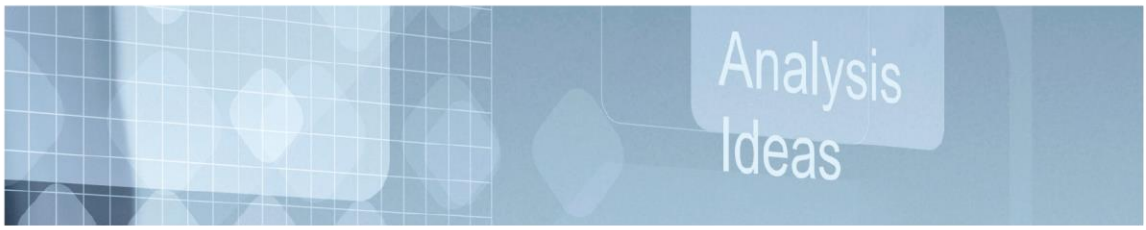
prospect
Research & Solution



Grundlagenstudie zum burgenländischen Arbeitsmarkt: Zielgruppe Frauen

Endbericht

Michaela Friedl-Schafferhans
Christine Reidl
Friederike Weber

Wien, 10. Juli 2015

REFERAT FRAUENANGELEGENHEITEN BURGENLAND

Impressum:

© prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien | T +43 1 523 72 39 - 0 | F DW 66
E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at
Coverfoto © everythingpossible

Foto: © Roland Schuller

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Bilanz der Frauenprojekte der ESF-Förderperiode 2007-2013 ist sehr erfreulich. Rund 46 Prozent der insgesamt 597 teilnehmenden Frauen wurden nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert. Ein Wert, der weit über der von der EU geforderten Quote von 20 Prozent liegt und die hohe Qualität der gesetzten Maßnahmen verdeutlicht.

In der nächsten ESF-Förderperiode (2014 bis 2020) können die Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Frauen, die das Frauenreferat des Landes Burgenland abwickelt, noch ausgeweitet werden. Vom Europäischen Sozialfonds stehen dafür 2,48 Millionen Euro zur Verfügung. Das sind 0,73 Millionen mehr als in der letzten Förderperiode.

Durch ESF-Mittel finanzierte Projekte haben zum Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und Frauenarmut zu bekämpfen. So sind beispielsweise ältere Frauen, Frauen in Teilzeit und Alleinerzieherinnen im Burgenland stark von Armut bedroht. Gerade Frauen im ländlichen Raum bedürfen einer sehr gezielten und speziellen Ansprache, um sie existenzsichernd in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Im Vorfeld der ESF-Förderperiode wurde die vorliegende Grundlagenstudie zum burgenländischen Arbeitsmarkt mit Hauptaugenmerk auf die Zielgruppe Frauen in Auftrag gegeben. Diese bietet die notwendige Grundlage zur Erarbeitung von treffsicheren Maßnahmen. Nun sind die burgenländischen ProjektträgerInnen gefordert, gute und innovative Ideen einzubringen.

Obwohl sich im Bereich Frauenbeschäftigung im Burgenland viele positive Entwicklungen abzeichnen, zeigt sich beispielsweise Handlungsbedarf bei Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, bei der Diversifizierung der Berufswahl, der Eindämmung der negativen Konsequenzen von Teilzeit oder der Ausweitung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Bei dieser Studie der prospect Unternehmensberatung haben eine Reihe von burgenländischen ExpertInnen mitgearbeitet, denen ich auf diesem Weg sehr herzlich für ihren Input danken möchte.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und anregende Lektüre!

Ihre

Verena Dunst

Verena Dunst
Frauenlandesrätin

Inhaltsverzeichnis

Management Summary **6**

1 Einleitung **17**

2 Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse zur Arbeitsmarktsituation burgenländischer Frauen **19**
2.1 Beeinflussende Faktoren 19
2.1.1 Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur 19
2.1.2 Familienstruktur 21
2.1.3 Bildungsstruktur 21
2.1.4 Kinderbetreuung 27
2.2 Erwerbstätigkeit 31
2.2.1 Erwerbsstatus 31
2.2.2 Beschäftigungsausmaß 32
2.2.3 Selbständigkeit 35
2.2.4 Beschäftigungsbereiche 37
2.2.5 Pendelbewegungen 40
2.3 Arbeitslosigkeit 44
2.4 Einkommen 50

3 Erfahrungen regionaler ExpertInnen und konstatierte Handlungsbedarfe **54**
3.1 Berufswahl und Berufliche Bildung 54
3.2 Teilzeitarbeit und existenzsicherndes Einkommen 56
3.3 Rahmenbedingungen 57
3.4 Veränderung traditioneller Werthaltungen 58
3.5 Konkrete Maßnahmenvorschläge für einzelne Regionen bzw. Bezirke 60

4 Empfehlenswerte Interventionsbereiche **63**
4.1 Berufsbegleitendes Beratungs- und Coachingangebot 64
4.2 Geschlechterstereotypen, traditionelle Rollenbilder und Werthaltungen aufweichen 65
4.3 Bildungszugang, Bildungsmotivation sowie Höherqualifizierung von Geringqualifizierten 66
4.4 Beschäftigung älterer Frauen unterstützen 68
4.5 Thema Teilzeitarbeit aufgreifen 70
4.6 Integrierte Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und zur Nutzung lokaler Beschäftigungspotenziale 71
4.7 Generelle Empfehlungen 73

5 Literaturverzeichnis **75**

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Altersgruppen im Vergleich: Österreich, Burgenland gesamt und differenziert nach Geschlecht 20
Abb. 2: Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahre – Österreich, Burgenland sowie Burgenland nach Geschlecht 2012 22
Abb. 3: Bildungsstand von Frauen und Männern ab 15 Jahre nach den Politischen Bezirken des Burgenlands 23
Abb. 4: Erwerbstätige im Haupterwerbsalter (25-64 Jahre) mit maximal Pflichtschulabschluss nach Geschlecht, Alter und Politischem Bezirk im Burgenland 2012 25
Abb. 5: Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen in den politischen Bezirken 2013/2014 28
Abb. 6: Anteile der unterschiedlichen Kinderbetreuungseinrichtungen nach Region 2013/2014 28
Abb. 7: Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Geschlecht – Österreich und Burgenland 2013 31
Abb. 8: Erwerbstätige Frauen nach politischen Bezirken sowie Burgenland gesamt und ausgewählten Branchen 2012 39
Abb. 9: Pendelbewegungen der erwerbstätigen Frauen im Burgenland, 2011 41
Abb. 10: Pendelbewegungen der erwerbstätigen Männer im Burgenland, 2011 42
Abb. 11: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Alter, Jahresdurchschnitt 2014 45
Abb. 12: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Bildungsabschluss, Jahresdurchschnitt 2014 46
Abb. 13: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Dauer der Arbeitslosigkeit, Jahresdurchschnitt 2014. 48
Abb. 14: Durchschnittliches Monatseinkommen im Jahr 2013 differenziert nach Bezirken und Geschlecht 52

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Anteil der Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter nach politischem Bezirk und Geschlecht 20
Tab. 2: Anteile der häufigsten Lehrausbildungen nach Geschlecht 26
Tab. 3: Anzahl der wöchentlichen Öffnungstage sowie tägliche Öffnungsdauer nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14 29
Tab. 4: Tägliche Öffnungszeiten (Montag bis Freitag) nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14 29
Tab. 5: Tägliche Schließzeiten (Montag bis Freitag) nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14 30
Tab. 6: Ausmaß der Beschäftigung nach politischem Bezirk und Geschlecht 2012 33
Tab. 7: Kinder in Kindertagesheimen nach Betreuungseinrichtungstyp, Berufstätigkeit der Mutter sowie Anteil der Kinder mit alleinerziehender Mutter im Burgenland 2013/14 34
Tab. 8: Selbständig Beschäftigte im Burgenland nach Geschlecht und Alter, Jahresdurchschnittswerte 2014 36
Tab. 9: Arbeitslose im Burgenland nach Bezirken und bestimmten Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2014 44
Tab. 10: Arbeitslosenrisiko nach Geschlecht und Bildungsabschluss für Burgenland und Österreich, Jahresdurchschnittswert 2014 47
Tab. 11: Lebensunterhaltskonzept der österreichischen und burgenländischen Bevölkerung gesamt sowie der Frauen, Jahresdurchschnitt 2014 50
Tab. 12: Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Burgenland 2013 51
Tab. 13: Mindestsicherungsbezug nach Geschlecht und Familienstand 2013 53

Management Summary

Das Frauenreferat des Landes Burgenland trägt in der ESF-Periode 2014-2020 die Verantwortung für die Umsetzung zweier sogenannter Investitionsprioritäten im Bundesland.[1]

Frauenreferat ist für ESF-Umsetzung zu „Gleichstellung" und „Verhinderung von Frauenarmut" verantwortlich

Diese beiden Investitionsprioritäten umfassen „Gleichstellung von Frauen und Männern" sowie „Verhinderung von Frauenarmut durch aktive Inklusion".

Detailziele dieser Investitionsprioritäten sind u.a. die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, weniger Teilzeit- und mehr Vollzeitbeschäftigung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben, Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Verringerung des Gender Pay Gaps, Information und Sensibilisierung zum Thema Frauenarmut, niedrigschwellige Beratungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für sozialbenachteiligte und arbeitsmarktferne Frauen sowie Vernetzungsaktivitäten.[2]

Beauftragung einer Grundlagenstudie als Basis für treffsichere ESF-Interventionen

Um bedarfsorientierte und regionsspezifische Fördermaßnahmen für burgenländische Frauen setzen zu können, beauftragte das Frauenreferat eine genaue Analyse der Arbeitsmarktsituation von Frauen. Diese Grundlagenstudie soll ausreichende Informationen zur Verfügung stellen und als Basis für die Auswahl von Interventionsbereichen dienen, für die in Folge Maßnahmen ausgeschrieben und ausgewählt werden können. Ziel ist es, die Treffsicherheit der ESF-Interventionen zu erhöhen.

Die Grundlagenstudie wurde in mehreren Arbeitsschritten durchgeführt:

- In einer Sekundäranalyse wurden vorhandene Materialien zum Thema Frauen und Arbeitsmarkt im Burgenland ausgewertet. Dabei wurden Daten der Statistik Austria, der Statistik Burgenland, des AMS Burgenlandes bzw. des AMS Österreich, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und anderer relevanter Quellen einer sekundärstatistischen Analyse unterzogen. Darüber hinaus wurden themenspezifische Forschungsergebnisse vor dem Hintergrund der zentralen Fragestellungen der Grundlagenstudie analysiert.
- Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse der Analysephase im Rahmen von Workshops mit arbeitsmarktpolitischen bzw. regionalen AkteurInnen diskutiert. Dies ermöglichte es, die auf statistischen Daten und vorhandenen Forschungsergebnissen beruhenden Aussagen durch das Einbeziehen des Erfahrungswissens der ExpertInnen auf eine fundierte Basis zu stellen und die jeweiligen Hintergründe genauer zu beleuchten sowie hinsichtlich ihrer Gültigkeit und Aussagekraft für die jeweilige Region zu überprüfen und zu spezifizieren bzw. gegebenenfalls neu zu interpretieren.
- Abschließend wurden die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse und der regionalen Workshops zusammengeführt und daraus Interventionsbereiche für die beiden ESF-Investitionsprioritäten, für die das Frauenreferat verantwortlich zeichnet, abgeleitet.

[1] Vgl. Kapitel 2.A.1 Prioritätsachse 4: ESF-Förderung in der Übergangsregion Burgenland – In: Beschäftigung Österreich 2014-2020. Operationelles Programm. Hrsg. v. Sozialministerium, Wien Jänner 2015, S. 107f.

[2] Vgl. Operationelles Programm (2015), S. 115f. und S. 140f.

Ergebnisse der Sekundäranalyse zur Arbeitsmarktsituation burgenländischer Frauen

Neben Daten zu jenen Bereichen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigungssituation von Frauen haben, wie Alters-und Familienstruktur, Bildungsstand und Kinderbetreuungsangebote, wurden Daten zur Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommenssituation näher beleuchtet.

Bevölkerungsentwicklung, Alters- und Familienstruktur

Bevölkerungszuwächse im Burgenland betreffen v.a. das Nordburgenland, das vom Trend der Abwanderung aus Wien ins Umland profitiert. Im Mittel- und Südburgenland ist eher ein Rückgang zu beobachten.

Auffallend im Bundesländervergleich ist der höhere Anteil an BurgenländerInnen in der Altersgruppe 45+ (51% versus Ö: 46%), insbesondere bei den Frauen. 52% der Burgenländerinnen sind älter als 45 Jahre, bei den Männern 50%. Tendenziell zeigt sich bezüglich der Altersstruktur ein Nord-Süd-Gefälle. Die höchsten Anteile an Personen der Altersgruppe 45+ werden für beide Geschlechter in Oberpullendorf, Güssing und Jennersdorf ausgewiesen.

Betrachtet man die Familienstruktur, so zeigt sich das Burgenland als das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Familien, die in einer Ehegemeinschaft leben (78% versus Ö: 72%), deutlich niedriger ist der Anteil an Lebensgemeinschaften (11% versus Ö: 16%).

12% der burgenländischen Familien sind Ein-Eltern-Familien, davon 83% alleinerziehende Mütter, ein Drittel hat Kinder unter 15 Jahre. Dieser Gruppe sollte bei Maßnahmen zur Armutsprävention besonderes Augenmerk gewidmet werden, weil sie in einem höheren Ausmaß von Armuts- und Ausgrenzungsgefahr bedroht ist.

Bildungsstruktur

Bildung ist entscheidend hinsichtlich der individuellen beruflichen und sozialen Absicherung, aber auch in Bezug auf den wirtschaftlichen Erfolg einer Region. Der Bildungsstand stellt einen wesentlichen Indikator für die Erreichung der ESF-Ziele „Gleichstellung“ und „Armutsprävention“ dar, weil sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen niedrigem Bildungsniveau und erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko bzw. Armutsgefährdung nachweisen lässt.

Beeindruckender Bildungsaufstieg, aber auch höherer Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss

Das Burgenland weist einerseits einen beeindruckenden Bildungsaufstieg in den letzten 40 Jahren auf. Dies spiegelt sich im Anteil der AHS/BHS-MaturantInnen wieder, der seit 1971 von 3% (letzter Platz im Bundesländerranking) auf 13% im Jahr 2011 gestiegen ist (3. Platz). Andererseits zeigen sich im Bildungsstandregister 2012 für das Burgenland ein höherer Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und ein niedrigerer Anteil an Personen mit tertiärem Abschluss.

Frauen verfügen häufiger nur über Pflichtschulabschluss

Niedrigere Ausbildungsabschlüsse sind v.a. ein geschlechtsspezifisches Thema: So verfügen gut zwei Fünftel der burgenländischen Frauen ab 15 Jahren maximal über einen Pflichtschulabschluss, bei den Männern trifft dies auf ein Fünftel zu.

Dieser Unterschied verstärkt sich mit zunehmendem Alter. So hat beispielsweise rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren[3] nur die Pflichtschule besucht, bei den gleichaltrigen erwerbstätigen Männern beträgt dieser Anteil 15%.

Geringer ist der Unterschied bei den 25- bis 44-Jährigen, dennoch liegen die Anteile der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss deutlich höher als jene der Männer (17% versus 10%).

[3] Durch die Eingrenzung der Erwerbstätigen auf das Haupterwerbsalter (25-64 Jahre) können SchülerInnen, die sich in weiterführender Ausbildung befinden und daher vorerst nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ebenso wie PensionistInnen ausgeschlossen werden.

Nord-Süd-Gefälle beim Bildungsniveau, v.a. bei Frauen

Auffallend sind auch die regionalen Bildungsunterschiede, die darüber hinaus geschlechtsspezifisch geprägt sind. So lässt sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle im Bildungsniveau insbesondere bei Frauen, tendenziell auch bei Männern, feststellen. In Eisenstadt liegt der Anteil der über 15-jährigen Frauen mit Pflichtschulabschluss bei 26%, während im Südburgenland nahezu die Hälfte der Frauen keine weiterführende Ausbildung absolviert hat.

Betrachtet man die spezifische Gruppe der Erwerbstätigen im Haupterwerbsalter, so lassen sich im Süden große Unterschiede im Bildungsstand von Frauen und Männern beobachten. In den drei Bezirken des Südburgenlandes (Oberwart, Güssing, Jennersdorf) kann jede fünfte erwerbstätige Frau im Alter zwischen 25 und 44 Jahren nur auf einen Pflichtschulabschluss verweisen, bei den Männern betrifft dies nur jeden Zehnten. Bei den älteren erwerbstätigen Frauen (55-64 Jahre) sind diese Unterschiede noch gravierender, etwa in Güssing 52% weibliche versus 22% männliche PflichtschulabsolventInnen.

Traditionelle Lehrberufswahl bei burgenländischen Mädchen

Burgenländische junge Frauen wählen nach wie vor mehrheitlich traditionelle Frauenberufe und lassen sich in Branchen ausbilden, die generell einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen und geringere Einkommenschancen bieten.

2014 konzentrierten sich 62% der weiblichen Lehrlinge auf die Ausbildungsbereiche Einzelhandel (33%), Gastgewerbe/Tourismus (17%) und Körper-/Schönheitspflege (12%).

Kinderbetreuung

Das Burgenland weist im Verhältnis zu anderen Bundesländern sehr hohe Betreuungsquoten auf, dies betrifft insbesondere die Altersgruppe der 3- bis 5-Jährigen (97,6% bzw. 99,7% und 98,5%). Bei den unter 2-Jährigen befindet sich rund ein Drittel in institutioneller Kinderbetreuung, dies ist nach Wien (40%) der zweithöchste Wert. Niedriger sind hingegen die Betreuungsquoten bei den Volksschulkindern (10,9%; 6. Platz im Bundesländerranking), wobei zu beachten ist, dass sich ungefähr ein Viertel der PflichtschülerInnen im Burgenland in einer schulischen Tagesbetreuung befindet und daher vermutlich die Nachfrage nach Hortplätzen geringer ist.

Regional betrachtet, stehen im Nordburgenland mehr Kinderkrippen zur Verfügung, im Süden hingegen mehr altersgemischte Einrichtungen für 2- bis 6-Jährige und Horte.

Teilweise problematisch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Öffnungs- bzw. Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen und die Sperrtage. Mehrheitlich öffnen die Kindergärten bis längstens 8 Uhr morgens (10% öffnen vor 7 Uhr) und schließen um 17 Uhr. 11% der Kindergärten sind lediglich bis 15 Uhr geöffnet, bis 18 Uhr gibt es nur vereinzelte Angebote. Insbesondere für Frauen, deren Normalarbeitszeit außerhalb dieser Öffnungszeiten liegt (Handel, Gastgewerbe/Tourismus, Sozialbereich), ist der Bedarf nach einer passenden Kinderbetreuung nicht ausreichend gedeckt.

Eine besondere Herausforderung für berufstätige Mütter, insbesondere für jene, die über kein familiäres Betreuungsnetzwerk verfügen, stellen die Sperrzeiten der Betreuungseinrichtungen dar. Rund zwei Drittel aller Einrichtungen haben zwischen 6 bis 9 Wochen pro Jahr geschlossen.

Erwerbstätigkeit

2013 waren 43% der über 15-jährigen weiblichen Wohnbevölkerung im Burgenland erwerbstätig, 3% arbeitslos und 32% gehörten zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen.[4] Grenzt man die Nicht-Erwerbspersonen auf die Untergruppe im Haupterwerbsalter (15-64 Jahre) ein, so betraf dies 15% der Burgenländerinnen bzw. 29.600 Frauen. Von diesen Frauen weist rund ein Viertel (ca. 7.000) einen Arbeitswunsch auf, davon könnten 1.900 auch innerhalb der nächsten zwei Wochen ein Beschäftigungsverhältnis antreten (= „Stille Arbeitsmarktreserve").

38% der Burgenländerinnen sind teilzeitbeschäftigt, bei Müttern mit Kindern unter 15 Jahren 73%

Laut der abgestimmten Erwerbsstatistik 2012 arbeiteten 48% der burgenländischen Frauen Vollzeit, 38% Teilzeit und 6% waren geringfügig beschäftigt. Regional betrachtet, sind in den südlichen Bezirken die Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen etwas höher, in Eisenstadt und Umgebung die Anteile der vollzeitbeschäftigten Frauen.

Betrachtet man nur die Gruppe der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, so lag im Jahr 2013 die Teilzeitquote bei 73%.

Teilzeitarbeit ist zentrale Strategie zur Vereinbarkeit und wird auch vorhandenem Betreuungsangebot bevorzugt

Teilzeitarbeit wird von Frauen zumeist nach wie vor als zentrale Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewählt.

Darauf weisen auch die Anteile an teilzeitbeschäftigten Müttern von Kindern in institutionellen Betreuungseinrichtungen hin. Rund die Hälfte dieser Mütter ist teilzeitbeschäftigt, rund ein Viertel überhaupt nicht berufstätig. Bei den Müttern von Schulkindern sinken diese Anteile etwas (36% bzw. 18%).

