gruppen):
 - keiner;
 - EU;
 - anderer.
- Analoges Wohngebiet (zwei Gruppen):
 - Stadtregion;⁵
 - 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 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 sieben 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

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.

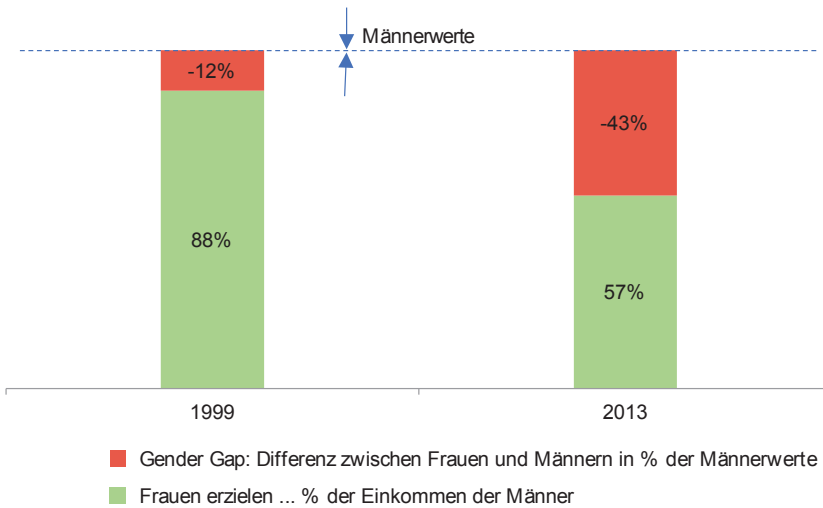
4 Personen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben oder hatten.

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.

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).

Grafik 1: Einkommensunterschiede 1999 und 2013: Differenz der Monatseinkommen von Frauen und Männern (»Statistische Paare«)



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich/ABI

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«.

3 Der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf den Gender Pay Gap

Was den Einfluss von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit auf den monatseinkommensbezogenen 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).

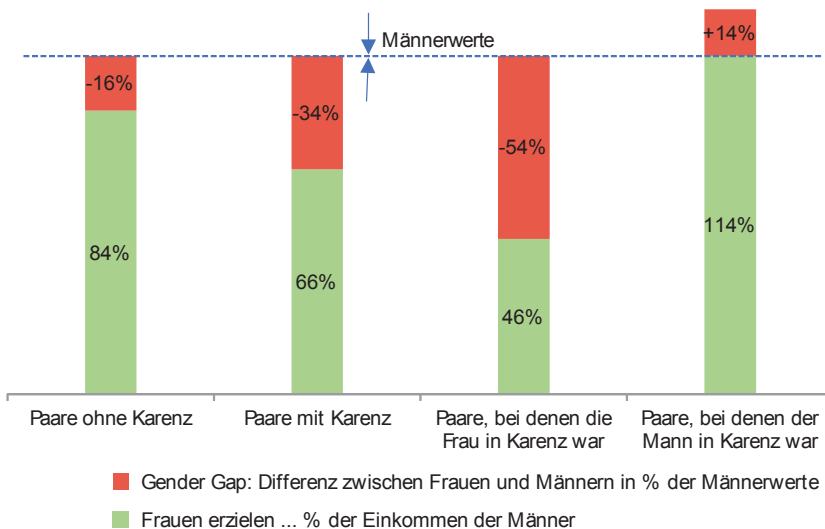
Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führen zu mehr als einer Verdoppelung der Zunahme des einkommensbezogenen Gender Gaps in der ersten Phase des Erwerbslebens.

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.

Grafik 2: Kinderbetreuungspflichten: Wie groß ist der Einfluss auf das Einkommen?
Monatseinkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, 2013



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich/ABI

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 Berufswahl-effekte 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).

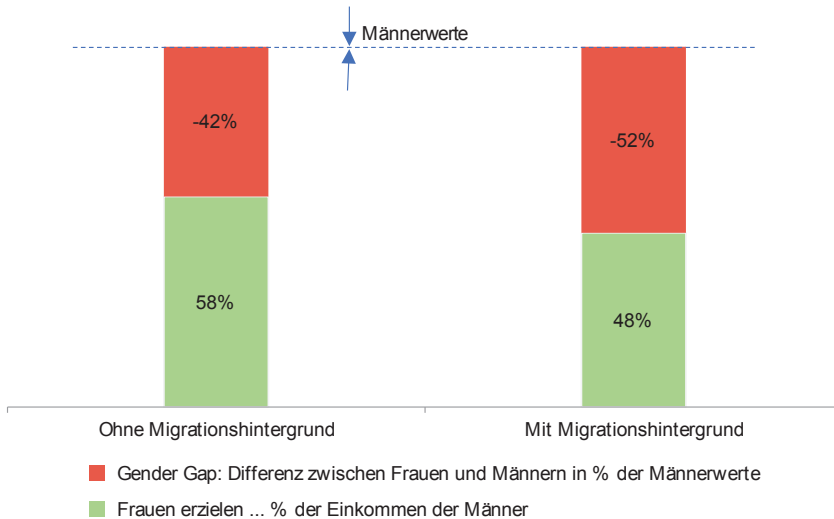
5 Welchen Einfluss hat der Migrationshintergrund?

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«.

Grafik 3: Mit/Ohne Migrationshintergrund: Einkommens-Gaps 2013
Monatseinkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich/ABI

6 Unterschiede in städtischen und ländlichen Regionen

Städtische und ländliche Arbeitsmarktreionen 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 einschlägige 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: monatsinkommensbezogener 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 monatsinkommensbezogenen 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

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

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

¹ Download der gleichnamigen Langfassung dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015. Der Beitrag der AutorInnen, alle wissenschaftliche MitarbeiterInnen des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung – WIFO (www.wifo.ac.at), wurde ursprünglich im Mai 2015 als AMS info 319 (2., geringfügig korrigierte Auflage) publiziert.

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.

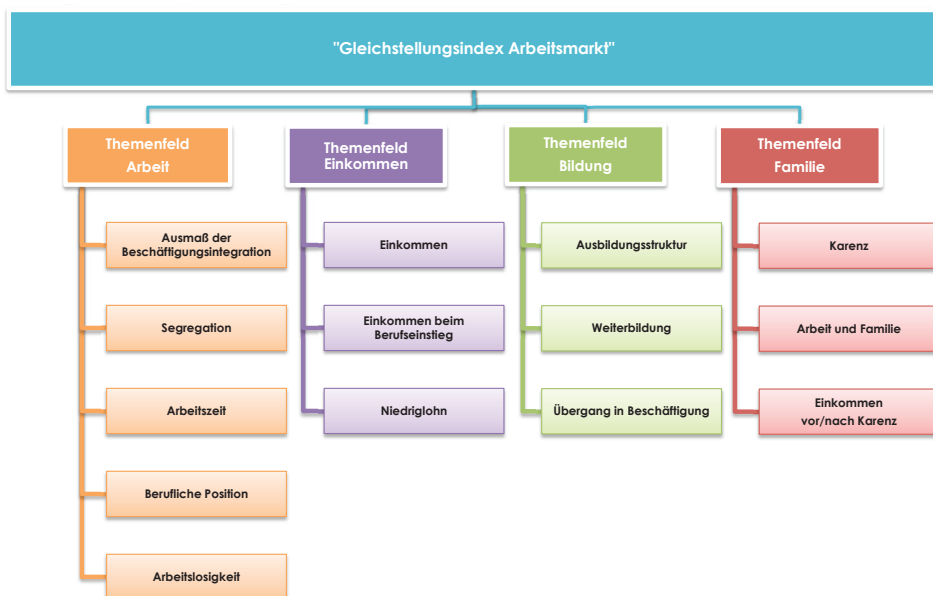
Mittels dieser inhaltlichen Ausrichtung des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« werden demnach nicht nur die »Kernbereiche« der Arbeitsmarktintegration erfasst, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen »Bildung« und »Familie«.