Als Hintergrund sind bestimmte Werthaltungen bei den Frauen und eine gewisse gesellschaftliche Erwartung, insbesondere im ländlichen Umfeld, zu vermuten, demnach kleinere Kinder am besten durch ihre Mütter betreut werden. Einfluss haben sicher auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich, insbesondere wenn noch Wegzeiten zum Arbeitsplatz dazukommen, nicht immer leicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbaren lassen. Darüber hinaus lastet der Hauptteil der Hausarbeit nach wie vor auf den Frauen.

Teilzeit kann unerwünschte Folgen haben

Teilzeit eröffnet den Frauen zwar mögliche Arbeitsperspektiven und schafft ein (Zusatz-) Einkommen, bringt aber unerwünschte Folgen mit sich. Einerseits wirkt sich das niedrige Einkommen negativ auf die Pensionsleistung aus und führt die Frauen im Falle einer Scheidung oft in schwierige finanzielle Situationen, andererseits wird seitens der Betriebe zumeist wenig in die Karriere von Teilzeitbeschäftigten investiert, was zu einer langfristig gesehenen relativen Verschlechterung der Beschäftigungschancen gegenüber Vollzeitbeschäftigten führen kann.

Dieser negativen Konsequenzen von Teilzeit sind sich die Frauen aber oftmals nicht ausreichend bewusst.

[4] Diese Daten beruhen auf dem ILO-Konzept. Demgemäß sind alle Personen erwerbstätig, die in der beobachteten Referenzwoche zumindest eine Stunde gegen Bezahlung als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige arbeiten, oder zwar einen Arbeitsplatz haben, aber wegen Urlaub, Krankenstand etc. nicht arbeiten können. Arbeitslos sind jene Nicht-Erwerbstätigen, die aktiv Arbeit suchen und für eine Arbeitsaufnahme unmittelbar verfügbar sind. Nicht-Erwerbspersonen sind hingegen jene Personen, die keine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben bzw. suchen. SchülerInnen und Studierende fallen in diese Gruppe, ebenso PensionistInnen.

Selbständigkeit als mögliche Alternative?

2014 waren rund 8.000 Frauen im Burgenland selbständig erwerbstätig, dies sind ca. 12% der erwerbstätigen Frauen. Die Zahl der Gründerinnen im Burgenland ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Das lässt sich zu einem großen Teil auf die hohe Anzahl an selbständigen Personenbetreuerinnen zurückführen, aber möglicherweise auch auf den hohen Anteil an neugegründeten Ein-Personen-Unternehmen, die oftmals in weiblichen Berufsfeldern, etwa Fußpflege/Kosmetik/Massage, entstehen.

Frauen machen sich oftmals selbständig, um Familie und Beruf zu vereinbaren, aber auch, um „selbst Chefin" zu sein oder eine unbefriedigende Arbeitssituation zu verbessern. Einzelne sehen vermutlich für sich keine anderen Beschäftigungsoptionen in der Region.

Hälfte der burgenländischen Frauen ist in vier Branchen tätig, ein Fünftel im Handel

Die Wirtschaftsstruktur im Burgenland ist eher kleinbetrieblich geprägt, Großbetriebe sind zumeist im technischen Bereich angesiedelt, aber auch im Dienstleistungsumfeld, beispielsweise die KrankenanstaltengesmbH, das Kurbad Tatzmannsdorf oder große Handelsketten im Lebensmittelbereich.

Die Hälfte der burgenländischen Frauen war laut abgestimmter Erwerbsstatistik 2012 in vier Branchen tätig: Ca. ein Fünftel im Handel, 13% im Gesundheits- und Sozialwesen, 10% im Bereich Erziehung und Unterricht und 9% in der öffentlichen Verwaltung. Regional betrachtet, zeigen sich folgende Situation in Bezug auf Frauenbeschäftigung: Beherbergung und Gastronomie spielt im Süden im Vergleich zu den anderen Regionen eine bedeutendere Rolle, im Bezirk Neusiedl ist es der Handel (mit dem Outlet-Center Parndorf), in Eisenstadt Erziehung und Unterricht sowie öffentliche Verwaltung, in Jennersdorf, Güssing sowie Oberpullendorf die Herstellung von Waren und in Oberwart das Gesundheits- und Sozialwesen.

Viele Frauen pendeln innerhalb des Burgenlandes oder ins Nachbarbundesland

In keinem Bundesland pendeln so viele erwerbstätige Frauen und Männer wie im Burgenland- viele davon auch sehr weit. Während die Pendelströme nach Wien und Niederösterreich sowie an umliegende Industriestandorte von Männern und gut Gebildeten dominiert werden, ist dieser Anteil bei Frauen – auch gut Gebildeten – geringer.

53% der Burgenländerinnen hatten gemäß Registerzählung 2011 ihren Arbeitsplatz im Bundesland, 16% pendelten in einen anderen Bezirk aus und 30% in die benachbarten drei Bundesländer (Wien, Niederösterreich und Steiermark).

Regional betrachtet, verzeichnete Eisenstadt-Umgebung den höchsten Anteil an Auspendlerinnen (72%), Oberwart den geringsten Anteil (30%).

Grundsätzlich scheint vor allem die Familiensituation das Pendelverhalten zu beeinflussen. Burgenländische Mütter in Partnerschaft haben vergleichsweise den geringsten Auspendlerinnenanteil. Dies lässt sich u.a. darauf zurückführen, dass in den ländlichen Regionen des Burgenlandes die Mobilität aufgrund des unzureichenden öffentlichen Verkehrsangebotes erschwert ist und Frauen oft nicht nur für ihre eigene Mobilität, sondern auch für die ihrer Kinder und von Familienangehörigen zuständig sind, was ihren eigenen Radius ebenfalls eingrenzt.

Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt waren 2014 im Burgenland 9.598 Personen arbeitslos vorgemerkt, davon 44% Frauen. Die Frauenarbeitslosenquote betrug 8,9%, etwas höher als der österreichische Wert (7,6%).

Die höchsten Frauenarbeitslosenquoten verzeichneten die Bezirke Oberwart (9,2%) und Stegersbach (9,1%), am niedrigsten war die Quote in Eisenstadt (6%).

In Oberpullendorf fällt der hohe Anteil an arbeitslosen älteren Frauen über 50 Jahren auf (34% aller arbeitslosen Frauen), in Mattersburg ist der Anteil bei den jungen Frauen bis 24 Jahre vergleichsweise höher (13%) und Eisenstadt weist den höchsten Anteil an arbeitslosen Frauen in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen auf (56%).

Betrachtet nach Bildungsabschluss, haben 45% der arbeitslosen Burgenländerinnen maximal die Pflichtschule absolviert, 27% einen Lehrabschluss, 13% eine berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen, 11% einen AHS-/BHS-Abschluss und 4% einen Universitäts-Abschluss.

Das höchste Arbeitslosenrisiko weisen die burgenländischen Pflichtschulabsolventinnen mit 21,6% auf, im Vergleich dazu haben arbeitslose Frauen mit einem Universitäts-Abschluss lediglich ein Risiko von 2,8%.

Etwas höher als im Österreichschnitt ist im Burgenland der Anteil langzeitarbeitsloser Frauen mit einer länger als 180 Tage dauernden Arbeitslosigkeit (24% versus Ö: 17%). Der Anteil arbeitsloser Ausländerinnen ist hingegen im Burgenland deutlich geringer (13% versus Ö: 25%) und betrifft insbesondere die Bezirke Neusiedl und Eisenstadt.

Die beim AMS gemeldeten offenen Stellen waren 2014 rückläufig, gesucht wurde v.a. in Bereichen, in denen typischerweise viele Frauen beschäftigt sind, etwa im Handel/Verkauf/Werbung, Büro/Wirtschaft und Soziales/Bildung/Erziehung. Die Frage ist, inwieweit sich die Anforderungen und Rahmenbedingungen der offenen Stellen mit den Qualifikationen und Möglichkeiten der arbeitsuchenden Frauen decken.

Einkommen

8% der burgenländischen Frauen waren 2013 nach dem Lebensunterhalts-Konzept[5] ausschließlich haushaltsführend und bezogen kein eigenes Einkommen (Ö: 9%).

Einkommensdifferenz[6] zwischen burgenländischen Frauen und Männern beträgt 40%

2013 lag der Medianwert beim Bruttojahreseinkommen bei den unselbständig beschäftigten Frauen im Burgenland bei EUR 20.547,-, dies war etwas höher als der österreichische Durchschnittswert.

Im Vergleich verdienten die burgenländischen Frauen um 40% weniger als die Männer, bei den Arbeiterinnen betrug die Differenz 54%, bei den Angestellten 50%.[7]

Regional betrachtet sind die Einkommen von Frauen und Männern in Eisenstadt (Stadt) am höchsten. 50% der Frauen verdienen hier nahezu EUR 2.000,-, 50% der Männer etwa EUR 2.700,-.

In allen anderen Bezirken verdienen 20% der Frauen um die EUR 1.000,-. Rund 50% der Frauen verdienen um die EUR 1.500,-.

Bei den Männern liegt die Einkommensgrenze deutlich höher. 20% der Männer verdienen rund um EUR 1.500,-. 50% der Männer verdienen rund EUR 2.300,-.

Laut EU-SILC 2013 gelten 7% der BurgenländerInnen als armutsgefährdet. Nach einer anderen Berechnung der Statistik Austria lag der Anteil der Armutsgefährdeten 2011/12 im Burgenland bei 11,5% (Ö: 14,4%).

2011 waren 60% der erwachsenen Bezugspersonen einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) im Burgenland Frauen, vor allem Alleinerzieherinnen sind betroffen. Höhere Bezugswerte verzeichneten die Bezirke Eisenstadt, Oberwart und Oberpullendorf.

---

5 Nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK) werden anders als beim Labour-Force-Konzept (LFK) bzw. beim ILO-Konzept, das von zumindest einer Stunde bezahlter Beschäftigung in der Referenzwoche ausgeht, nur Personen mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden als beschäftigt gezählt.

6 Die Einkommen von Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten wurden hier unbereinigt herangezogen.

7 Zur Berechnung werden die Einkünfte von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unbereinigt herangezogen. Dies führt zu einer gewissen Verzerrung des Prozentwertes. Umgekehrt spiegelt die Differenz die reale Einkommenssituation von Frauen und Männern wieder.

Erfahrungen regionaler ExpertInnen und konstatierte Handlungsbedarfe

Im Folgenden wird zusammengefasst nach Themenfeldern ein Überblick gegeben über die im Rahmen der regionalen Workshops eingeholten Erfahrungen und Einschätzungen der ExpertInnen sowie die von diesen konstatierten Handlungsbedarfen.

Berufswahl und Berufliche Bildung

Dem Thema Bildung wurde in den Workshops, insbesondere wegen dem v.a. im Bereich der Hilfstätigkeiten zu beobachtenden Verdrängungswettbewerb am Arbeitsmarkt, besondere Bedeutung beigemessen.

Dringlich erscheint eine genauere Analyse der Hintergründe für den vor allem in den südlichen Bezirken auch bei jüngeren Frauen auffallend hohen Anteil an Pflichtschulabsolventinnen, die keine weiterführende Ausbildung absolvieren.

Betont wird die Wichtigkeit einer „zweiten" Bildungschance für niedrigqualifizierte Frauen. Dabei bedarf es neben entsprechender Bildungsangebote auch einer intensiven Begleitstruktur. Neben möglichst niedrigschwelligen Informationskanälen, die eine gute Erreichbarkeit gewährleisten können, kommt einer Bildungsberatung, die bildungsbenachteiligten Frauen ihre eigenen Kompetenzen sowie den Wert von lebenslangem Lernen bewusst macht, eine entscheidende Rolle zu. Unterstützungsangebote zur Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung des Selbstvertrauens könnten ebenfalls motivationssteigernd wirken und den nachhaltigen Erfolg einer Bildungsteilnahme erhöhen.

Zum Abbau von Bildungsbarrieren - sei es in Bezug auf junge Frauen, für die eine weiterführende Ausbildung nicht immer selbstverständlich erscheint, sei es für Wiedereinsteigerinnen, die sich beruflich neu orientieren möchten – sollte ein breiter gesellschaftlicher Diskurs geführt werden, so die Meinung in den Workshops.

Das aktuelle berufliche Weiterbildungsangebot richtet sich aktuell aufgrund des Schwerpunktes im technischen Bereich eher an Männer. Hier bräuchte es eine größere Auswahl, wobei darauf zu achten ist, dass die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen den Frauen eine tatsächliche berufliche Perspektive eröffnen. Hinsichtlich technischer Aus-und Weiterbildungen müsste den Frauen mehr Zeit gelassen werden, sich darauf einzulassen.

Jedenfalls sei das Nachholen von Bildungsabschlüssen unabhängig vom gewählten Berufsfeld zu unterstützen, da eine Höherqualifizierung die Chance auf eine Arbeitsmarkt(re)integration in den meisten Fällen erhöht. Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungswegen könnte hier ebenfalls zu einer Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten von Frauen beitragen.

Bedarf wird im Themenfeld „Berufliche Bildung" noch bei der Finanzierung von Umschulungsmaßnahmen geortet. Ideal wäre eine Reform der Bildungsförderung des Landes Burgenland in Richtung einer umfassenden Weiterbildungsförderung. Als Beispiel wurden die Förderungen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) genannt.

Als Bildungsformate gilt es solche Modelle zu lancieren, die auf die Rahmenbedingungen von Frauen Rücksicht nehmen, etwa Teilzeitausbildungen oder modulare Angebote.

Teilzeitarbeit und existenzsicherndes Einkommen

Hier sollte primär Bewusstseinsförderung betrieben werden, um das vorherrschende Bild, Frauen seien hauptverantwortlich für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, zu verändern.

In der Beratung von Frauen muss hervorgestrichen werden, dass Teilzeit auch ein Zeitausmaß von 30 bis 35 Wochenstunden umfassen und somit ein existenzsicherndes Einkommen bieten kann.

Problematisch ist die Situation im Handel, wo üblicherweise nur Teilzeitstellen, oftmals zu Randzeiten, angeboten werden. Im Tourismus/Gastgewerbe hingegen wird Vollzeitbeschäftigung mit der Bereitschaft zu regelmäßiger Mehrarbeit erwartet, was für Frauen mit Kindern nicht realisierbar ist.

Ein höheres Bewusstsein gilt es auch für die negativen Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die späteren Pensionsleistungen zu schaffen.

Wünschenswert wäre eine gleichwertige Entlohnung über alle Branchen, aber auch verstärkte Information über alternative Absicherungsmodelle, etwa „Pensionssplitting" mit dem Partner, wäre sinnvoll.

Rahmenbedingungen

Kinderbetreuung und Mobilität stellen nach Ansicht der ExpertInnen gerade in den ländlichen Regionen des Burgenlandes zentrale Themen im Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

Verbesserungsbedarfe werden bei den Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Arbeitnehmerinnen im Handel oder in der Gastronomie, sowie hinsichtlich flexibler Angebote und Angebote für ein- bis dreijährige Kinder geortet. Betriebskindergärten wären hinsichtlich der Nachfrage und Realisierbarkeit zu prüfen. Darüber hinaus werden die Kosten für Kinderbetreuung, insbesondere für Schulkinder (Nachmittags- und Ferienbetreuung, Nachhilfe), als zu hohe Belastung genannt.

Jedenfalls erforderlich in Bezug auf Kinderbetreuung sei ein Paradigmenwechsel in den Köpfen von Frauen und Männern, um das vorherrschende gesellschaftliche Bild, dass Kleinkinder bei ihren Müttern am besten aufgehoben sind, zu verändern. Diesbezüglich sollte auch das pädagogische Personal sensibilisiert werden.

Vorschläge zur Verbesserung der Mobilität beziehen sich einerseits auf eine Gesamtlösung für das Burgenland hinsichtlich Verkehrsinfrastruktur, andererseits sollten flexible Mobilitätslösungen, wie Mikro-ÖV-Systeme, forciert werden.

Veränderungen traditioneller Werthaltungen

Die Gesellschaft befindet sich im Umbruch, das zeigt der Bildungsaufstieg im Burgenland, so die ExpertInnen. Nichts desto trotz wird einer höheren Bildung für Mädchen immer noch weniger Bedeutung beigemessen, weil sie später – so das Bild - in der Familie vom Mann mitversorgt werden können. Hier sollte frühzeitig angesetzt werden, um diese traditionellen Haltungen aufzubrechen.

In Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssten insbesondere die Frauen gestärkt und „die Männer mit ins Boot geholt werden", um Hausarbeit und Kinderbetreuung möglichst partnerschaftlich aufzuteilen. Frauen bedürfen hier eines intensiven individuellen Coachings.

Darüber hinaus sollte die Eigenaktivität von Frauen gefördert werden, damit diese ihre beruflichen Perspektiven weiter fassen und sich gegenüber ihren beruflichen Möglichkeiten offener zeigen.

Zuletzt gilt es, Betriebe zu sensibilisieren, um vorherrschenden Vorurteilen über Frauen in technischen Berufen entgegenzuwirken sowie eine Beteiligung bei innovativen Beschäftigungsprojekten (z.B. „Verkäuferin im Autohandel") zu erreichen.

Konkrete Maßnahmenvorschläge für einzelne Regionen bzw. Bezirke

Neben der Herauskristallisierung von Handlungsfeldern haben die ExpertInnen in den Workshops bereits sehr konkrete Maßnahmenvorschläge und Projektideen eingebracht. Diese Angebote betreffen teilweise ganz bestimmte Zielgruppen von Frauen in einer Region, teilweise sind es Vorschläge, die für das gesamte Bundesland Gültigkeit haben.

Empfehlenswerte Interventionsbereiche

Die im Folgenden beschriebenen Interventionsbereiche lassen sich aus den Ergebnissen der Sekundäranalyse und der regionalen Workshops ableiten und können als Basis für die Ausschreibung von Maßnahmen, die Auswahl von Projektideen oder die Vergabe von Förderprojekten herangezogen werden. Dabei werden auch Ansatzpunkte beschrieben, die nicht allein im Handlungsbereich des Frauenreferates liegen, aber für eine Erhöhung der Chancengleichheit bedeutsam erscheinen. Zielorientierte Projekte sollten darüber hinaus auch mehrere Interventionsbereiche verknüpfen. Der Fokus richtet sich aufgrund der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt insbesondere auf geringer qualifizierte Frauen bzw. Frauen mit multiplen Problemlagen. Das heißt aber nicht, dass nicht auch innovative Ideen für andere weibliche Zielgruppen im Rahmen des ESF umgesetzt werden sollten.

Berufsbegleitendes Beratungs- und Coachingangebot

Der wachsende Dienstleistungsbereich und die damit einhergehenden neuen Erwerbsformen bringen Beschäftigungschancen für Frauen, bergen aber auch Risiken („Driften zwischen flexiblen Erwerbsstationen“).

Es bräuchte daher eine längerfristige Begleitung von Frauen, auch kombiniert mit Qualifizierungselementen, die eine Unterstützung bei der selbstbestimmten Gestaltung des Lebens und der Berufsbiographie ermöglicht.

Geschlechterstereotypen, traditionelle Rollenbilder und Werthaltungen aufweichen

Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt stehen in Verbindungmit Geschlechterstereotypen, die kulturell tief verankert sind und (unbewusst) immer wieder reproduziert werden.

Hier gilt es einerseits, unterschiedlichste Sensibilisierungs- und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen (etwa Kampagnen, Filme, Fotowettbewerbe, Role Models, Veranstaltungen etc.), die unterschiedlichste Zielgruppen (Frauen, Männer, Unternehmen) adressieren. Andererseits sollten bewusstseinsbildende Aktivitäten gezielt für PädagogInnen angeboten werden.

Berufsinformation und –orientierung stellen einen weiteren Interventionsbereich dar, der gleichfalls Mädchen, Burschen und Unternehmen als mögliche Zielgruppen fokussieren sollte.

Bildungszugang, Bildungsmotivation sowie Höherqualifizierung von Geringqualifizierten

Höherqualifizierung senkt das Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko, erlaubt mehr Handlungsspielraum am Arbeitsmarkt und erhöht die Chancen von Frauen auf einen stabilen Erwerbsverlauf.

Als Interventionsregion bietet sich angesichts der Bildungsstruktur v.a. das Südburgenland an, obwohl Aktivitäten für das gesamte Burgenland sinnvoll wären.

Um eine gute Basis für Höherqualifizierung zu schaffen, gilt es zunächst im Bereich Lernmotivation und Erstzugang Interventionen zu setzen. Dabei stellt Niederschwelligkeit – sei es in Bezug auf Zugangsbedingungen und den räumlichen Zugang (z.B. aufsuchende Angebote), sei es hinsichtlich Verbindlichkeiten, zeitliche Disziplin, inhaltliche Begrenzung oder Erfolgs- und Zielanforderungen – eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen dar. Hier gibt es bereits eine Vielzahl an erprobten Projekten, die transferiert und/oder weiterentwickelt werden könnten (z.B. Bildungsbus, Lernparty). Aber auch Neuentwicklungen, z.B. Settings im öffentlichen Raum oder in Unternehmen, sind gefragt.