Die vier Themenfelder zeichnen sich durch die folgenden 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 Themenfeld mit demselben Gewicht in den Gesamtindex eingeht.

Abbildung 1: Struktur des »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Vier Themenfelder und 14 Teilbereiche



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

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.

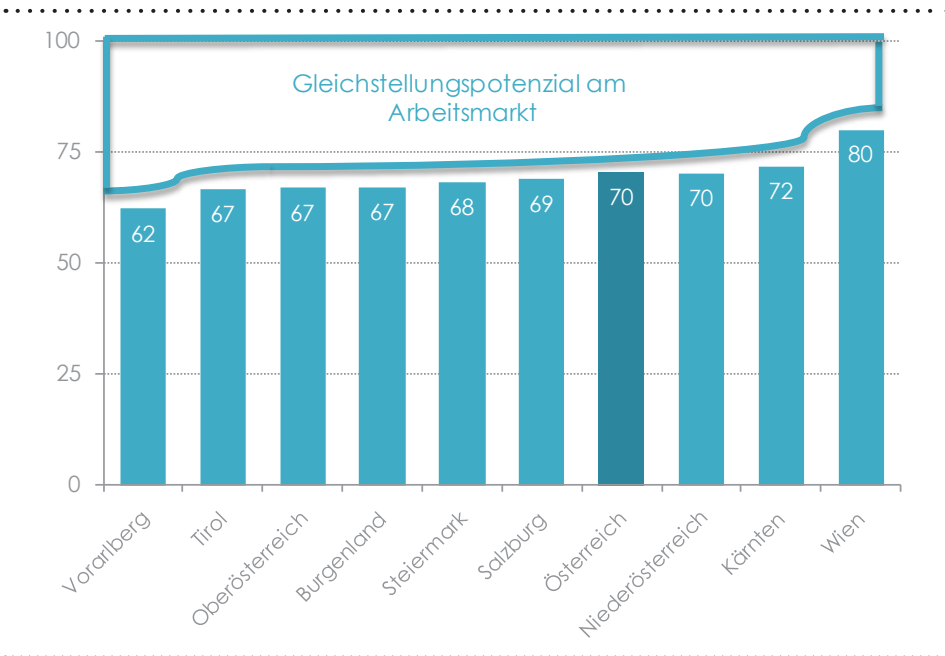
Die relative Position von Frauen und Männern variiert zwischen den einzelnen Teilbereichen also deutlich. Dasselbe gilt bei länderspezifischer Betrachtung: Auch in den einzelnen Bundesländern weisen Frauen im Verhältnis zu Männern recht unterschiedliche Ergebnisse auf:

- 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 zu Lasten 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

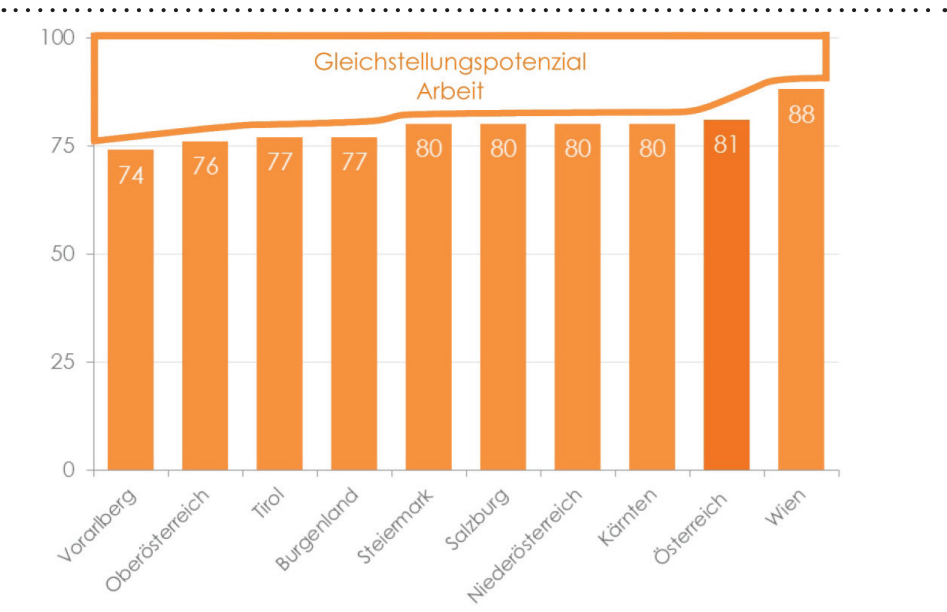
Berufen oder Sektoren ist, desto größer ist auch die geschlechtsspezifische Ungleichheit zu-
lasten der Frauen. Gleichzeitig treten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern
bereits zu Beginn der Erwerbskarriere auf und werden durch familiär bedingte Erwerbsun-
terbrechungen weiter verstärkt. Insofern könnten, neben einem Aufbrechen traditioneller
Berufsbilder, die Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kindererziehung und bei Haus-
haltstätigkeiten sowie eine umfassendere Bereitstellung qualitativ hochwertiger Betreuungs-
infrastrukturen wichtige Beiträge zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am
Arbeitsmarkt leisten.

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



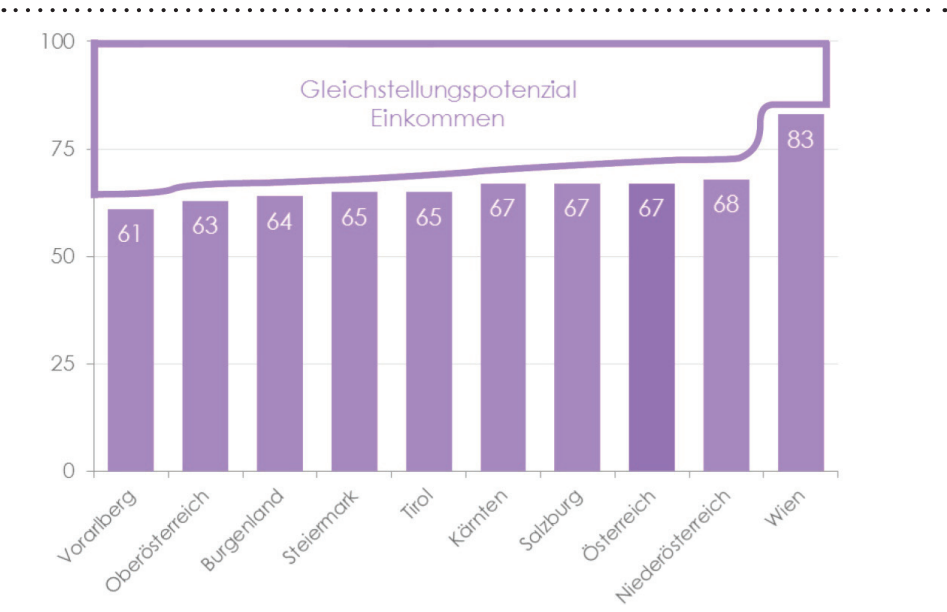
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