Weitere Interventionsfelder sind Angebote zum Nachholen von Lehrabschlüssen. Dabei sollten bestehende Angebote (Du kannst was, Kompetenz mit System, etc.) frauenspezifisch gestaltet und weiterentwickelt sowie noch stärker an Unternehmen gekoppelt werden. Ergänzend könnte ein individuelles Angebot für Frauen mit weniger Unterstützungsbedarf, das insbesondere auch für beschäftigte Frauen gedacht ist, konzipiert werden.

Weibliche NEETs werden in Zusammenhang mit dem Nachholen von Bildungsabschlüssen ebenfalls als wesentliche Zielgruppe gesehen. Mögliche Angebote müssten auf die große Heterogenität innerhalb der NEETs Bedacht nehmen und die speziellen Bedarfe junger Frauen, z.B. frühe Mutterschaft, fokussieren. Wesentlich erscheint es auch, Angebote in Ergänzung zu den bestehenden Maßnahmen des Sozialministeriumservice, des AMS oder BMBF zu setzen. Interventionen im Anschluss an das Jugendcoaching sind, so die Erfahrungen, jedenfalls sinnvoll.

Bei jungen Frauen mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen könnte die Motivation für eine zusätzliche Lehrausbildung mögliche Berufswege in nicht traditionellen Berufsfeldern eröffnen oder eine bessere Absicherung der beruflichen Chancen bedeuten.

Beschäftigung älterer Frauen unterstützen

Ältere Frauen sollten in den letzten Jahren vor der Pension dabei unterstützt werden, ein entsprechendes Einkommen zu erzielen, das sie vor Altersarmut schützt. Angesichts des etwas höheren Anteils an älteren arbeitslosen Frauen im Bezirk Oberpullendorf könnten in dieser Region Pilotprojekte umgesetzt werden. Handlungsbedarf ist jedoch im gesamten Burgenland gegeben.

Dabei gilt es mit den älteren Frauen an ihren vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen zu arbeiten, eingetretene Pfade zu reflektieren, Bildungsmotivation zu stärken, ihren Mobilitätsradius auszuweiten und gezielt Beschäftigungs-, Qualifizierungs- sowie Gesundheitsförderungsmaßnahmen anzubieten. Wesentlich erscheint es, sich in diesem Zusammenhang mit dem Personalbedarf und –management regionaler Unternehmen auseinanderzusetzen. Eine längerfristig orientierte Personalpolitik und eine inklusive Unternehmenskultur sind förderlich für die Beschäftigung Älterer. Auch stereotype Alterszuschreibungen sollten hinterfragt und vielmehr auf individuelle Ansätze geachtet werden, die Frauen und Unternehmen zusammenbringen können, und die jeweiligen Kompetenzen sowie Erfahrungen für Arbeitsplatznischen gezielt nutzen. Überlegenswert wären auch generationenübergreifende Ansätze zum Austausch zwischen „älteren“ Frauen und Mädchen.

Thema Teilzeitarbeit aufgreifen

Zur Bewusstmachung der negativen Folgen von Teilzeit sollten sensibilisierende Maßnahmen ergriffen sowie Beratungs- und Betreuungsangebote umgesetzt werden, die Frauen in vielfältiger Weise dabei unterstützen, ihre Arbeitszeit auszuweiten.

Konkret im Bereich Einzelhandel, der sich durch eine in den letzten Jahren stark gestiegene Teilzeitquote auszeichnet, sind innovative Projekte gefragt. Es sollten Maßnahmenpakete für Frauen und Unternehmen lanciert werden, die u.a. auch passende Qualifizierungsangebote umfassen. Als Interventionsregion bietet sich der Bezirk Neusiedl mit dem Outlet-Center Parndorf an.

Integrierte Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und zur Nutzung lokaler Beschäftigungspotenziale

Im Bereich der Entwicklung und Verbesserung der Lebensqualität im ländlichen Raum zeigt sich ein Bedarf, der gleichzeitig ein Beschäftigungspotential für Frauen birgt. Interventionen in diesem Bereich sollten vor allem zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen beitragen. Angesicht der notwendigen breiteren Finanzierung solcher Vorhaben ist an Förderkombinationen aus ESF- und ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds) zu denken.

Zu fokussieren sind soziale Dienstleistungen, beispielsweise im Bereich Kinderbetreuung und Pflege. Mögliche Ansatzpunkte sind innovative Kinderbetreuungsangebote für Ferienzeiten oder Nachmittage, aber auch Gesunde Jause und Mittagstisch für Kinder oder generationenübergreifende Projekte in der Altenpflege, Tagesbetreuung oder Angebote im Bereich Green Care. Weitere Projektideen wären klimafreundliche Mobilitätslösungen (z.B. Gemeindechaffeurin) oder Unterbringungsmöglichkeiten sowie Unterstützungsangebote für AsylwerberInnen in den Gemeinden, die gleichzeitig Frauen aus der Gemeinde einen Arbeitsplatz bieten.

Auch im Bereich der Nahversorgung wird Bedarf geortet, der mit sozialen Dienstleistungen gekoppelt werden könnte (z.B. Dorfladen mit Kinderbetreuung, Dorfwirtshaus mit Essen auf Rädern für Ältere). Im Rahmen von ELER kann u.a. die Gründung innovativer Unternehmen mit wirtschaftlichem Mehrwert für die ländliche Region gefördert werden, dies könnte für die Vermarktung regionaler Produkte durch Frauen genützt werden.

Zu bedenken gilt es, dass die zielorientierte Verbindung von ELER und ESF zwar gewünscht ist, aber zugleich eine hohe Komplexität mit sich bringt und rechtliche Fragen, wie Trägerschaft, Haftung, Rechtsform etc. aufwirft. Daher bedarf es einer Beratung und Unterstützung für die Realisierung von Projektideen. Solche Beratungsangebote könnten zugleich ein Beschäftigungspotenzial für höherqualifizierte Frauen darstellen.

Generelle Empfehlungen

Folgende generelle Empfehlungen sollten bei der Auswahl von Interventionen bedacht werden:

- Generell sollten sich Projekte nicht ausschließlich an Frauen und Unternehmen richten, sondern auch Männer mit einbeziehen bzw. gezielt ansprechen, z.B. bei Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.
- Bei Qualifizierungsmaßnahmen sollten Unternehmen idealerweise bereits in der Konzeptionsphase eingebunden werden. Methodisch empfiehlt sich eine kompetenzorientierte Ausrichtung von Qualifizierungsangeboten.
- Ganz besonders sollte auf ein synergetisches Vorgehen aller relevanten AkteurInnen im Bereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen geachtet werden (Stichwort „runder Tisch“).
- Bei jedem Projekt sollten das Reflektieren von Geschlechterstereotypen, traditionellen Rollenbildern und Werthaltungen sowie die Sensibilisierung für die Nachteile von Teilzeit einen integralen Bestandteil bilden.
- Für kleinere Organisationen und Vereine sollten eventuell Vorfinanzierungen ermöglicht werden.
- Zuletzt gilt es im Besonderen auf die Nachhaltigkeit von Interventionen zu achten, wobei manche Angebote einer längeren Laufzeit bedürfen, um hinsichtlich ihrer längerfristigen Wirkung eingeschätzt werden zu können.

1 Einleitung

Das Frauenreferat des Landes Burgenland trägt in der ESF-Periode 2014-2020 die Verantwortung für die Umsetzung zweier sogenannter Investitionsprioritäten im Bundesland.[8]

Frauenreferat ist für zwei Investitionsprioritäten in der neuen ESF-Periode verantwortlich

Dazu gehört die Investitionspriorität 4.2. „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zu Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“. Diese frauenspezifische ESF-Förderung zielt darauf ab, die Frauenerwerbsquote weiter zu erhöhen, zum Abbau von Mobilitäts- und Integrationsbarrieren beizutragen und frauen- und genderpolitische Anliegen in Synergie und Ergänzung zu Maßnahmen des AMS umzusetzen. Mögliche Maßnahmen, die gefördert werden können, sind neben Qualifizierungsmaßnahmen, die zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen führen bzw. zu einer Überführung von teilzeitbeschäftigten Frauen in Vollzeitbeschäftigung, die Entwicklung alternativer Betreuungsangebote, Sensibilisierungsmaßnahmen für Frauen, Männer und Unternehmen im Bereich Betreuungsmanagement, aber auch Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen v.a. für Opinion Leader, die zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, in nicht-traditionellen Berufen und als Unternehmensgründerinnen beitragen können, sowie Maßnahmen zu gendersensibler frühkindlicher Erziehung, z.B. Weiterbildungen für KindergartenpädagogInnen.

In der Investitionspriorität 4.5. „Aktive Inklusion durch die Förderung von Chancengleichheit und aktiver Beteiligung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“, deren Ziel die Armutsbekämpfung von sozial benachteiligten und arbeitsmarktfernen Zielgruppen darstellt, trägt das Frauenreferat für die Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Frauenarmut die Verantwortung. Förderbar sind in diesem Zusammenhang Aktivitäten zum Ausbau des lokalen Beschäftigungspotenzials oder die Entwicklung innovativer Modellprojekte, die gezielt Betreuungslücken schließen helfen, sowie niederschwellige Beratungsprojekte im öffentlichen Raum für Frauen, da sich gezeigt hat, dass insbesondere Frauen in ländlichen Regionen eine sehr spezielle Ansprache brauchen, um wieder in den Bildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden zu können.

Analyse der Arbeitsmarktsituation für treffsichere ESF-Interventionen

Das Frauenreferat Burgenland beauftragte eine genaue Analyse der Arbeitsmarktsituation von Frauen, um auf dieser Grundlage bedarfsorientierte und regionsspezifische Fördermaßnahmen für burgenländische Frauen setzen zu können. Die Grundlagenstudie soll ausreichende Informationen für das Frauenreferat zur Verfügung stellen und als Basis für die Auswahl von Interventionsbereichen dienen, für die in Folge Maßnahmen ausgeschrieben und ausgewählt werden können. Ziel ist es, die Treffsicherheit der ESF-Interventionen zu erhöhen.

Sekundäranalyse vorhandener Daten

In einem ersten Schritt wurden vorhandene Materialien zum Thema Frauen und Arbeitsmarkt im Burgenland ausgewertet. Dabei wurden Daten der Statistik Austria, der Statistik Burgenland, des AMS Burgenlandes bzw. des AMS Österreich, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und anderer relevanter Quellen einer sekundärstatistischen Analyse unterzogen. Darüber hinaus wurden themenspezifische Forschungsergebnisse vor dem Hintergrund der zentralen Fragestellungen der Grundlagenstudie analysiert.

[8] Vgl. Operationelles Programm (2015), S. 107f.

Regionale Workshops mit arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen

Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse der Analysephase im Rahmen von Workshops mit arbeitsmarktpolitischen bzw. regionalen AkteurInnen diskutiert. Dies ermöglichte es, die auf statistischen Daten und vorhandenen Forschungsergebnissen beruhenden Aussagen durch das Einbeziehen des Erfahrungswissens der ExpertInnen auf eine fundierte Basis zu stellen und die jeweiligen Hintergründe genauer zu beleuchten sowie hinsichtlich ihrer Gültigkeit und Aussagekraft für die jeweilige Region zu überprüfen und zu spezifizieren bzw. gegebenenfalls neu zu interpretieren.

Im Zeitraum Mai bis Juni 2015 wurden vier Workshops durchgeführt (je ein Workshop im Nord-, Mittel- und Südburgenland sowie ein überregionaler Workshop), an denen insgesamt 32 Personen teilnahmen. TeilnehmerInnen waren: VertreterInnen des Landes, des Arbeitsmarktservice, des Regionalmanagements, von Sozialpartnerorganisationen, Frauenberatungsstellen bzw. frauenspezifischen Trägerorganisationen, Bildungsorganisationen sowie eine Vertreterin der burgenländischen Mobilitätszentrale.

In den Workshops wurden:

- die besonderen Anliegen der ExpertInnen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen im Burgenland gesammelt,
- die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse diskutiert und vor dem Hintergrund der jeweiligen Erfahrungen interpretiert sowie
- in Kleingruppen Handlungsbedarfe, und Angebotslücken in den einzelnen Regionen und Bezirken genauer beleuchtet und Interventionsmöglichkeiten erarbeitet.

Empfehlungen für Interventionsfelder

Abschließend wurden die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse und der regionalen Workshops zusammengeführt und daraus Interventionsbereiche für die beiden ESF-Investitionsprioritäten, für die das Frauenreferat verantwortlich zeichnet, abgeleitet.

2 Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse zur Arbeitsmarktsituation burgenländischer Frauen

Dieses Kapitel widmet sich der Sekundäranalyse vorhandener Daten und Forschungsarbeiten. Zuerst werden Daten zu jenen Bereichen präsentiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigungssituation von Frauen haben, wie Altersstruktur, Familienstruktur, Bildungsstand und das Kinderbetreuungsangebot. In Folge werden Daten zur Erwerbstätigkeit sowie zur Arbeitslosigkeit und der Einkommenssituation näher beleuchtet.

2.1 Beeinflussende Faktoren

2.1.1 Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur

Seit der Volkszählung 2001 wuchs die Bevölkerung des Burgenlands um 3,7%. Dieser Anstieg beruhte insbesondere auf Zuwanderung, die Geburtenbilanz fiel im Zeitraum 2001 bis 2013 negativ aus, d.h. die Sterbefälle überwogen die Geburten. Bevölkerungszuwächse betreffen vor allem das Nordburgenland, das u.a. vom Trend einer Abwanderung aus Wien ins Umland profitiert. Im Mittel- und Südburgenland ist eher ein Bevölkerungsrückgang zu beobachten, mit Ausnahme von Oberwart, wo die Bevölkerung stagniert.[9]

2014 zählte das Burgenland im Jahresdurchschnitt 287.416 EinwohnerInnen, der Anteil der Frauen betrug 51% und fiel nur in den politischen Bezirken Eisenstadt und Rust mit 52% bzw. 53% geringfügig höher aus.[10]

Im Bundesländervergleich fällt das Burgenland als das Bundesland mit der demografisch ältesten Bevölkerung auf.

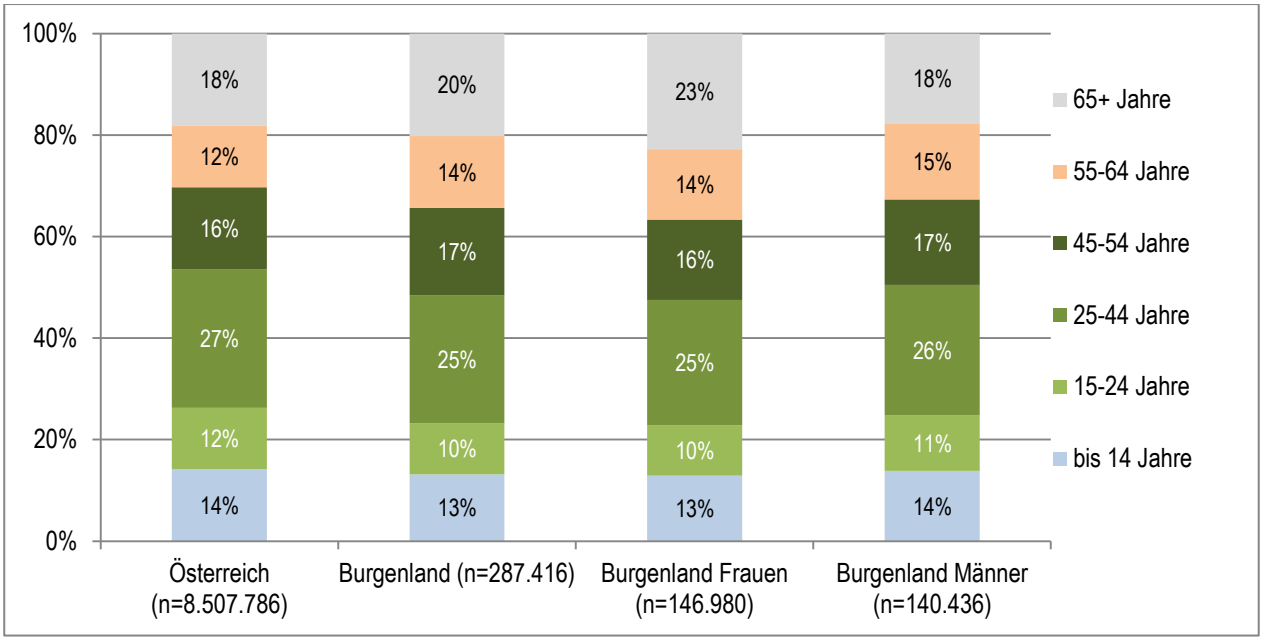
52% der Burgenländerinnen sind 45 Jahre und älter

Der Anteil der BurgenländerInnen die 45 Jahre und älter sind, liegt mit 51% über dem Anteil der ÖsterreicherInnen, die dieser Altersgruppe zuzuordnen sind (46%).

Während 50% der Burgenländer 45 Jahre und älter sind, trifft dies auf 52% der Burgenländerinnen zu.

[9] Vgl. Census 2011 Burgenland. Ergebnisse zur Bevölkerung aus der Registerzählung. Hrsg. v. Statistik Austria, Wien 2013, S. 32f.
[10] BALIweb, Abfrage 24.02.2015

Abb. 1: Altersgruppen im Vergleich: Österreich, Burgenland gesamt und differenziert nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerung am 1.1.2014 nach politischem Bezirk, Alter und Geschlecht, eigene Berechnungen

Der Anteil der Frauen der Altersgruppe 45 Jahre und älter fällt in allen politischen Bezirken höher aus als jener der Männer. Während zwischen 50% und 57% der Frauen dieser Altersgruppe angehören, trifft dies nur auf 45% bis 53% der Männer zu.

Nord-Süd Gefälle in der Altersstruktur

Wie nachfolgender Tabelle zu entnehmen ist, zeigt sich tendenziell ein Nord-Süd Gefälle in der Altersstruktur. Die höchsten Anteile an Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter werden für beide Geschlechter für die Bezirke Güssing, Jennersdorf und Oberpullendorf ausgewiesen.

Tab. 1: Anteil der Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter nach politischem Bezirk und Geschlecht

Politischer Bezirk		Frauen (n=146.980)		Männer (n=140.436)	
		Anzahl	Anteil 45 Jahre und älter	*Anzahl*	Anteil 45 Jahre und älter
Nord	Eisenstadt (Stadt)	*7.053*	50%	*6.432*	45%
	Rust (Stadt)	*1.034*	55%	*908*	49%
	Eisenstadt-Umgebung	*21.117*	52%	*20.357*	50%
	Mattersburg	*13.460*	51%	*12.934*	48%
	Neusiedl am See	*8.834*	51%	*8.542*	49%
Mitte	Oberpullendorf	*19.986*	55%	*19.148*	52%
Süd	Oberwart	*27.493*	53%	*26.080*	49%
	Güssing	*28.849*	57%	*27.655*	53%
	Jennersdorf	*19.154*	56%	*18.380*	52%
Gesamt		*146.980*	53%	*140.436*	50%

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerung am 1.1.2014 nach politischem Bezirk, Alter und Geschlecht, eigene Berechnungen

2.1.2 Familienstruktur

Laut den Daten der Statistik Austria[11] weist das Burgenland im Jahresdurchschnitt 2014 rund 84.500 Familien aus, davon leben 78% in einer Ehegemeinschaft, der höchste Wert im Bundesländervergleich (Ö: 72%). Die durchschnittliche Kinderanzahl der burgenländischen verehelichten Paare liegt hingegen mit 1,58 Kindern unter dem österreichischen Durchschnitt (1,68) und ist der niedrigste Wert im Bundesländervergleich. 11% der burgenländischen Familien beruhen auf einer Lebensgemeinschaft (Österreich: 16%), in den anderen Bundesländern liegt dieser Anteil zum Teil deutlich höher, etwa in der Steiermark mit 19%. Der geringe Anteil kann als möglicher Hinweis auf ein eher traditionelles Familienbild im Burgenland interpretiert werden. Bei den Lebensgemeinschaften fällt die durchschnittliche Kinderanzahl mit 1,51 Kindern pro Paar etwas höher aus als für Österreich mit 1,43.