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



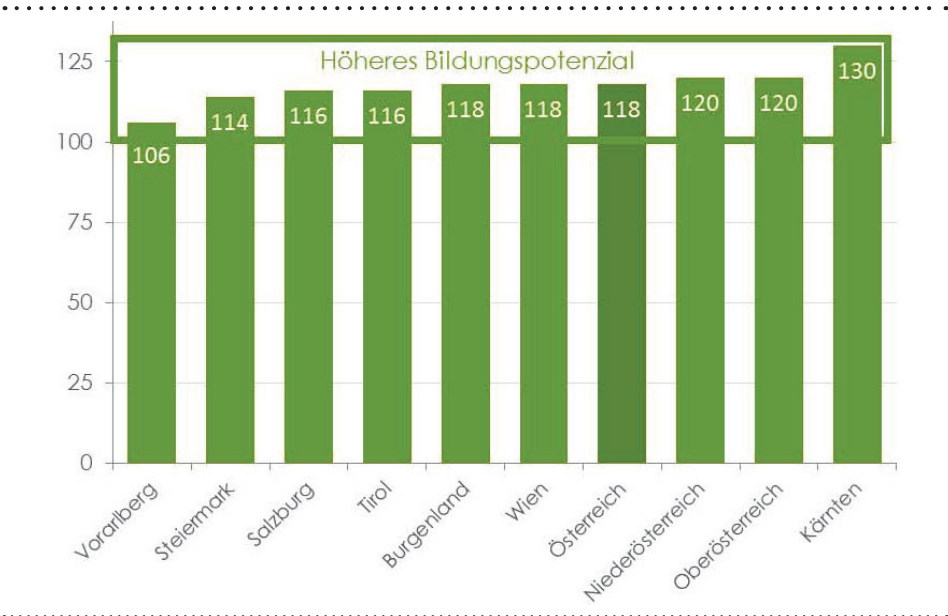
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

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



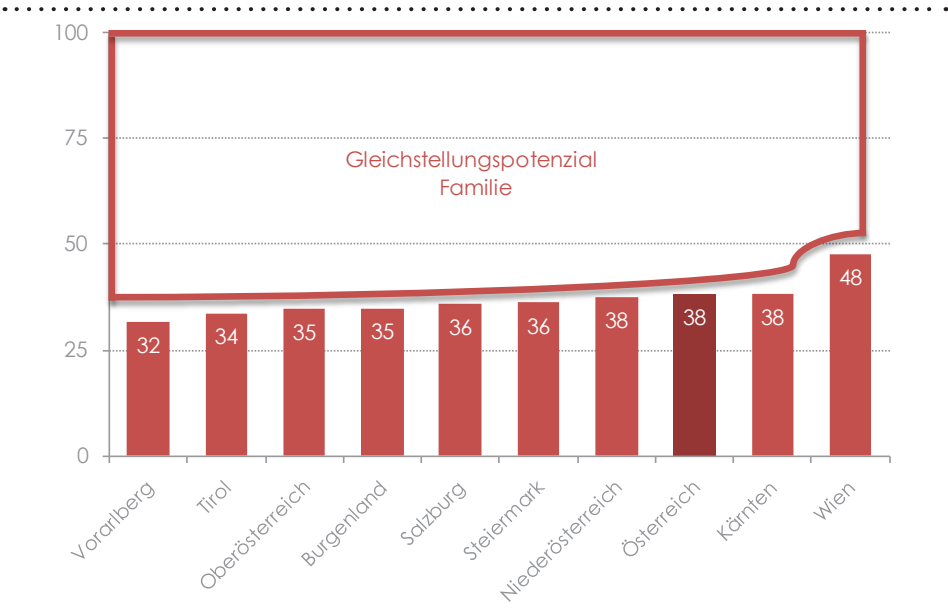
Quelle: »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, WIFO im Auftrag des AMS Österreich

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

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.

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.

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. Der Beitrag von Petra Ziegler vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung – WIAB (www.wiab.at) wurde ursprünglich als AMS info 311/312 publiziert.

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

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, S. 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, S. 43).

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

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).