Bei 12% der burgenländischen Familien handelt es sich um Ein-Eltern-Familien (Österreich: 13%) mit durchschnittlich 1,36 Kindern (Österreich: 1,35). 83% der Ein-Eltern-Familien sind alleinerziehende Mütter (Ö: 84%) und von diesen haben rund ein Drittel (32%) Kinder unter 15 Jahren (Ö: 41%). Der Gruppe der Alleinerzieherinnen sollte besonderes Augenmerk gelten, weil diese in höherem Ausmaß von Armuts- und Ausgrenzungsgefahr betroffen sind.[12]

Betrachtet man die Herkunft der Mütter, so zeigt sich, dass die durchschnittliche Kinderanzahl der Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Jahr 2013 bei 1,9 Kindern lag, jene der einheimischen Frauen bei 1,3 Kindern.[13]

Das durchschnittliche Erstgeburtsalter der Frauen im Burgenland ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen; 2000 lag es bei 28 Jahren, 2013 bei 30,3 Jahren (Ö: 30,3 Jahre).[14]

2.1.3 Bildungsstruktur

Bildung hat nicht nur einen wesentlichen Einfluss auf die berufliche und soziale Absicherung des/der Einzelnen sondern auch auf den wirtschaftlichen Erfolg einer Region. Das Burgenland hat seit 1970 einen beeindruckenden Bildungsaufstieg erreicht. 1971 belegte es mit einem Anteil von 3% AHS/BHS-MaturantInnen unter der Bevölkerung den letzten Platz im Bundesländervergleich, 2011 erreichte es Platz 3 mit einem Anteil von 13%[15].

Dennoch weist das Bildungsstandregister 2012 für das Burgenland im Vergleich zu Österreich einen etwas höheren Anteil an Personen mit Pflichtschulabschluss und einen etwas niedrigeren Anteil an Personen mit tertiärem Bildungsabschluss (Abschluss eines Kollegs, einer Universität oder Fachhochschule) aus.

Frauen verfügen häufiger nur über Pflichtschulabschluss

Es zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anteile der Bevölkerung nach Bildungsabschlüssen nach Geschlecht. Während gut zwei Fünftel der burgenländischen Frauen ab 15 Jahre maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, trifft dies nur auf ein Fünftel der burgenländischen Männer zu.

[11] Statistik Austria, Familien nach Familientyp und Zahl der Kinder unter 15 Jahren und Bundesländer. Jahresdurchschnitt 2014. Erstellt am 24.03.2014

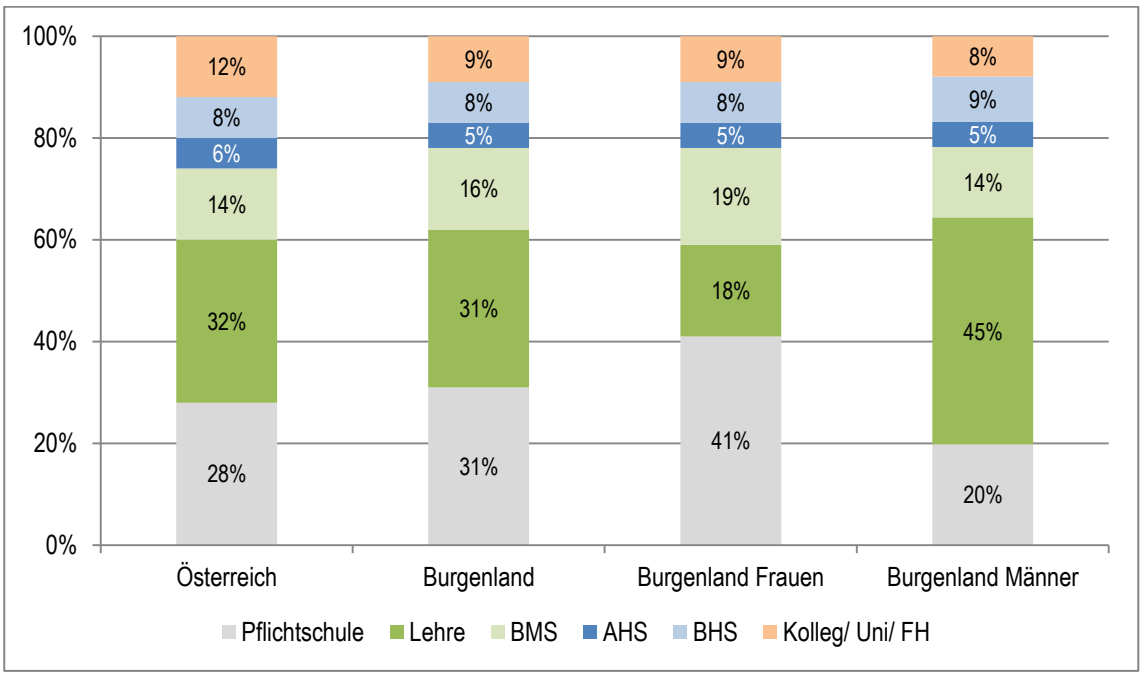
[12] Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2013. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Wien 2014

[13] Vgl. Statistik Austria, Gesamtfertilitätsrate nach Staatsangehörigkeit bzw. österreichischer/ausländischer Herkunft der Mutter und Bundesländern. Berichtsjahr 2013.

[14] Vgl. Statistik Austria, Fertilitätsraten und Fertilitätsalter (Tabelle 2). – In: Demographische Indikatoren. Zeitreihen 1961-2013. Burgenland und Demographische Indikatoren 2013. Übersicht: Hauptindikatoren für Österreich und die Bundesländer

[15] Paul Ringler, Stefanie Voglmayr; Bernhard Moser : Bildungsaufstieg im Burgenland, SORA, FH Burgenland, Wien 2015

Abb. 2: Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahre – Österreich, Burgenland sowie Burgenland nach Geschlecht 2012



Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2012[16]. Erstellt am 26.09.2014. Eigene Berechnungen

Nord-Süd-Gefälle hinsichtlich des Bildungsniveaus bei Frauen und Männern zu beobachten

Betrachtet man den Bildungsstand der burgenländischen Frauen und Männer ab 15 Jahre differenziert nach politischen Bezirken, so lässt sich insbesondere bei den Frauen ein deutliches Nord-Süd-Gefälle erkennen.

In Eisenstadt liegt der Anteil der Frauen mit Pflichtschulabschluss bei 26% und damit deutlich unter dem bundeslandweiten Durchschnitt (41%). In den anderen nördlichen Bezirken sind die Anteile ähnlich dem Durchschnitt (zwischen 37% und 42%).

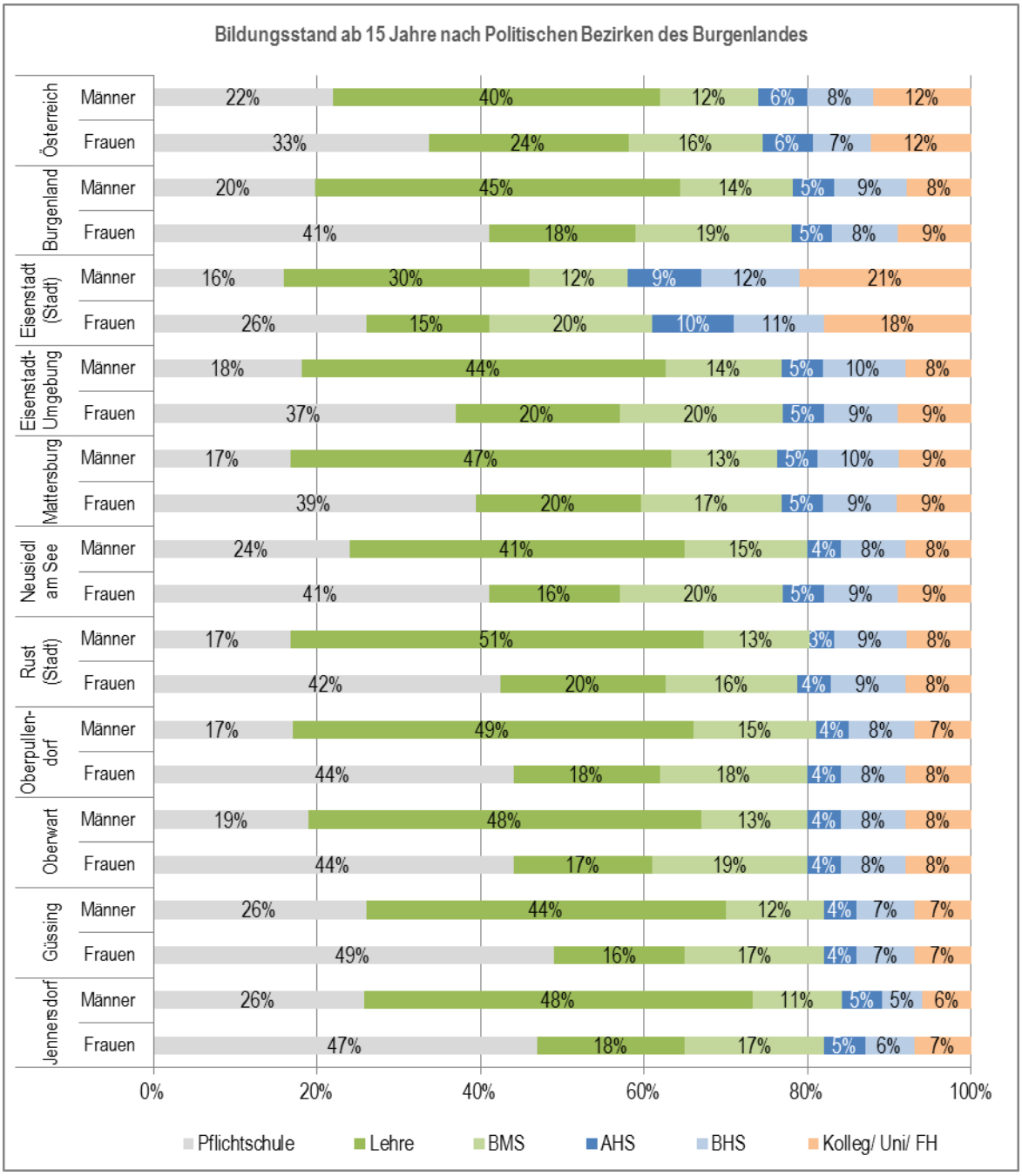
Im Südburgenland hingegen hat im Bezirk Güssing nahezu die Hälfte der Frauen ab 15 Jahren lediglich die Pflichtschule absolviert, auch in Oberwart und Jennersdorf liegen diese Anteile über dem landesweiten Durchschnitt.

Auch bei den Männern zeigt sich tendenziell ein leichter Anstieg der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss von Nord nach Süd, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau als bei den Frauen. Bei den Männern wird der geringste Anteil an Pflichtschulabsolventen ebenfalls für Eisenstadt-Stadt ausgewiesen (16%), die höchsten Anteile finden sich wie bei den Frauen in den Bezirken Jennersdorf und Güssing (je 26%).

Bei den höheren Bildungsabschlüssen (AHS, BHS, Kolleg, Universität, Fachhochschule) sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hingegen marginal. Den höchsten Anteil an AkademikerInnen hat Eisenstadt-Stadt aufzuweisen, bei den Frauen trifft dies auf 18% der über 15-Jährigen zu, bei den Männern auf 21%.

[16] Das Bildungsstandregister enthält Informationen über den formalen Bildungsstand der österreichischen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Die Daten kommen aus der Registerzählung, einer Vollerhebung zu Merkmalen der österreichischen Bevölkerung vom Stichtag 31.10.2011. Weitere Daten zu formalen Bildungsabschlüssen (höchste abgeschlossene Ausbildung) werden jährlich vom Arbeitsmarktservice (AMS) veröffentlicht; dies umfasst jedoch nur die Gruppe jener Personen, die beim AMS vorgemerkt sind.

Abb. 3: Bildungsstand von Frauen und Männern ab 15 Jahre nach den Politischen Bezirken des Burgenlands



Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2012. Erstellt am 26.09.2014. Eigene Berechnungen

Auffallend hoher Anteil an älteren erwerbstätigen Frauen mit max. Pflichtschulabschluss

Um jene Personen auszuschließen, die sich noch in weiterführender Ausbildung befinden und die deshalb als aktuell höchste Ausbildung nur einen Pflichtschulabschluss angeben können, wurden für eine weitere Analyse erwerbstätige Frauen im Haupterwerbsalter (25-64 Jahre) herangezogen und die erwerbstätigen PflichtschulabsolventInnen nach Geschlecht und Alter betrachtet.

Dabei zeigt sich im Vergleich zwischen Österreich, Burgenland und den burgenländischen Bezirken bei der jüngeren Altersgruppe kaum ein Unterschied, anders sieht es hingegen bei den anderen beiden Altersgruppen, insbesondere bei den 55- bis 64-Jährigen aus.

Österreichweit haben 18% der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren maximal einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen, im Burgenland betrifft dies 17%. In den südlichen Bezirken liegt dieser Anteil allerdings höher, insbesondere in Güssing mit 22%.

In der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen liegt der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen in Österreich bei 22%, im Burgenland bei 29%.

Die größten Unterschiede zeigen sich bei Frauen zwischen 55 und 64 Jahren mit einem Anteil von 26% in Österreich und 46% im Burgenland.

Mit zunehmendem Alter verstärken sich Geschlechterunterschiede im Bildungsniveau

Betrachtet man den geschlechtsspezifischen Unterschied, so verstärkt sich dieser mit zunehmendem Alter der Frauen.

So verfügt nahezu die Hälfte der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 55-64 Jahre im Burgenland maximal über eine Pflichtschulausbildung, während dies bei den gleichaltrigen Männern lediglich auf 15% zutrifft.

In der Altersgruppe der 44- bis 54-Jährigen haben 29% der erwerbstätigen Frauen keine weiterführende Ausbildung absolviert, bei den erwerbstätigen Männern trifft dies auf ein Zehntel zu.

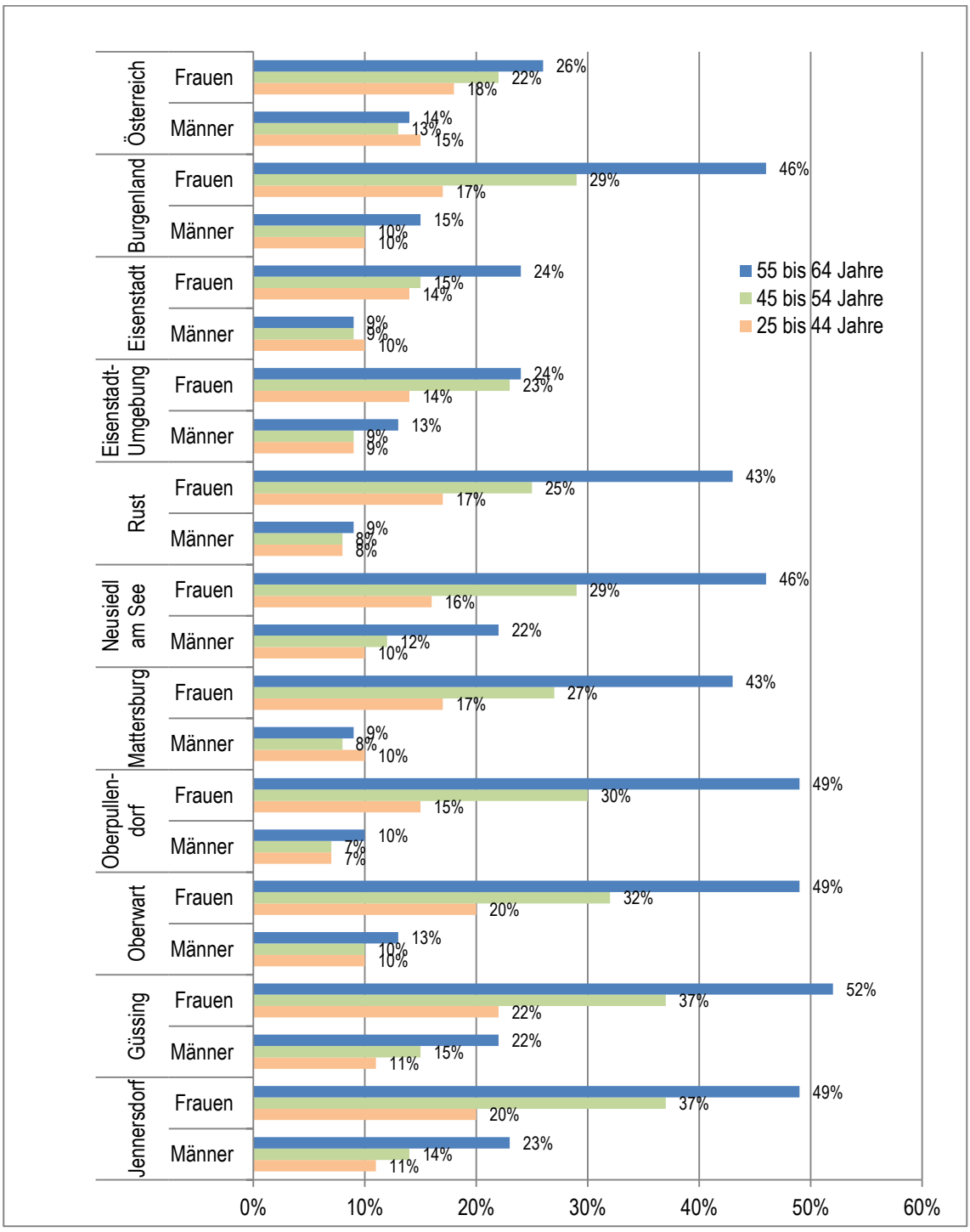
In der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen fallen die Anteile der Frauen mit Pflichtschulabschluss geringer aus, dennoch liegen die Werte für das Burgenland gesamt (17%) sowie in allen politischen Bezirken des Burgenlandes immer noch deutlich über jenen der Männer (Burgenland gesamt: 10%).

Besonders auffallende Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zeigen sich im Süden des Burgenlandes: So hat in den drei Bezirken im Südburgenland (Oberwart, Güssing, Jennersdorf) rund jede fünfte Frau im Alter von 25-44 Jahren als höchste abgeschlossene Ausbildung lediglich einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen, dies trifft in dieser Region aber nur auf jeden zehnten gleichaltrigen erwerbstätigen Mann zu.

Der hohe Anteil an Pflichtschulabsolventinnen ist insofern bedenklich als es deutliche Zusammenhänge zwischen niedrigem Bildungsniveau und erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko sowie höherer Armutsgefährdung gibt[17].

[17] Vgl. Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2012/2013, Wien 2014, S. 98

Abb. 4: Erwerbstätige im Haupterwerbsalter (25-64 Jahre) mit maximal Pflichtschulabschluss nach Geschlecht, Alter und Politischem Bezirk im Burgenland 2012



Quelle: STATcube - Statistische Datenbank der Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012, Eigene Berechnungen

Geschlechterunterschiede beim Anteil an erwerbstätigen Personen mit Lehrabschluss

Wie Abbildungen 2 und 3 verdeutlichen, zeigen sich Geschlechterunterschiede auch bei der Lehre. Während burgenländische erwerbstätige Frauen im Haupterwerbsalter deutlich seltener über einen Lehrabschluss verfügen (Anteile in den Bezirken zwischen 15% und 20%), lassen sich bei den erwerbstätigen Männern Anteile an Lehrabsolventen zwischen 30% (Eisenstadt-Stadt) und 51% (Rust) beobachten.

2014 befanden sich laut Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich 2.690 BurgenländerInnen in einer Lehrausbildung, davon 803 Frauen und 1.887 Männer.

Wahl fällt auf traditionelle Berufe mit eher geringen Einkommenschancen

Ein Vergleich der gewählten Lehrberufe nach Geschlecht zeigt, dass sich 62% der weiblichen Lehrlinge im Jahr 2014 auf drei Ausbildungsbereiche (Einzelhandel, Gastgewerbe bzw. Tourismus sowie Frisuren/Kosmetik) konzentrierten, allein ein Drittel wählte eine Ausbildung im Einzelhandel. Bei den männlichen Lehrlingen ist die Bandbreite der gewählten Ausbildungsberufe deutlich größer, lediglich ein Drittel der Burschen wählte einen der drei beliebtesten Lehrberufe.

Tab. 2: Anteile der häufigsten Lehrausbildungen nach Geschlecht

Weibliche Lehrlinge 2014 Burgenland (n= 803)			Männliche Lehrlinge 2014 Burgenland (n=1.887)		
Branche/Beruf	Anzahl	%	Branche/Beruf	Anzahl	%
Einzelhandel	264	33%	Kraftfahrzeugtechnik	216	11%
Gastgewerbe/Tourismus (Köchin, Restaurantfachfrau, Hotel- und Gastgewerbeassistentin, Systemgastronomiefachfrau)	136	17%	Metalltechnik	214	11%
Friseurin und Perückenmacherin, Fußpflegerin, Kosmetikerin, Stylistin	100	12%	Elektrotechnik	179	9%
Gesamt	500	62%	Gesamt	609	32%

Quelle: Lehrlingsstatistik (WKO) 2014, Abfrage BALIweb 09.03.2015

Burgenländische junge Frauen wählen also nach wie vor mehrheitlich traditionelle Frauenberufe und lassen sich in Branchen ausbilden, die generell einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufweisen.

Dazu kommt, dass es sich um Bereiche handelt, bei denen zumeist keine hohen Einkommen erzielt werden können. Der Dienstleistungsbereich ist beispielsweise ein Feld, bei dem laut dem bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring[18] das Einstiegseinkommen von Frauen nach der Lehre im Median bei rund EUR 1.400,- liegt. Mit einer Ausbildung im Feld „Ingenieurswesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“ steigen Frauen hingegen im Median mit knapp EUR 2.000,- ein. Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass bei den Männern das Einstiegsgehalt in beiden genannten Bereichen über jenem der Frauen liegt.

Das höchste Einstiegseinkommen erzielen Frauen nach einer Lehre im Bereich „Gesundheit- und Sozialwesen“ mit etwas mehr als EUR 2.000,-. Und hier liegt das Medianeinkommen der Frauen sogar leicht über jenem der Männer.[19]

[18] Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/

[19] Vgl. Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2012/2013, Wien 2014, S. 104

2.1.4 *Kinderbetreuung*

Das Kinderbetreuungsangebot im Burgenland, insbesondere für Kinder unter 6 Jahren, kann im Vergleich zu den anderen Bundesländern als sehr gut bezeichnet werden.

Hohe Betreuungsquoten für Kindergartenkinder…..

2013 wies das Burgenland bei den 3-jährigen und 4-jährigen Kindern mit 97,6% bzw. 99,7% die höchsten Betreuungsquoten in Österreich auf (Österreich hat bei den 3-jährigen eine Betreuungsquote von 82,5%, bei den 4-Jährigen von 94,5%). Bei den 5-jährigen Kindern liegt das Burgenland mit einer Betreuungsquote von 98,5% hinter Vorarlberg mit 100% (Betreuungsquote 5-Jährige in Ö: 95,8%). Auch für die Altersgruppe der 0- bis 2-Jährigen wird für das Burgenland mit 31,3% die zweithöchste Betreuungsquote nach Wien (40,3%) dokumentiert, der Österreichwert liegt bei 23%.

…. aber niedrigere Betreuungsquoten für Volksschulkinder

Etwas anders stellt sich die Situation in der Altersgruppe 6 bis 9 Jahre dar, also bei den VolksschülerInnen, die am Nachmittag ein Betreuungsangebot benötigen.

Im Bundesländervergleich liegt das Burgenland mit einer Betreuungsquote von 10,9% an sechster Stelle und somit deutlich unter dem österreichischen Durchschnittswert von 16,5%. Die höchste Betreuungsquote wird für Wien mit 25,9% ausgewiesen.[20]

Großes Angebot an Schulen mit Tagesbetreuung

Ungefähr ein Viertel der PflichtschülerInnen im Burgenland befindet sich in einer schulischen Tagesbetreuung[21]. Dieser Anteil ist im Österreichvergleich sehr hoch, einen höheren Anteil gibt es nur noch in Wien (38%), ähnlich die Situation in Vorarlberg (25%). Die anderen Bundesländer weisen deutlich niedrigere Anteile (zwischen 9% und 17%) auf.

Dies lässt sich darauf zurückführen, dass im Burgenland an 49% der Schulstandorte Tagesbetreuung angeboten wird, in Tirol trifft das vergleichsweise nur bei einem Fünftel der Schulstandorte zu.[22]

Vergleichsweise mehr Kinderkrippen, Kindergärten und altersgemischte Einrichtungen, aber weniger Horte

Laut Statistik Austria verfügte das Burgenland in den Jahren 2013/2014 über 286 Kindertageseinrichtungen. Der Anteil der Kinderkrippen für Kinder unter 2 Jahren liegt im Burgenland bei 23% (Österreich: 17%), Kindergärten machen 49% aus (Österreich: 56%), altersgemischte Einrichtungen für Kinder zwischen 2 und 6 Jahren 19% (Österreich: 13%) und Horte für Kinder im Volksschulalter 9% (Österreich: 14%). Die geringere Anzahl an Horten steht möglicherweise in Zusammenhang mit dem oben beschriebenen guten Angebot an Schulen mit Tagesbetreuung.

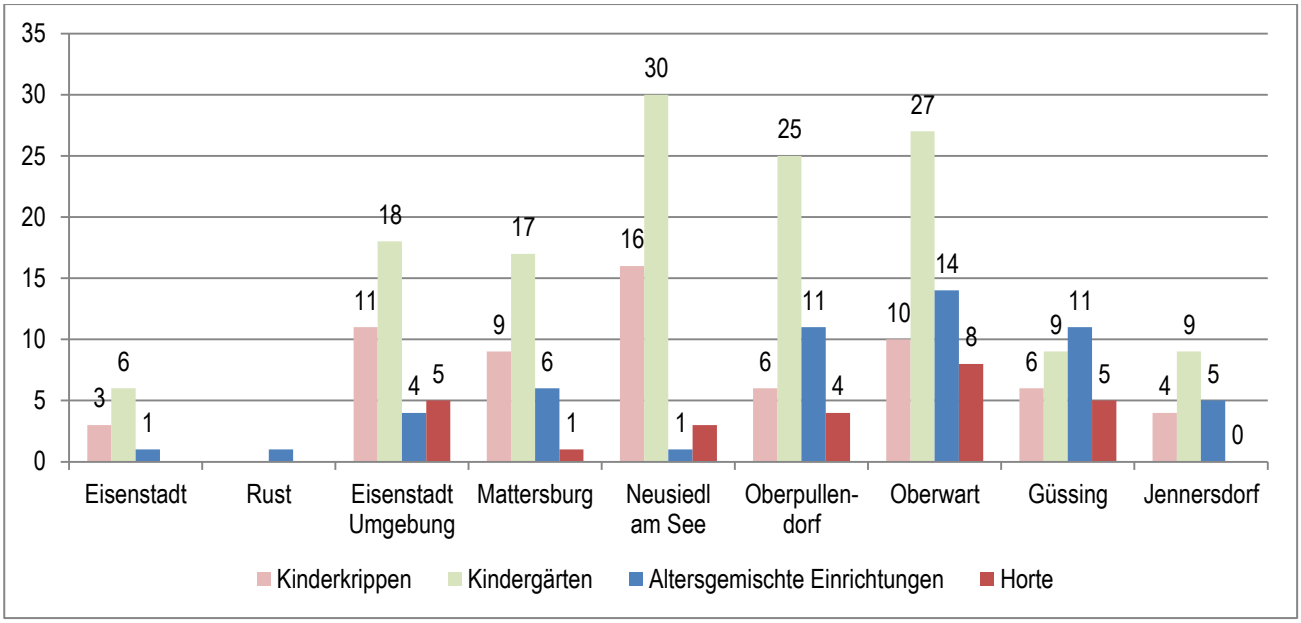
Nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der unterschiedlichen Kindertageseinrichtungen nach politischem Bezirk. Demgemäß gibt es in den Bezirken Güssing und Jennersdorf eine geringere Anzahl an Kindergärten, dagegen verfügen diese Bezirke ebenso wie Oberwart über mehr altersgemischte Einrichtungen. In Neusiedl gibt es die meisten Kinderkrippen und Oberwart hat das größte Angebot an Horten.

[20] Kindertagesheimstatistik 2013/14, Statistik Austria, 2014

[21] Eine schulische Tagesbetreuung kann in Form einer Ganztagsschule mit verschränktem Unterricht am Vor- und Nachmittag angeboten werden oder mit Unterricht am Vormittag und Freizeitbetreuung am Nachmittag. Schulische Tagesbetreuung ist ein Angebot insbesondere für die AHS-Unterstufe, aber auch für die Neuen Mittelschulen bzw. noch bestehenden Hauptschulstandorten, Sonderschulen und Volksschulen.

[22] Vgl. Die schulische Tagesbetreuung in Verbindung zur außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit und zu anderen außerschulischen pädagogischen Angeboten. Eine Analyse der IST-Situation im Auftrag der österreichischen Landesjugendreferate koordiniert vom Landesjugendreferat Salzburg, Salzburg 2014, S. 8f.

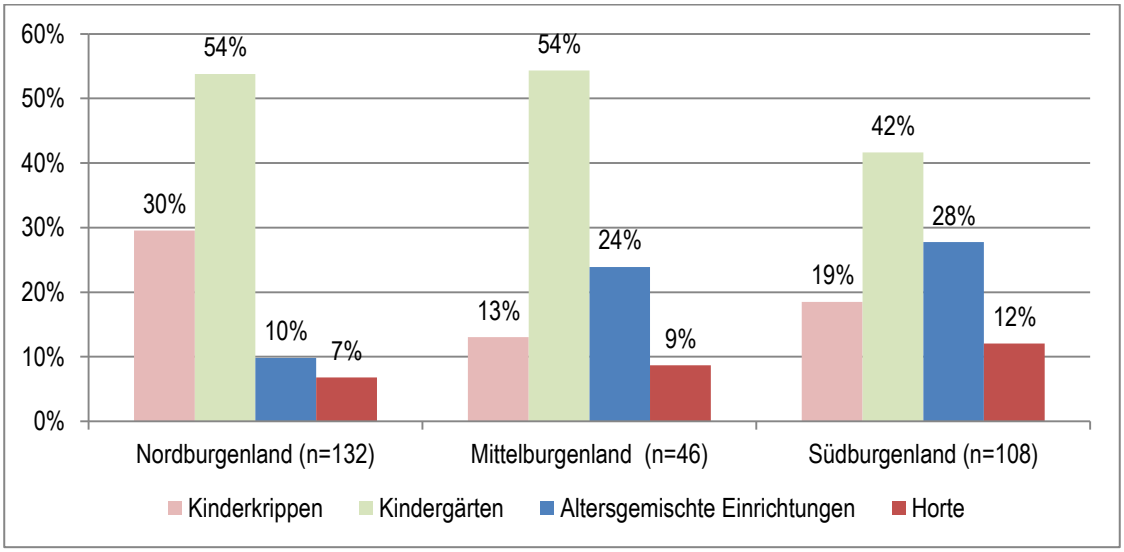
Abb. 5: Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen in den politischen Bezirken 2013/2014



Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2013/2014

Die Verteilung der einzelnen Kinderbetreuungseinrichtungstypen nach Region (Nord-, Mittel- und Südburgenland) zeigt, dass das Nordburgenland über einen höheren Anteil an Kinderkrippen verfügt und auch der Anteil der Kindergärten, ebenso wie im Mittelburgenland, höher ist als im Süden des Bundeslandes. Im Südburgenland gibt es hingegen im Vergleich mehr altersgemischte Einrichtungen und Horte.

Abb. 6: Anteile der unterschiedlichen Kinderbetreuungseinrichtungen nach Region 2013/2014



Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2013/2014, Eigene Berechnungen.

Einrichtungen sind zumeist an 5 Wochentagen sowie ganztägig geöffnet

Wie die folgende Tabelle zeigt, ist der überwiegende Teil der Kinderbetreuungseinrichtungen im Burgenland an fünf Wochentagen geöffnet und bietet mit Ausnahme der Horte, die den Volksschulkindern am Nachmittag offenstehen, auch ganztägige Betreuung an.

Tab. 3: Anzahl der wöchentlichen Öffnungstage sowie tägliche Öffnungsdauer nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14

Kinderbetreuungseinrichtungen im Burgenland	N	Geöffnet an ...		Tägliche Öffnungsdauer	
		4 Wochentagen	5 Wochentagen	ganztägig	halbtägig
Kinderkrippen	65	-	65	59	6
Kindergärten	141	-	141	135	6
Alterserweiterte Kindergärten	54	-	54	47	7
Horte	26	1	25	2	24

Quelle: Statistik Austria. Tabelle 2 – Kindestagesheime

Hauptöffnungszeiten zwischen 8 Uhr und 17 Uhr, mehrheitlich 6 bis 9 Wochen geschlossen

Ein wesentliches Auswahlkriterium von Eltern für die Wahl einer geeigneten Kinderbetreuungseinrichtung sind die Öffnungszeiten und die Anzahl der Wochen, an denen die Kinderbetreuungseinrichtung geschlossen ist.

Die Mehrzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen im Burgenland (ohne Horte, die für Schulkinder Nachmittagsbetreuung anbieten) öffnen in der Früh bis längstens 8 Uhr und schließen spätestens um 17 Uhr. 10% der Kinderbetreuungseinrichtungen (ohne Horte) öffnen vor 7 Uhr. Horte öffnen generell zwischen 11 Uhr und 13 Uhr.

11% der Kinderbetreuungseinrichtungen - wiederum mit Ausnahme der Horte - schließen vor 15 Uhr, 62% zwischen 15 und 17 Uhr und 27% haben längere Öffnungszeiten, zumeist bis 18 Uhr, ganz vereinzelt auch länger.

Tab. 4: Tägliche Öffnungszeiten (Montag bis Freitag) nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14

Kinderbetreuungseinrichtungen im Burgenland	N	Öffnungszeiten in der Früh...					(vor-) mittags	
		6:00 bis 6:29	*6:30 bis 6:59*	*7:00 bis 7:29*	*7:30 bis 7:59*	*8:00 bis 8:59*	*11:00 bis 11:59*	*12:00 bis 12:59*
Kinderkrippen	65	-	7	39	16	3	-	-
Kindergärten	141	1	16	90	32	2	-	-
Alterserweiterte Kindergärten	54	-	5	31	12	1	3	2
Horte	26	-	-	-	-	-	24	2

Quelle: Statistik Austria. Tabelle 4 - Kindertagesheime

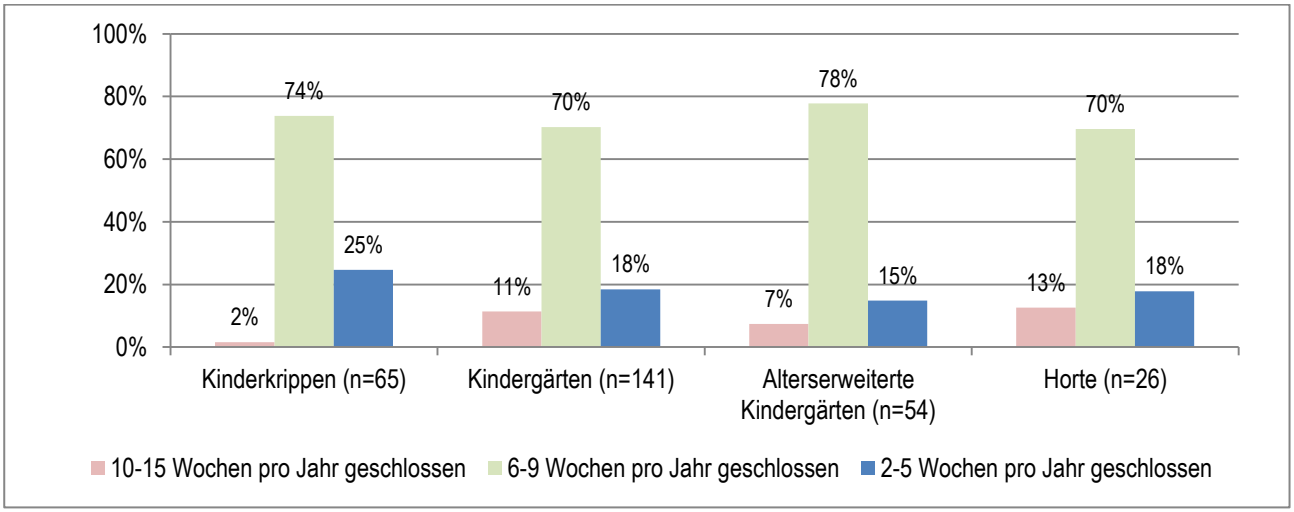
Tab. 5: Tägliche Schließzeiten (Montag bis Freitag) nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp 2013/14

Kinderbetreuungs-einrichtungen im Burgenland	N	Schließzeiten ...										
		11:59 früher	*12:00-12:59*	*13:00-13:59*	*14:00-14:59*	*15:00-15:29*	*15:30-15:59*	*16:00-16:29*	*16:30-16:59*	*17:00-17:59*	*18:00-18:59*	*19:00 später*
Kinderkrippen	65	1	5	1	8	8	3	11	10	15	2	1
Kindergärten	141	-	5	6	3	10	16	40	21	34	5	1
Alterserweiterte Kindergärten	54	-	-	1	2	5	12	14	9	11	-	-
Horte	26	-	-	-	-	-	1	7	9	8	1	-

Quelle: Statistik Austria. Tabelle 5 - Kindertagesheime

Die Gesamtanzahl an geschlossenen Tagen pro Jahr beträgt bei den meisten Einrichtungen 6 bis 9 Wochen. Weniger Schließtage (zwischen 2 und 5 Wochen) haben zwischen 15% und 25% der Kinderbetreuungseinrichtungen. Es gibt aber auch Einrichtungen, die zwischen 10 bis 15 Wochen pro Jahr geschlossen haben (je nach Art der Einrichtung zwischen 2% und 13%).

Abb. 15: Anzahl der geschlossenen Wochen pro Jahr nach Kinderbetreuungseinrichtungstyp



Quelle: Statistik Austria. Tabelle 3 – Kindertagesheime, eigene Berechnungen

Insbesondere die Wochen, in denen die Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen sind, stellen für jene berufstätigen Eltern, die auf keine familiären Ressourcen bei der Betreuung zurückgreifen können, eine organisatorische Herausforderung dar.

Dies zeigt auch eine im Jahr 2013 für das AMS Burgenland durchgeführte Studie zur Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen.[23] Diese sind zwar prinzipiell sehr zufrieden mit dem vorhandenen Kinderbetreuungsangebot im Burgenland, Kritik wird aber an den Öffnungszeiten (Länge der Öffnungszeiten, Sperrzeiten im Sommer), langen Anfahrtszeiten, hohen Kosten oder vereinzelt an der Qualität der Betreuung geübt.

[23] Vgl. Weber, Friederike, Friedl-Schafferhans, Michaela, Hager, Isa: Information, Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen im Burgenland. Studie im Auftrag des AMS Burgenland, 2013

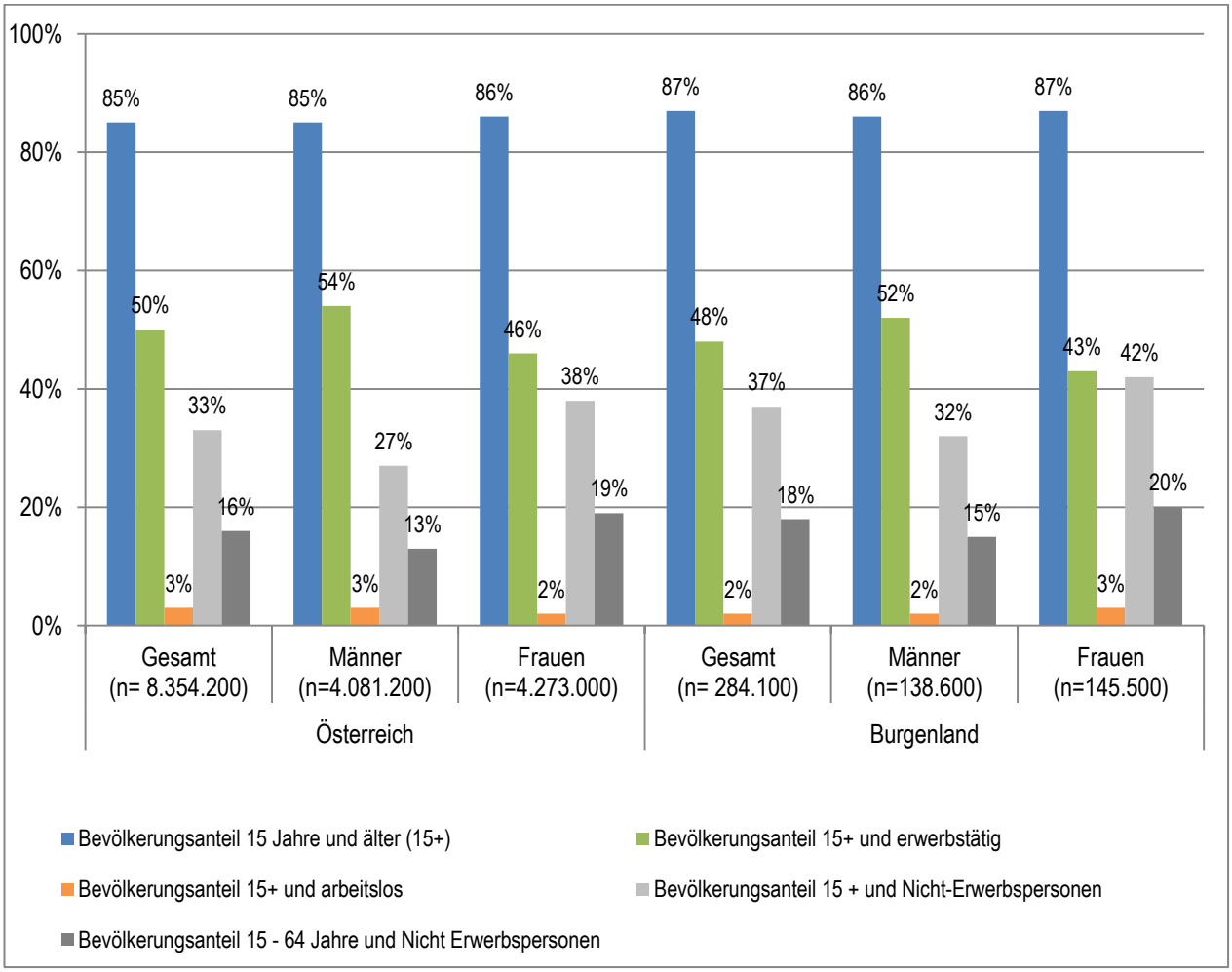
2.2 Erwerbstätigkeit

2.2.1 Erwerbsstatus

Im Jahr 2013 waren 87% der BurgenländerInnen (246.500 Personen) im erwerbsfähigen Alter, d.h. über 15 Jahre nach Abschluss der Pflichtschule. Von dieser Gruppe gingen - berechnet nach dem ILO-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization)[24] - im Jahresdurchschnitt 135.800 Personen einer Erwerbstätigkeit nach (48%), 5.700 Personen waren nach dieser Definition arbeitslos (2%) und 105.000 gehörten zur Gruppe der Nichterwerbspersonen.