5 Siehe Statistik Austria 2014, S. 33.

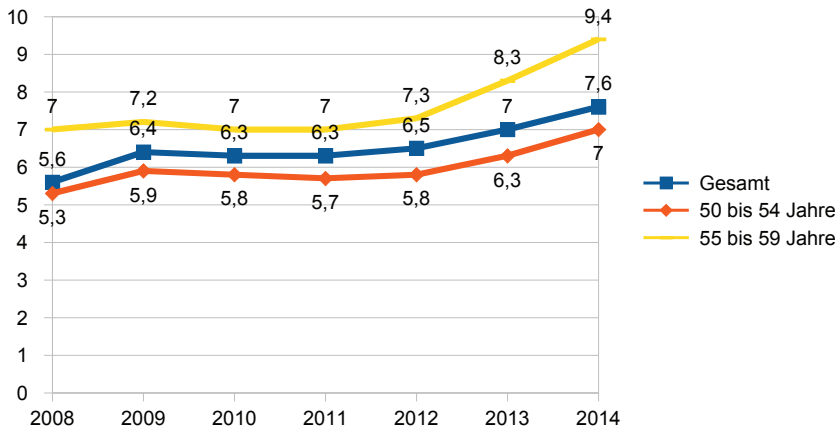
6 2005 betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen vergleichsweise noch 31,8 Prozent.

7 Siehe Statistik Austria 2014, S. 34.

8 Siehe BMASK 2012, S. 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.

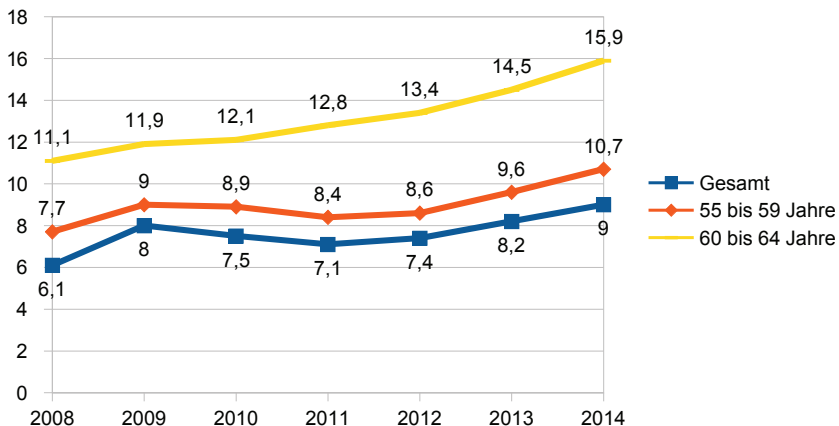
10 Personen, die vorübergehend invalid sind – d.h. ihre berufliche Tätigkeit nicht ausüben können – erhalten Kranken- und Rehabilitationsgeld und sollen nach einer umfassenden medizinischen Behandlung wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt (2013): Nationales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

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.

Grafik 2: Arbeitslosenquote für Männer (2008–2014)

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

¹¹ Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt 2013, S. 7.

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.

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, und hier besonders die Erwerbsbeteiligungsrates;
- 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, Arbeitsmarktp Probleme 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,

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.

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

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 Einkommens bei längerem Verbleib in der Erwerbstätigkeit soll in Österreich seit 2014 das neue Pensionskonto beitragen, das für jedermann/jederafrau 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 Verbleibschancen 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

17 Siehe z.B. Radl 2007, S. 45 ff.

18 Siehe Seyfried/Weller 2014, S. 3.

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

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 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

20 Siehe Statistik Austria 2013, S. 15.

21 Siehe ebenda, S. 15 f.

22 Siehe ebenda, S. 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, S. 3).

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 %
Waisenpension	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

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.

²⁴ Siehe BMASK 2014, S. 12.

²⁵ Siehe Statistik Austria 2012.

²⁶ Siehe BMASK 2014, S. 28 ff.