Grenzt man die Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen auf jene Personen ein, die sich im Haupterwerbsalter (15-64 Jahre) befinden, so liegt diese Zahl für das Burgenland 2013 im Jahresdurchschnitt bei 50.400 Personen, dies umfasst einen Bevölkerungsanteil von 20% bei den Frauen und 15% bei den Männern.

Abb. 7: Bevölkerung[25] nach Erwerbsstatus und Geschlecht – Österreich und Burgenland 2013



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013, eigene Berechnungen

[24] Nach dem ILO-Konzept sind alle Personen erwerbstätig, die in der beobachteten Referenzwoche zumindest eine Stunde gegen Bezahlung als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige arbeiten, oder zwar einen Arbeitsplatz haben, aber wegen Urlaub, Krankenstand etc. nicht arbeiten können. Arbeitslos sind jene Nicht-Erwerbstätigen, die aktiv Arbeit suchen und für eine Arbeitsaufnahme unmittelbar verfügbar sind. Nicht-Erwerbspersonen sind hingegen jene Personen, die keine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben bzw. suchen. SchülerInnen und Studierende fallen in diese Gruppe, ebenso PensionistInnen.

[25] Bevölkerung in Privathaushalten ohne Zivil- und Präsenzdiener

Wie die obige Abbildung zeigt, fällt im Burgenland im Vergleich mit den österreichischen Werten der Anteil der Nicht-Erwerbspersonen über 15 Jahre etwas höher aus, während die Anteile der über 15-jährigen Erwerbstätigen sowie der Arbeitslosen etwas geringer sind.

Noch deutlicher sind die Unterschiede differenziert nach Geschlecht, sowohl für Frauen und Männer. Die Anteile der über 15-jährigen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen im Burgenland sind vergleichsweise geringer, jene der weiblichen und männlichen Nicht-Erwerbspersonen (über 15 Jahre sowie im erwerbsfähigen Alter) hingegen höher.

„Stille Arbeitsmarktreserve" umfasst 1.900 Frauen

Ein relevanter Indikator für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der „aktiven on" in den Arbeitsmarkt stellt die sogenannte „Stille Arbeitsmarktreserve" dar. Dies umfasst jene Nicht-Erwerbspersonen, die einen expliziten Arbeitswunsch äußern und innerhalb von zwei Wochen am Arbeitsmarkt verfügbar wären.

Im Jahr 2013 gehörten insgesamt 29.600 burgenländische Frauen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen, dies entspricht rund einem Drittel der gleichaltrigen weiblichen Wohnbevölkerung.

Von diesen Nicht-Erwerbspersonen weist rund ein Viertel (ca. 7.000 Frauen) einen expliziten Arbeitswunsch auf und 1.900 Frauen entsprechen der Definition der „Stillen Arbeitsmarktreserve" und könnten somit unmittelbar ein Beschäftigungsverhältnis antreten.[26]

2.2.2 Beschäftigungsausmaß

Es ist hinlänglich bekannt, dass sich die Beschäftigungszuwächse bei den Frauen insbesondere auf die Zunahme von Teilzeitarbeit zurückführen lassen.

Laut der abgestimmten Erwerbsstatistik 2012[27] arbeiteten 48% der erwerbstätigen Frauen im Burgenland Vollzeit, 38% Teilzeit und 6% waren geringfügig beschäftigt. Diese Anteile unterscheiden sich nicht wesentlich von den gesamtösterreichischen Werten (Vollzeit 47%, Teilzeit 40%, geringfügig Beschäftigte 6,5%).

Betrachtet man die Verteilung des Beschäftigungsausmaßes der burgenländischen Frauen in den politischen Bezirken, fallen nur in Eisenstadt und Eisenstadt-Umgebung die Anteile an vollzeitbeschäftigten Frauen mit 56% bzw. 51% etwas höher aus, die restlichen Anteile liegen zwischen 43% (Rust) und 49% (Mattersburg).

Demgegenüber werden bei den teilzeitbeschäftigten Frauen die höchsten Anteile für die südlichen Bezirke ausgewiesen (etwa in Oberwart 40%).

Der Anteil an geringfügig beschäftigten Frauen liegt in den einzelnen Bezirken zwischen 5% bis 7%. Bei den Männern sind diese Werte deutlich niedriger (zwischen 2% und 3%).

---

[26] Vgl. Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Hrsg. v. Statistik Austria. Wien 2014, S. 65

[27] Die abgestimmte Erwerbsstatistik (AEST) ist eine Datenbank, die administrative Registerdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungen (HV), des Arbeitsmarktservice (AMS), des Melderegisters und des Bildungsstandregisters (BSR) zusammenfasst. Die Statistik Austria verarbeitet diese Datenkörper, um jeder Person der österreichischen Bevölkerung einen „aktuellen" Erwerbsstatus nach internationaler Klassifikation zuzuordnen. Mit der AEST können detailliertere Aussagen über die Erwerbsbevölkerung getroffen werden, als mit den normalerweise verwendeten Erwerbsdaten des HV und des AMS. Im Gegensatz zu den Daten des HV werden die Daten im AEST bis zur Gemeindeebene herabgebrochen. Die AEST wird jährlich seit dem Jahr 2008 mit Stichtag 31. Oktober erhoben. Durch die hohe Komplexität und der Vielzahl verwendeter administrativer Datenbanken stehen die Auswertungen mit einer Verzögerung von zwei Jahren zur Verfügung, d.h. der aktuelle Datensatz beruht auf Daten von 2012.

Tab. 6: Ausmaß der Beschäftigung nach politischem Bezirk und Geschlecht 2012

Politische Bezirke	Erwerbstätige Frauen					Erwerbstätige Männer				
	N	*Vollzeit*	*Teilzeit*	*Gering-fügig*	*Sonsti-ges**	*N*	*Vollzeit*	*Teilzeit*	*Gering-fügig*	*Sonsti-ges**
Eisenstadt	3.107	56%	32%	6%	7%	3.222	79%	6%	3%	12%
Eisenstadt-Umgebung	9.156	51%	37%	6%	7%	10.592	81%	6%	3%	10%
Rust	447	43%	38%	5%	14%	472	74%	6%	3%	17%
Neusiedl am See	12.958	48%	35%	5%	12%	14.550	78%	6%	3%	13%
Mattersburg	8.659	49%	39%	7%	5%	10.125	82%	6%	3%	9%
Oberpullendorf	7.895	48%	38%	6%	8%	9.461	81%	5%	2%	11%
Oberwart	11.313	47%	40%	7%	5%	13.324	82%	6%	2%	10%
Güssing	5.547	46%	39%	7%	8%	6.627	80%	6%	2%	11%
Jennersdorf	3.770	47%	39%	7%	7%	4.647	82%	6%	2%	10%
Burgenland	**62.852**	**48%**	**38%**	**6%**	**8%**	**73.020**	**81%**	**6%**	**3%**	**11%**

*Sonstiges = Ausmaß der Beschäftigung unbekannt, temporär von der Arbeit abwesend (Annahme aufrechtes Dienstverhältnis), Grundwehr-, Zivil-, Ausbildungsdienst

Quelle: Quelle: STATcube - Statistische Datenbank der Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012, Felder: Wohnort [teilw. ABO] nach Geschlecht und Erwerbsstatus sowie Geringfügigkeit

Betrachtet man nur die Untergruppe der burgenländischen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, so lag im Jahr 2013 die Teilzeitquote bei 73%. Im Bundesländervergleich ist diese Quote im Burgenland zwar geringer als beispielsweise in Vorarlberg (84%), aber deutlich höher als in Wien (56%).[28]

Teilzeitarbeit ist die zentrale Vereinbarkeitsstrategie, auch für Mütter von institutionell betreuten Kindern

Teilzeitarbeit ist für Frauen nach wie vor „die zentrale Strategie zur Vereinbarung von Familie und Beruf", so die Schlussfolgerung einer Studie[29] zur Teilzeitarbeit im Burgenland.

Auch die Zahlen zur Berufstätigkeit von Müttern mit Kindern in institutionellen Betreuungseinrichtungen weisen darauf hin. Trotz des sehr guten institutionellen Kinderbetreuungsangebots im Burgenland sind viele Mütter, insbesondere jene mit Kindern im Alter bis zu 6 Jahren, teilzeitbeschäftigt oder überhaupt nicht berufstätig.

Wie untenstehende Tabelle zeigt, ist etwa die Hälfte der Mütter von betreuten Kindern in Kinderkrippen, Kindergärten und altersgemischten Einrichtungen nur teilzeitbeschäftigt, etwa ein Fünftel bis ein Viertel geht einer Vollzeitbeschäftigung nach und etwas mehr als ein Viertel ist überhaupt nicht berufstätig. Etwas höher sind die Anteile der Vollzeitbeschäftigten bei den Müttern mit Volksschulkindern in Hortbetreuung (45%). 36% dieser Untergruppe sind teilzeitbeschäftigt und 18% nicht berufstätig.

Setzt man die Anteile der Kinder von alleinerziehenden Müttern in Relation, so finden sich in den Horten die höchsten Anteile an Kindern mit einer alleinerziehenden Mutter (14%), in den anderen Betreuungseinrichtungstypen liegt dieser Wert zwischen 6% bis 9%.

[28] Vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013. Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Merkmalen der Erwerbstätigkeit (ILO) und Bundesländern 2013, erstellt am 02.12.2014

[29] Judith Jakowitsch: Teilzeitarbeit. Motive, Auswirkungen, Empfehlungen. BGF: Studies, Band 10, Jg. 2013

Tab. 7: Kinder in Kindertagesheimen nach Betreuungseinrichtungstyp, Berufstätigkeit der Mutter sowie Anteil der Kinder mit alleinerziehender Mutter im Burgenland 2013/14

Kindertagesheime	Anzahl der Kinder	Berufstätigkeit der Mutter				Anteil der Kinder mit alleinerziehender Mutter
		Vollzeit	Teilzeit	Nicht berufstätig	Keine Angabe	
Krippen	1.056	22%	49%	29%	-	6%
Kindergärten	7.397	25%	43%	31%	1%	8%
Altersgemischte Einrichtungen	1.329	19%	54%	26%	1%	9%
Horte	775	45%	36%	18%	1%	14%
Gesamt	10.557	25%	45%	29%	1%	9%

Quelle: Statistik Austria. Tabelle 14 und 16 – Kindertagesheime

Gute Betreuungssituation führt nicht unbedingt zu mehr Vollzeit bei Frauen

Eine gute Betreuungssituation führt also nicht unbedingt zu mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Im Gegenteil, wie in der bereits zitierten Studie zur Situation der Wiedereinsteigerinnen im Burgenland[30] beschrieben, ist in den letzten zehn Jahren der Anteil an berufstätigen Müttern von Krippenkindern sogar kontinuierlich gesunken.

Der Hintergrund könnte eine bestimmte Werthaltung sowie eine gesellschaftliche Erwartung sein, die vermutlich im ländlichen Umfeld stärker wirkt. So stimmten 80% der in der erwähnten Studie befragten Wiedereinsteigerinnen der Aussage zu, dass Mütter kleiner Kinder am besten Teilzeit berufstätig sein sollten, weil sie sich sonst nicht ausreichend um die Familie kümmern können.

Es kann sich auch nur ein Drittel der Befragten vorstellen, ihr Kind früher als mit 2 Jahren in eine externe Kinderbetreuung zu geben, der passendste Zeitpunkt für einen Kindergarteneintritt liegt für die Mehrheit im Alter zwischen 2,5 und 3 Jahren.[31]

Einfluss haben sicher auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich, insbesondere wenn noch Wegzeiten zum Arbeitsplatz dazukommen, nicht immer leicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbaren lassen. Darüber hinaus lastet der Hauptteil der Hausarbeit nach wie vor auf den Frauen.

Teilzeit kann unerwünschte Folgen haben,……

Teilzeit eröffnet einerseits Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit ein (Zusatz-)Einkommen zu erwirtschaften und gibt auch zusätzliche Arbeits- und (potentielle) Karriereperspektiven.

Andererseits kann Teilzeit unerwünschte Folgen haben und in mehrfacher Hinsicht zur Falle werden. So bedeutet es, zumeist über kein eigenes existenzsicherndes Einkommen zu verfügen und im Falle einer Arbeitslosigkeit auf zusätzliche Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) angewiesen zu sein. Des Weiteren wird seitens der Betriebe oftmals zu wenig in das Humankapital und die Karriere Teilzeitbeschäftigter investiert. Dies kann relativ zu Vollzeitbeschäftigten zu schlechteren Beschäftigungschancen führen und zu einer weiteren Atypisierung beitragen. Auch der Übergang von atypischen Beschäftigungen zu anderen Beschäftigungsformen gelingt nachweislich seltener.[32].

[30] Vgl. Weber et.al. (2013), S. 17f.

[31] Vgl. Weber et.al. (2013); S. 57

[32] Vgl. Bierbaumer-Polly, Jürgen, et. al.: Beschäftigung im Handel. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Beiträge zur Wirtschaftspolitik Nr. 33, Wien 2014), S. 29f.

Darüber hinaus wirkt sich das niedrige Einkommen negativ auf die Pensionsleistung aus und führt die Frauen im Falle einer Scheidung oft in schwierige finanzielle Situationen,

In der Studie von Jakowitsch (2013) zur Situation teilzeitbeschäftigte Frauen im Burgenland wird als ein besonderes Problem auf die ausschließlich arbeitgeberseitig bestimmte und häufig wechselnde Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, vor allem im Handel, hingewiesen.[33]

…….. den Frauen fehlt aber vielfach das Bewusstsein dafür

Bei der Befragung von Wiedereinsteigerinnen im Burgenland war zu beobachten, dass sich viele der befragten Frauen der negativen Konsequenzen von Teilzeit nicht ausreichend bewusst sind. So stimmte in der Befragung lediglich ein Drittel der Aussage zu, dass trotz Kindern eine rasche Rückkehr in Vollzeit wichtig sei, weil sich zu lange Teilzeitarbeit negativ auf das Lebenseinkommen auswirkt.[34]

Teilzeit erhöht das Armutsrisiko („Working Poor“)

Auch in Bezug auf Armutsgefährdung stellt das eigene Beschäftigungsausmaß neben der Haushaltszusammensetzung einen wesentlichen Risikofaktor dar. Teilzeitarbeit erhöht das Risiko trotz Erwerbsarbeit über kein existenzsicherndes Einkommen zu verfügen beträchtlich. In der Literatur wird dies als „Working Poor“ bezeichnet.

Laut einer Studie der Statistik Austria betrifft „Working Poor“ 10% der Teilzeitbeschäftigten im Burgenland, aber nur 5% der Vollzeitbeschäftigten[35].

2.2.3 Selbständigkeit

Rund 8.000 Frauen waren im Jahresdurchschnitt 2014 selbständig beschäftigt, der Großteil davon, wie die folgende Tabelle zeigt, in der Altersgruppe 45 bis 54 Jahre.

Bezogen auf die Gruppe der Erwerbstätigen über 15 Jahre gehen 12% Frauen einer selbständigen Beschäftigung nach, der Anteil der selbständigen Männern ist gleich hoch.

Im Österreichvergleich lag der Selbständigenanteil bei den Männern mit 16% etwas höher, bei den Frauen mit 10,5% geringer.[36]

[33] Vgl. Jakowitsch (2013), S. 57

[34] Vgl. Weber et.al. (2013); S. 83

[35] Vgl. Statistik Austria: Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern, Wien 2013, Seite 58f.

[36] Vgl. Statistik Austria: Überblick über die selbständig Erwerbstätigen und unselbständig Erwerbstätigen. 2014 waren 342.700 Männer und 203.900 Frauen in Österreich selbständig erwerbstätig.

Tab. 8: Selbständig Beschäftigte im Burgenland nach Geschlecht und Alter, Jahresdurchschnittswerte 2014

Alter	Selbständig Beschäftigte					
	Frauen (n=7.783)		Männer (n=8.735)		Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr	
	Anz.	%	Anz.	%	Frauen	Männer
bis 19 Jahre	13	0,2%	35	0,4%	-13,3%	6%
20 - 24 Jahre	111	1,4%	173	2,0%	-15,9%	-7%
25 - 29 Jahre	313	4,0%	432	4,9%	-7,4%	-4%
30 - 34 Jahre	534	6,9%	693	7,9%	3,3%	-3%
35 - 39 Jahre	889	11,4%	1.010	11,6%	-0,4%	0%
40 - 44 Jahre	1.217	15,6%	1.311	15,0%	0,2%	-4%
45 - 49 Jahre	1.459	18,7%	1.597	18,3%	2,7%	0%
50 - 54 Jahre	1.536	19,7%	1.536	17,6%	2,9%	3%
55 - 59 Jahre	1.140	14,6%	1.292	14,8%	3,6%	7%
60 - 64 Jahre	389	5,0%	404	4,6%	10,2%	2%
65 Jahre und älter	182	2,3%	252	2,9%	4,6%	6%

Quelle: BALIweb, Abfrage: 21.04.2015

Zahl an Gründerinnen im Burgenland kontinuierlich gestiegen

Laut Wirtschaftskammerzahlen ist der Frauenanteil an den Unternehmensneugründungen im Burgenland in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Lag der Frauenanteil im Jahr 1993 noch bei 31%, so sind im Jahr 2007 bereits 40% der Neugründungen durch Frauen erfolgt.

Im Jahr 2008 steigt der Anteil sprunghaft auf 64% an, dies ist jedoch u.a. auf die Zurechnung der selbständigen Personenbetreuung in die Gewerbeordnung zurückzuführen. Im Jahr 2014 erfolgten bereits 70% der Neugründungen im Burgenland von Frauen, dieser Anteil liegt deutlich über dem österreichweiten Durchschnitt von 51%.[37]

EPU-Anteil im Österreichvergleich im Burgenland relativ hoch

Viele dieser Neugründungen sind Ein-Personen-Unternehmen (EPU). 2013 gab es im Burgenland insgesamt 9.858 EPUs. Im Österreichvergleich weist das Burgenland hinter Niederösterreich und Wien mit 59% den dritthöchsten Anteil an EPUs im Vergleich zu allen aktiven Kammermitgliedern aus. Die Wirtschaftssparten, in denen in Österreich EPUs sehr aktiv sind, sind Gewerbe und Handwerk, Information und Consulting sowie Handel, ein Bereich mit einer traditionell hohen Frauenbeschäftigung. In Bezug auf die Fachgruppen in diesen Wirtschaftssparten sind die höchsten EPU-Anteile im Direktvertrieb, bei gewerblicher Dienstleistung sowie Fußpflege/Kosmetik/Massage - ebenfalls eine weibliche Domäne - zu finden. Der Frauenanteil an EPUs liegt im Österreichschnitt bei 48,3%, für das Burgenland liegen hier keine detaillierten Angaben vor.[38]

[37] https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Unternehmensneugruendungen_in_Oesterreich_Ergebnisse.html

[38] Vgl. Fact-Sheet EPU 14. Hrsg. v. Wirtschaftskammer Österreich – www.epu.wko.at

Selbständigkeit aufgrund mangelnder Alternativen?

Als Hauptmotiv für eine Selbständigkeit nennen Frauen insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch den Wunsch „selbst Chefin zu sein“ bzw. ihre unbefriedigende Arbeitssituation verbessern zu wollen.

Die gegründeten Unternehmen von Frauen sind häufig sehr klein, zumeist EPUs, die insbesondere zu Beginn der Selbständigkeit den Frauen lediglich einen Zu- bzw. Nebenerwerb ermöglichen.

Interessant ist auch, dass bei Frauen im Vergleich zu Männern eine Unternehmensgründung häufiger aus einer arbeitsmarktfernen Position (Arbeitslosigkeit, Elternkarenz, in Ausbildung oder geringfügige Beschäftigung) heraus erfolgt.[39] Dies kann ein Indiz dafür sein, dass Frauen keine anderen Beschäftigungsoptionen für sich in der Region sehen.

2.2.4 Beschäftigungsbereiche

2013 waren 18% der unselbständig Beschäftigten im Burgenland im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung beschäftigt, in etwa gleich viele Frauen wie Männer. Ein weiterer wichtiger Beschäftigungsbereich ist der Bereich Handel/Instandhaltung und Reparatur von KFZ mit 16% der unselbständig Beschäftigten, wobei hier im Verhältnis mehr Frauen tätig sind (59% versus 41%). Der drittgrößere Beschäftigungsbereich ist das verarbeitende Gewerbe/Herstellung von Waren, wo 15% der unselbständig beschäftigten BurgenländerInnen arbeiten, eindeutig ein männlich dominierter Bereich mit einem Männeranteil von 70%. Für die Frauen stellt hingegen das Gesundheits- und Sozialwesen, wo insgesamt 9% der unselbständig Beschäftigten zu finden sind, einen bedeutsamen Beschäftigungsbereich dar (Frauenanteil 78%).[40]

Wirtschaftsstruktur eher kleinbetrieblich, Großbetriebe im technischen Umfeld angesiedelt

Betrachtet man die Wirtschaftsstruktur im Burgenland, so ist diese eher von Kleinbetrieben geprägt. Die größten burgenländischen Produktionsbetriebe beschäftigten 2013 zwischen jeweils 300 bis 600 MitarbeiterInnen. Die meisten dieser Großbetriebe sind im technischen Umfeld angesiedelt, etwa TEERAG-ASDAG AG, Unger Stahlbau GmbH oder Hella Fahrzeugteile Austria GmbH, und beschäftigen traditionellerweise mehr Männer als Frauen. Ein wichtiger Arbeitgeber für Frauen war zum betreffenden Zeitpunkt die Triumph International AG in Oberwart, die ihren Produktionsstandort bis Sommer 2015 schließen wird, somit verlieren rund 160 Frauen ihren Arbeitsplatz.

Im Dienstleistungsbereich, wo traditionellerweise der Frauenanteil hoch ist, waren 2013 die KrankenanstaltengesmbH des Landes (1.260 MitarbeiterInnen) neben dem Krankenhaus der Barmherzigen Brüder (940 MitarbeiterInnen) die größten Arbeitgeber. Weitere große Dienstleistungsbetriebe sind das Land Burgenland sowie die Schulen, aber auch Handelsunternehmen (Billa, SPAR, Merkur) mit zwischen 820 und 420 MitarbeiterInnen und das Kurbad Tatzmannsdorf (370 MitarbeiterInnen).[41]

[39] Vgl. Weber, Friederike: Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur. Eine Kontext- und Strukturanalyse, Wien 2009

[40] Vgl. Statistik Burgenland: Unselbständig Beschäftigte im Burgenland im Jahresdurchschnitt 2013 nach ÖNACE und Geschlecht

[41] Vgl. Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofil Burgenland 2013, S. 11

Nord-Süd Gefälle bei der Segregation in den Wirtschaftsklassen

Der genderATlas Prototyp[42] zeigt für das Burgenland klare Unterschiede im Beschäftigungsanteil von Männern und Frauen nach Wirtschaftsklassen: So sind beispielsweise 70% aller Beschäftigten in Gewerbe und Industrie männlich, jedoch nur ein Drittel der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe. Den größten Frauenanteil weist das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund drei Viertel weiblichen Beschäftigten auf.

Im Rahmen des Projektes genderATlas wurde ein Segregrationsindex berechnet, der das Ausmaß der Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen zusammenfasst. Dieser zeigt ein Nord-Süd Gefälle. Den geringsten Segregationsindex weist mit 25,2%[43] Eisenstadt-Stadt auf, den höchsten mit 38,8% der Bezirk Jennersdorf[44].

Ein Fünftel der erwerbstätigen Burgenländerinnen ist im Handel tätig

Zieht man als Datenquelle die abgestimmte Erwerbsstatistik 2012[45] heran, so war die Hälfte der erwerbstätigen burgenländischen Frauen (51%) in vier Branchen tätig: Knapp ein Fünftel der Burgenländerinnen arbeitete im Handel, 13% im Gesundheits- und Sozialwesen, 10% im Bereich Erziehung und Unterricht und 9% in der öffentlichen Verwaltung.

In Rust, Jennersdorf, Güssing und Oberpullendorf sind die Anteile der beschäftigten Frauen in diesen vier Branchen etwas geringer (zwischen 38% und 49%).

Der höchste Anteil an beschäftigten Frauen im Handel (22%) findet sich im Bezirk Neusiedl am See, wo das Outlet-Center Parndorf angesiedelt ist, gefolgt von Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg. Die niedrigsten Anteile (je 16%) verzeichnen die Stadt Eisenstadt und der Bezirk Rust.

Oberwart hat den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (16%), Eisenstadt im Bereich Erziehung und Unterricht (16%) und Eisenstadt-Umgebung im Bereich öffentliche Verwaltung (12%).

In der Herstellung von Waren sind in den Bezirken Jennersdorf (15%), Güssing (11%) und Oberpullendorf (10%) anteilsmäßig mehr Frauen beschäftigt als in den anderen Bezirken.

Beherbergung und Gastronomie spielt im Südburgenland, genauso wie in Rust, eine bedeutendere Rolle als in den anderen Bezirken, jeweils rund ein Zehntel der erwerbstätigen Frauen sind in dieser Wirtschaftsklasse beschäftigt.

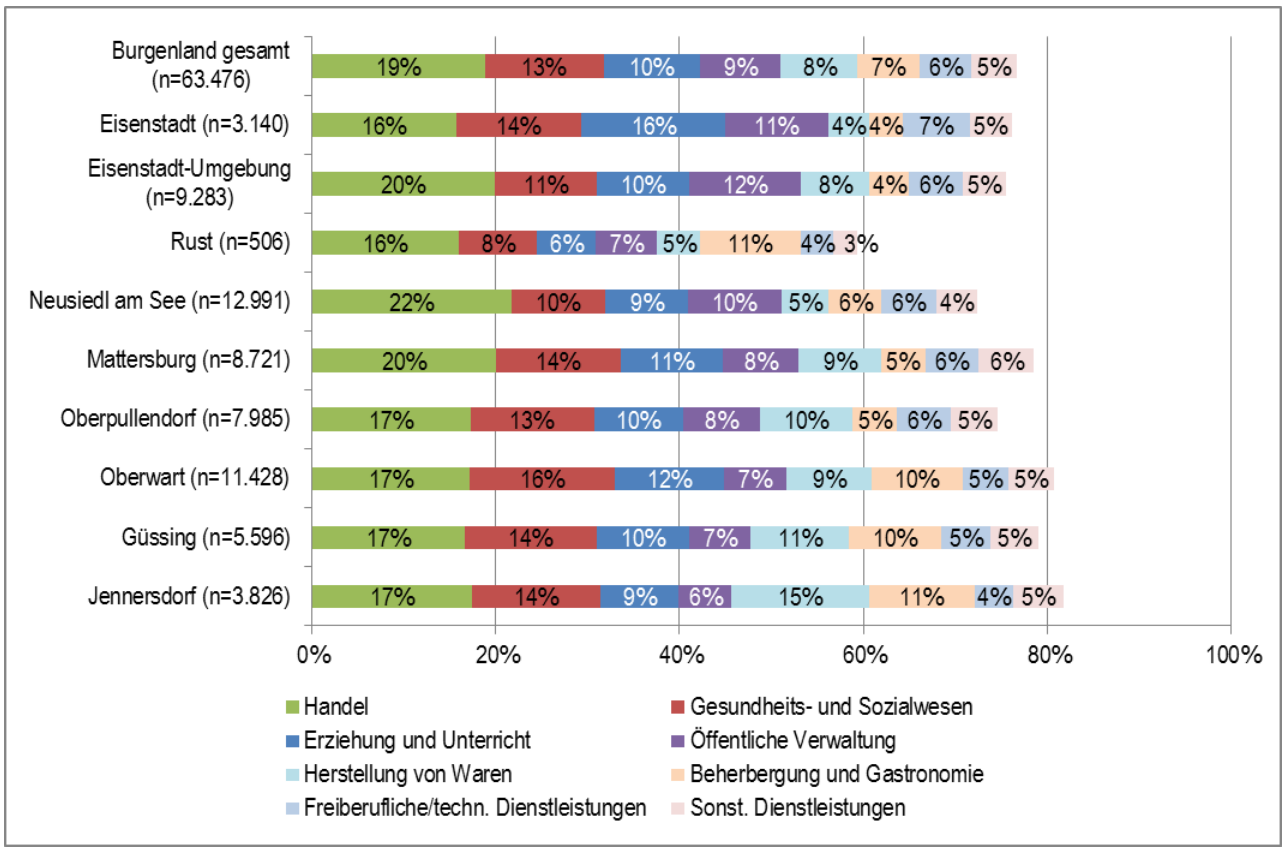
[42] Mit dem genderaTLas (http://genderatlas.at/prototyp/), entstanden in einer Kooperation zwischen TU Wien, Uni Wien und ÖIR-Projekthaus, steht ein Instrument zur Verfügung, dass geschlechtsspezifische Daten, Indikatoren und Informationen zu den lebensweltlichen Realitäten von Frauen und Männern innovativ aufbereitet darstellt.

[43] Der Segregationsindex ist eine regionale Kennziffer, die die Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftsklassen in einer Raumeinheit zeigt. Umso höher der Wert, umso stärker sind Frauen und Männer auf die verschiedenen Wirtschaftsklassen konzentriert. Der Wert kann auch so interpretiert werden, dass am Beispiel Eisenstadt 25,2% der Frauen bzw. Männer in eine andere Wirtschaftsklasse wechseln müssten, um eine vergleichbare Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern herzustellen.

[44] Vgl. http://genderatlas.at/prototyp

[45] Die abgestimmte Erwerbsstatistik beruht auf der Registerzählung 2011, die alle fünf Jahre veröffentlicht wird, und wurde für die Sekundäranalyse als Datenquelle herangezogen, um Daten auf Bezirksebene betrachten zu können.

Abb. 8: Erwerbstätige Frauen nach politischen Bezirken sowie Burgenland gesamt und ausgewählten Branchen 2012



Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012, Geschlecht und Wohnort [teilw. ABO] nach ÖNACE 2008 der Arbeitsstätte, STATcube - Statistische Datenbank von Statistik Austria

Dienstleistungssektor wird weiterhin steigen

Laut Prognose des WIFO wird der Frauenanteil an der unselbständigen Beschäftigung im Burgenland – gemeinsam mit Tirol und Vorarlberg – am stärksten von allen Bundesländern zunehmen, deutlich stärker als jener der Männer, und auch im nationalen Schnitt stärker wachsen. Weibliche Beschäftigte profitieren bundesweit wie auch im Burgenland von der starken Dynamik des Dienstleistungssektors. Arbeitsplätze für Frauen entstehen also in erster Linie durch den strukturellen Wandel, der Branchen mit hohen Frauenanteilen begünstigt.

Diese Prognose deutet – analog zur gesamtösterreichischen Entwicklung – nicht auf eine Verringerung der starken Segregation am burgenländischen Arbeitsmarkt hin.

Die mit Abstand größten Beschäftigungszuwächse für Frauen sollen im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt von Erziehung und Unterricht sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen sein. Zu Beschäftigungsverlusten kommt es für Frauen vor allem in der Branche Textil und Bekleidung. Die Konzentration von Frauen auf Dienstleistungsberufe mittleren und höheren Ausbildungsniveaus soll weiter zunehmen, während Produktionsberufe für Frauen absolut stagnieren und relativ an Bedeutung verlieren.[46]

[46] Vgl. Martina, Fink, Thomas, Horvath, Ulrike, Huemer, Helmut, Mahringer, Mark, Sommer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose – Teilbericht Burgenland. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020, Wien 2014, S. 7

2.2.5 *Pendelbewegungen*

Der Anteil der BerufspendlerInnen ist im Burgenland deutlich gestiegen. Pendelten 1971 ca. 43% der erwerbstätigen BurgenländerInnen vom Wohnort zum Arbeitsort, so betraf dies 2011 bereits 74%.[47] Die Menschen sind in einem höheren Ausmaß mobil geworden und bereit, eine größere Wegstrecke zum Arbeitsplatz zurück zu legen, vermutlich auch aufgrund von zu wenig geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten am Wohnort.

Burgenland: höchste PendlerInnenrate

In keinem Bundesland pendeln so viele erwerbstätige Männer und Frauen wie im Burgenland – viele davon auch sehr weit. Während die Pendelströme nach Wien und Niederösterreich sowie an zentrale Industriestandorte von Männern und gut Gebildeten dominiert werden, pendeln Frauen – auch gut Gebildete – überproportional in die zentralen Orte innerhalb des Bundeslandes[48].

16% der Burgenländerinnen pendeln in anderen Bezirk, 30% in benachbarte Bundesländer

Gemäß den Daten aus der Registerzählung 2011 der Statistik Austria haben 69% der erwerbstätigen burgenländischen Frauen ihren Arbeitsplatz im Bundesland, bei 53% befindet sich dieser im Wohnbezirk, 16% pendeln in einen anderen Bezirk aus. Weitere 30% der erwerbstätigen Burgenländerinnen pendeln in die benachbarten drei Bundesländer: 9% nach Niederösterreich, 17% nach Wien und 4% in die Steiermark. 1% der erwerbstätigen Frauen pendelt in andere Bundesländer bzw. ins Ausland.

Oberwart verzeichnet den geringsten Anteil an Auspendlerinnen

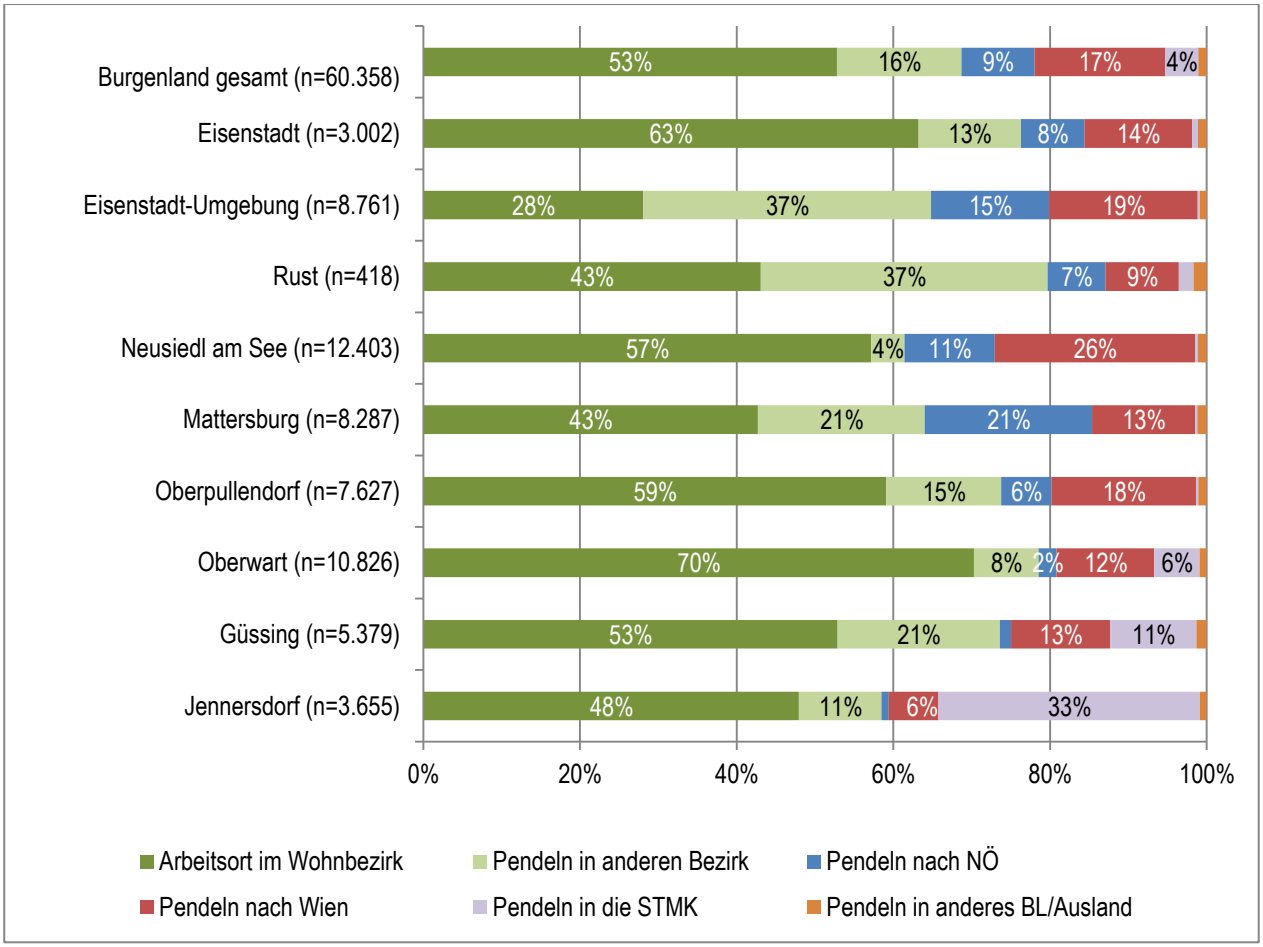
Betrachtet man die Pendelbewegungen der burgenländischen Frauen auf Ebene der politischen Bezirke, so wird für Eisenstadt-Umgebung mit 72% der höchste Anteil an Pendlerinnen ausgewiesen, davon pendeln 37% innerhalb des Burgenlandes, 19% nach Wien und 15% nach Niederösterreich. Den geringsten Anteil an Pendlerinnen verzeichnet hingegen der Bezirk Oberwart mit 30%. Hier pendeln 12% der erwerbstätigen Frauen nach Wien, 8% in einen anderen burgenländischen Bezirk, 6% in die Steiermark und 2% nach Niederösterreich.

Wie die folgende Grafik im Überblick zeigt, pendeln innerhalb des Burgenlandes insbesondere erwerbstätige Frauen aus den Bezirken Eisenstadt-Umgebung, Rust, Mattersburg und Güssing. Nach Niederösterreich pendeln v.a. Frauen aus den Bezirken Mattersburg, Eisenstadt Umgebung und Neusiedl am See. Die Anteile der nach Wien auspendelnden Frauen sind in den Bezirken Neusiedl am See, Eisenstadt-Umgebung und Oberpullendorf vergleichsweise höher und in die Steiermark pendeln vor allem Frauen aus den drei südburgenländischen Bezirken.