7 Pilotprojekte

In österreichischen Betrieben werden bereits seit mehr als zehn Jahren verschiedene Pilotprojekte zu alter(n)sgerechtem 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.

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 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

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 fit2work-Initiative (www.fit2work.at) der österreichischen Bundesregierung angeführt werden.

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 Abschlüsse, 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 die Beschäftigten dieser 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

28 Siehe Statistik Austria 2013.

- 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.
- 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, S. 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

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

»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)

1 Ausgangssituation und Fragestellungen

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, 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.

1 Der gesamte Bericht steht in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes (www.ams-forschungsnetzwerk.at) als Download zur Verfügung. Der Beitrag der Autorinnen von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA (www.forba.at) wurde ursprünglich im Oktober 2014 als AMS info 293 publiziert.

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 Arbeitsaufnahmekquoten 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 Einzelmaßnahme (Lehrlingsausbildung) oder im Rahmen einer Placement-Stiftung² qualifiziert wurden, können sich am erfolgreichsten am Arbeitsmarkt behaupten.

2 In einer Placement-Stiftung werden arbeitssuchende 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.

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

	Beschäftigungs- aufnahme innerhalb von 3 Monaten nach Abschluss	Beschäftigungs- aufnahme innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss	Beschäftigungs- aufnahme 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 Qualifizierungsmaßnahmen	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:

»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 versprochen 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., EINE 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 bewerten 85 Prozent der erwerbstätigen FiT-Absolventinnen ihre derzeitige Arbeitsstelle besser als die vorherige.

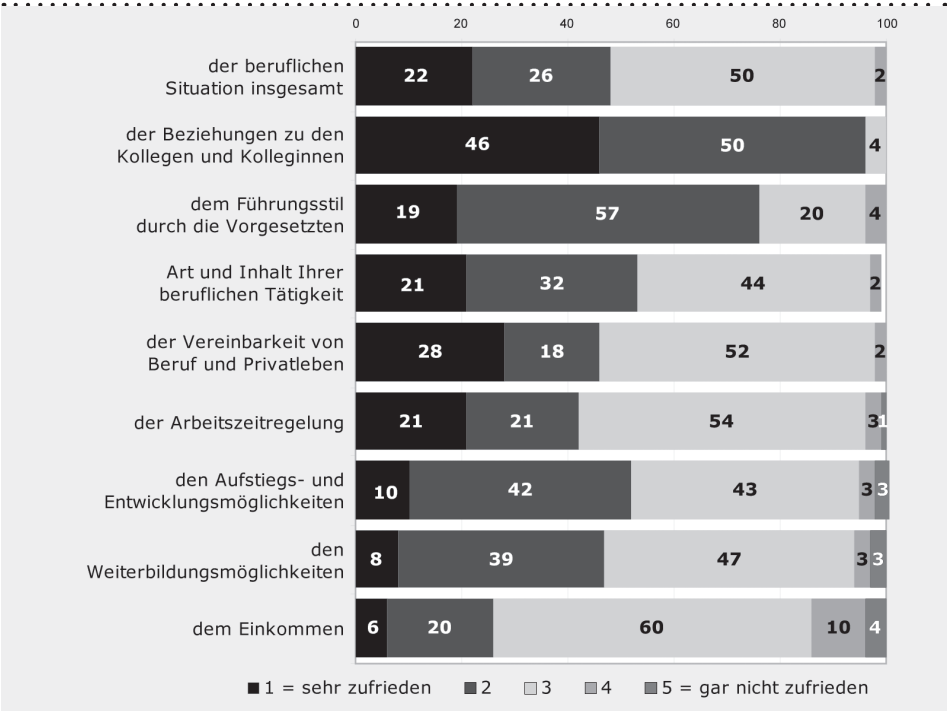
Auch die qualitativen Interviews ergeben – wie das Eingangszitat illustriert – eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.

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.

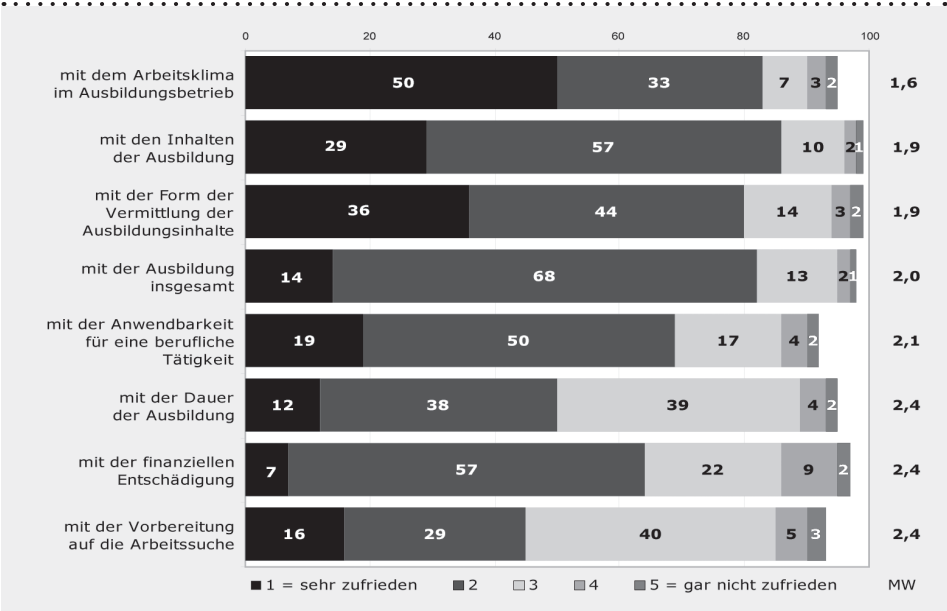
Der Ausbildungsabschluss wird vielmehr als Ausgangspunkt für berufliche Weiterentwicklung wahrgenommen. Wird berücksichtigt, dass die Mehrzahl der Frauen (56 Prozent) vor ihrer FiT-Qualifizierung keine Berufsausbildung aufwies und der Anteil über-40-jähriger Frauen bei über einem Drittel liegt, ist der häufige Aufstiegswunsch besonders bemerkenswert.

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

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., EINE 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.

Petra Gregoritsch u.a.

Forschungsnotiz: Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen AMS-Monitoring Österreich zum Myndex 2012/2014

1 Hintergrund

Frauen haben 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 Arbeitsmarktservice 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.

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 Arbeitsmarktservice in regelmäßigen Abständen mittels Referenzgruppenvergleichen überprüft. Mithilfe des Ungleichheitsindex – dem so genannten »Myndex« – kann das Ausmaß der Gleichstellungswirkung detailliert dargestellt werden. Seit dem Jahr 2006 wird im Auftrag des AMS Österreich der Myndex in Zweijahresintervallen von der Synthesis Forschung (www.synthesis.co.at) berechnet.¹

2 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).

¹ Der vorliegende Beitrag von Petra Gregoritsch u.a. von der Synthesis Forschung erscheint mit Jänner 2016 auch als FokusInfo 90 (Download via www.ams-forschungsnetzwerk.at).

- 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).

3 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.² 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.

² Grundsätzlich zum Thema »Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt« siehe den gleichlautenden Beitrag von Petra Ziegler in diesem AMS report.

Der vorliegende AMS report 113 enthält folgende Beiträge:

Doris Kaucic-Rieger

Ganzheitliche Mädchenförderung auf dem Weg in das Ausbildungs- und Berufsleben

Roswitha Tschenett

Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl

Elli Scambor

Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken

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

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

Petra Ziegler

Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt

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

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

Petra Gregoritsch u.a.

Forschungsnotiz: Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen

AMS-Monitoring Österreich zum Myndex 2012/2014

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-589-8