[47] Vgl. Census 2011 Burgenland. Ergebnisse zur Bevölkerung aus der Registerzählung. Hrsg. v. Statistik Austria, Wien 2013, S. 95

[48] Vgl. http://genderatlas.at/prototyp/articles/burgenland_pendlerinnen.html

Abb. 9: Pendelbewegungen der erwerbstätigen Frauen im Burgenland, 2011



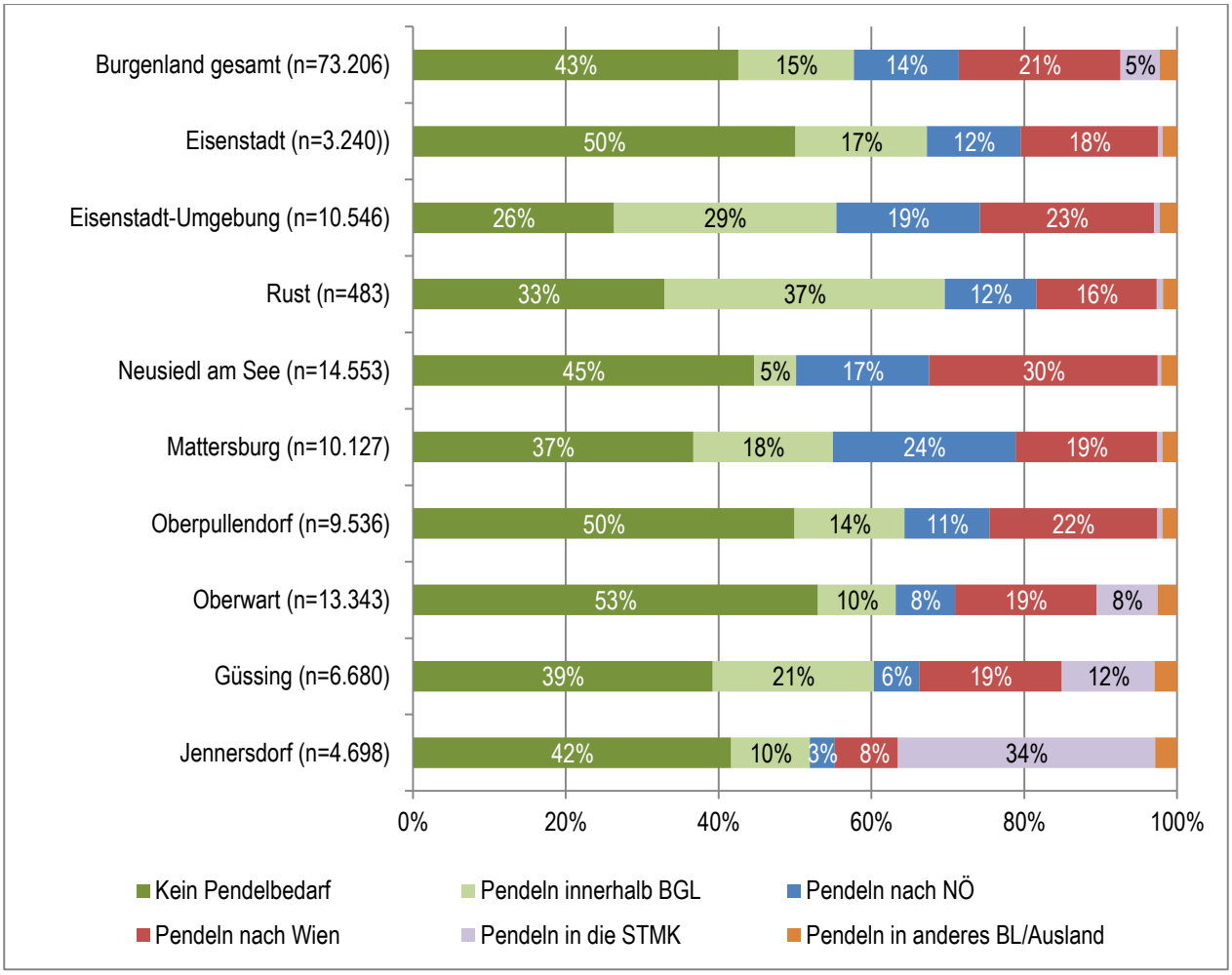
Quelle: Registerzählung 2011, STATcube - Statistische Datenbank von Statistik Austria

Pendelbewegungen von Frauen und Männer im Burgenland ähneln sich

Vergleicht man das Pendelverhalten von Frauen und Männern, so zeigt sich, dass die erwerbstätigen burgenländischen Männer in höherem Ausmaß pendeln (57% gegenüber 47% bei den Frauen). Abseits dessen ähneln sich die Pendelbewegungen von Männern und Frauen. Auch bei den Männern zeigt sich die geringste Auspendlerquote im Bezirk Oberwart. Dies ist wenig überraschend, weil Oberwart nach Eisenstadt das nächste größere EinpendlerInnenzentrum darstellt.[49]

[49] Vgl. Census 2011 Burgenland (2013), S. 98

Abb. 10: Pendelbewegungen der erwerbstätigen Männer im Burgenland, 2011



Quelle: Registerzählung 2011, STATcube - Statistische Datenbank von Statistik Austria

Familiensituation und Alter wirken unterschiedlich auf Pendelverhalten

Grundsätzlich scheint das Pendelverhalten der burgenländischen Männer und Frauen vor allem von ihrer Familiensituation beeinflusst zu sein. Betrachtet man die Pendelbewegungen sehr kleinräumig, d.h. bezieht man auch das Pendeln von einer Gemeinde in eine andere ein, so haben burgenländische Mütter, die in einer Partnerschaft leben, den geringsten Auspendlerinnenanteil (64%), bei den Männern in derselben Familienkonstellation trifft dies auf 76% zu. Bei der Gruppe der AlleinerzieherInnen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hingegen gering: 70% der alleinerziehenden burgenländischen Frauen pendeln zu ihrem Arbeitsplatz, bei den alleinerziehenden Männern sind dies 73%.[50]

Zu beobachten ist auch, dass das Alter einen Einfluss auf das Pendelverhalten hat. Ganz allgemein gilt, je älter die Erwerbstätigen sind, umso eher arbeiten sie am Wohnort. Dies trifft in besonderem Maße auf Frauen zu. 58% der burgenländischen erwerbstätigen Frauen über 50 Jahre pendeln zum Arbeitsort, bei den Männern hingegen 70%. Auch hier sind die Pendelbewegungen zwischen den Gemeinden mitumfasst.[51]

[50] Vgl. Census 2011 Burgenland (2013), S. 102
[51] Vgl. Census 2011 Burgenland (2013), S. 103

Mobilität ist für Frauen in ländlichen Regionen eine wesentliche Arbeitsmarktbarriere

Eine aktuelle Studie im Auftrag der AK Wien[52], die die Mobilität von Frauen in ländlichen Regionen untersuchte, kommt zu dem Schluss, dass die aufgrund des geringen Angebotes an öffentlichen Verkehrsmitteln eingeschränkte Mobilität in diesen Regionen die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zusätzlich zu anderen Barrieren erschwert.

Dazu kommt, dass die Frauen hauptsächlich für die Betreuung der Kinder verantwortlich sind, auch wenn sie erwerbstätig sind. Ein Großteil der befragten Frauen verfügt zwar über einen PKW, dieser wird jedoch häufig zum Holen und Bringen der Kinder verwendet (40% der Wege), was nach Ansicht der StudienautorInnen dazu führt, dass die Frauen neben Berufs- und Familienarbeit auch für die Mobilität der Kinder zuständig sind.

Eine andere Studie[53], die die Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt fokussierte, verdeutlicht, dass insbesondere die Erreichbarkeit des potenziellen Arbeitsplatzes innerhalb einer akzeptablen Zeitspanne bzw. Wegstrecke einen wesentlichen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frauen hat. Einen Arbeitsplatz in einem überregionalen Zentrum mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen, ist für Frauen aus den Regionen Eisenstadt und Mattersburg möglich, für Frauen aus den südlichen Bezirken kaum. Bei diesen Frauen ist die Verfügbarkeit über einen PKW eine wesentliche Voraussetzung für eine mögliche Erwerbstätigkeit.

[52] Vgl. Unbehaun, Wiebke et.al.: Unterwegs zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Eine Analyse in den niederösterreichischen Regionen Triestingtal und Schneebergland. Hrsg. v. AK Wien, Wien Oktober 2014

[53] Vgl. Jakowitsch, Judith: Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Kurzfassung/Empfehlungen, Eisenstadt 2009

2.3 Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren im Burgenland 9.598 Personen arbeitslos vorgemerkt, davon waren 44% Frauen.

Die Arbeitslosenquote lag bei 8,9% (Frauen 8,3% und für Männer 9,4%), seit 2013 war ein Anstieg zu beobachten (Arbeitslosenquote 2013: 8,5%). Im Vergleich mit dem österreichischen Durchschnitt liegen die burgenländischen Arbeitslosenquoten etwas höher (Ö gesamt 8,4%, Frauen in Ö 7,6%, Männer in Ö 9%).

Der Anteil der vorgemerkten arbeitslosen Jugendlichen betrug 2014 im Burgenland 12%, jener der 50-Jährigen und Älteren 32%, dieser Anteil lag deutlich über dem Österreichschnitt (25%).

Oberwart und Stegersbach haben die höchsten Frauenarbeitslosenquoten

Die höchsten Frauenarbeitslosenquoten weisen die Bezirke Oberwart (9,2%) und Stegersbach (9,1%) auf, jene Bezirke, in denen auch die Arbeitslosenquoten der Männer (10,4% bzw. 9,9%) am höchsten sind. Deutlich niedriger ist die Arbeitslosenquote in Eisenstadt, sowohl bei Frauen (6%) und Männern (6,9%).[54]

Werden zwei sensible Altersgruppen, nämlich Jugendliche und junge Erwachsene unter 24 Jahre und Ältere über 50 Jahre herausgegriffen, fällt auf, dass in Oberpullendorf der Anteil der arbeitslosen älteren Frauen über 50 Jahre am höchsten (34%), in Eisenstadt hingegen am niedrigsten (26%) ist. Bei den Jugendlichen bis 24 Jahren verzeichnet der Bezirk Mattersburg den höchsten Anteil an arbeitslos Vorgemerkten (13%) bis 24 Jährigen, die niedrigsten Anteile weisen Oberpullendorf und Jennersdorf (je 9%) auf.

Tab. 9: Arbeitslose im Burgenland nach Bezirken und bestimmten Merkmalen, Jahresdurchschnitt 2014

Arbeitslose 2014	Eisenstadt	Neusiedl/See	Mattersburg	Oberpullendorf	Oberwart	Stegersbach	Jennersdorf	Burgenland	**Österreich**
Arbeitslose gesamt	*1.673*	*1.534*	*1.329*	*1.285*	*2.242*	*921*	*615*	*9.598*	***319.357***
Anteil Frauen	44%	48%	42%	44%	43%	44%	40%	44%	**43%**
davon bis 24 Jahre	11%	11%	13%	9%	12%	12%	9%	11%	**14%**
davon 50 +	26%	30%	27%	34%	27%	31%	30%	29%	**22%**
Arbeitslosenquote Frauen	6,0%	6,9%	7,1%	8,0%	9,2%	9,1%	7,2%	8,3%	**7,6%**
Anteil Männer	56%	52%	58%	56%	57%	56%	60%	56%	**57%**
davon bis 24 Jahre	14%	13%	12%	11%	13%	12%	11%	13%	**14%**
davon 50 +	33%	36%	36%	39%	33%	39%	35%	35%	**28%**
Arbeitslosenquote Männer	6,9%	6,7	8,3	8,6	10,4	9,9%	8,9	9,4%	**9%**

Quelle: Arbeitsmarktdaten-Gesamtübersicht, Datum: 2014. GÜ001 / Würfel:amb\wgu001, Eigene Berechnungen

[54] Arbeitsmarktprofile 2014, Hrsg. v. AMS Österreich

Hoher Anteil an jüngeren arbeitslosen Frauen in Mattersburg, an älteren Frauen in Oberpullendorf

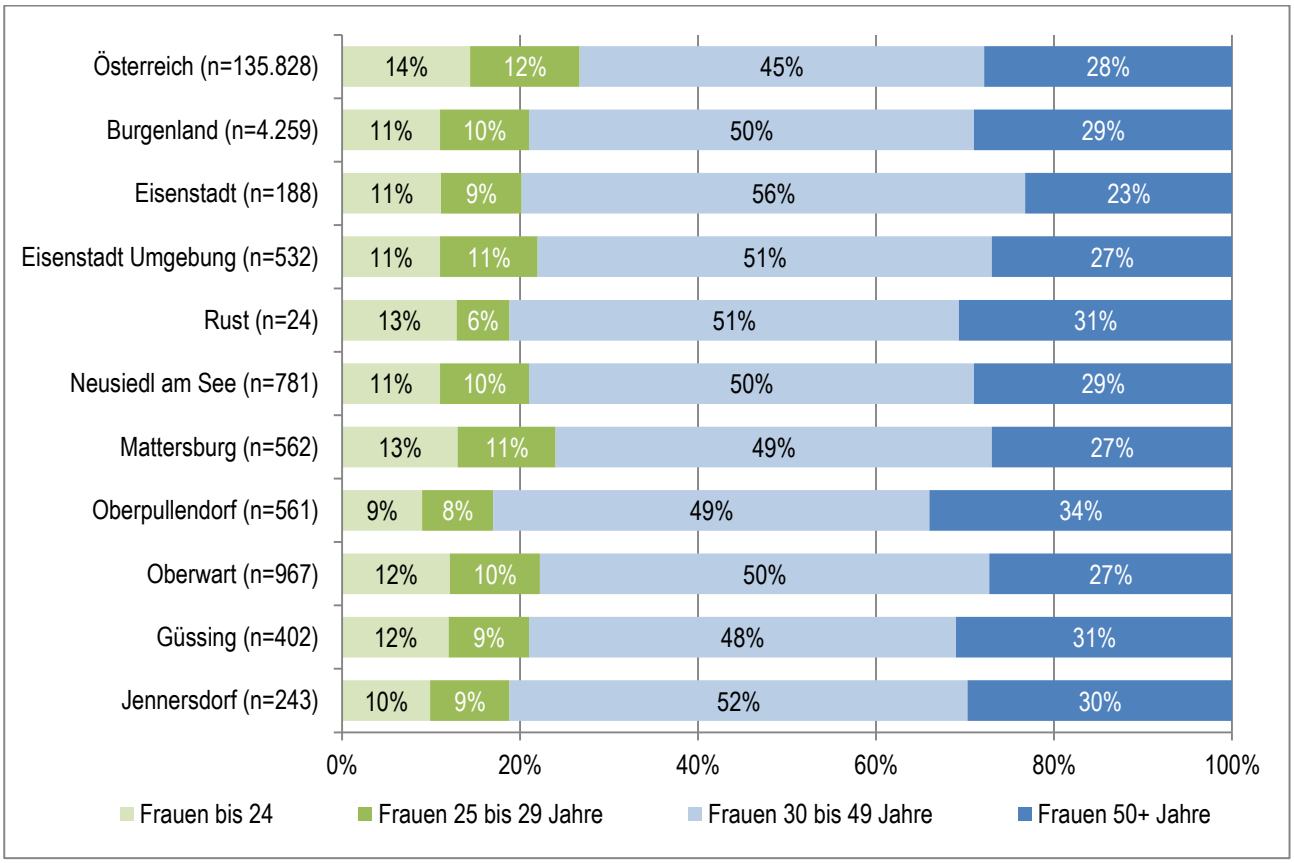
Die Hälfte der arbeitslosen Burgenländerinnen im Jahr 2014 gehörte zur Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen, dieser Anteil liegt etwas über dem österreichischen Durchschnitt. Bei den arbeitslosen Frauen über 50 Jahre liegt der burgenländische Anteil (29%) im Österreichschnitt, ähnlich die Situation bei den jüngeren Frauen unter 24 Jahren, sowie in der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Arbeitslosen.

Deutliche Unterschiede bei den arbeitslosen Frauen je nach Altersgruppe zeigen hingegen die Bezirksergebnisse. Den höchsten Anteil an arbeitslosen jüngeren Frauen (bis 29 Jahre) weist der Bezirk Mattersburg auf, den niedrigsten Oberpullendorf.

Der höchste Anteil an arbeitslosen Frauen der mittleren Altersgruppe (30- bis 49-Jährige) ist im Bezirk Eisenstadt Stadt zu verzeichnen. Der niedrigste Anteil arbeitsloser Frauen dieser Altersgruppe findet sich in Güssing.

Bei den über 50-jährigen arbeitslosen Frauen ist, wie die obige Tabelle bereits zeigt, der Anteil in Oberpullendorf am höchsten und in Eisenstadt am niedrigsten.

Abb. 11: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Alter, Jahresdurchschnitt 2014



Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH-PST (12.02.2015, VM), Eigene Berechnungen

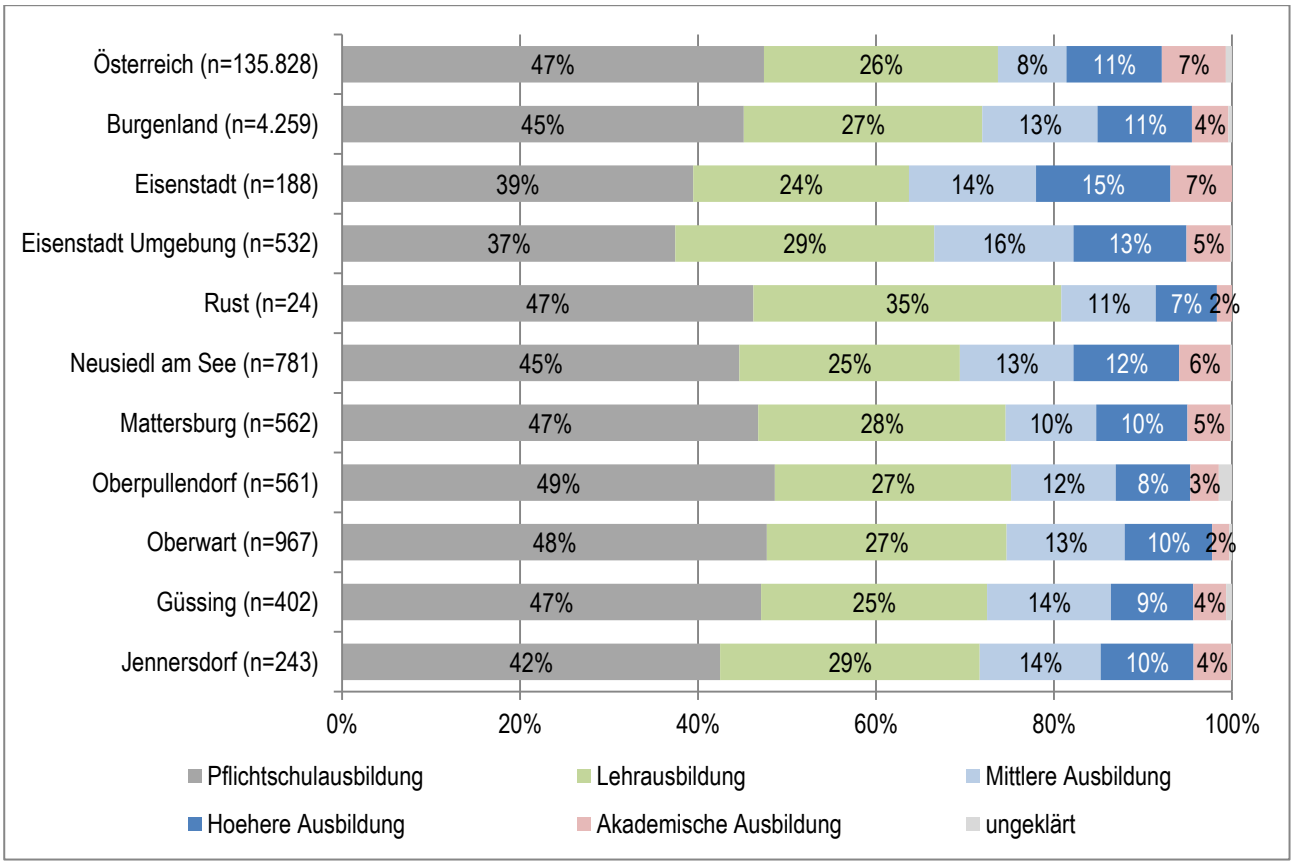
Oberpullendorf: höchster Anteil an arbeitslosen Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss

Betrachtet man die Anteile arbeitsloser Frauen nach ihrem höchsten Bildungsabschluss, so entsprechen die Werte für das Burgenland dem österreichischen Durchschnitt. 45% der arbeitslosen Burgenländerinnen haben maximal Pflichtschulabschluss (Ö: 45%) und 27% einen Lehrabschluss (Ö: 26%). Bei den arbeitslosen BMS-Absolventinnen ist der Anteil im Burgenland mit 13% etwas höher als österreichweit, hingegen sind etwas weniger Absolventinnen einer universitären Ausbildung arbeitslos (Bgld: 4%, Ö: 7%).

Größere Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Bezirken insbesondere bei den arbeitslosen Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss. Dieser Anteil ist in Oberpullendorf am höchsten (49%), in Eisenstadt Umgebung am niedrigsten (37%).

Bei den arbeitslosen AbsolventInnen höherer Abschlüsse sind die Unterschiede in den Bezirken nicht so auffallend. Dem höheren Anteil an arbeitslosen LehrabsolventInnen in Rust kann aufgrund der geringen Anzahl an arbeitslosen Frauen im Bezirk eher wenig Bedeutung zugemessen werden.

Abb. 12: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Bildungsabschluss, Jahresdurchschnitt 2014



Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH-PST (12.02.2015, VM), Eigene Berechnungen

Pflichtschulabsolventinnen haben das höchste Arbeitslosenrisiko

Hinsichtlich des Arbeitslosenrisikos, das sich auf vorgemerkte Arbeitslose und das Arbeitskräftepotential[55] einer Bildungsebene bezieht, weisen die burgenländischen Pflichtschulabsolventinnen mit Abstand das höchste Arbeitslosenrisiko (21,6%) auf. Dieser Wert liegt etwas über dem Österreichschnitt (21%), wobei im Bundesländervergleich Pflichtschulabsolventinnen in fünf Bundesländern (Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg, Tirol, Niederösterreich) ein niedrigeres Risiko haben als im Burgenland, in Wien hingegen ein deutlich höheres Risiko.

Höher liegt das Arbeitslosenrisiko im Österreichvergleich bei den burgenländischen Frauen mit Lehr-, BMS- oder AHS-Abschluss, in etwa gleich ist es bei BHS-Maturantinnen und etwas niedriger bei AkademikerInnen.

Tab. 10: Arbeitslosenrisiko nach Geschlecht und Bildungsabschluss für Burgenland und Österreich, Jahresdurchschnittswert 2014

Ausbildung		Arbeitslosenrisiko		*Veränderung zum Vorjahr in % Punkten*	
		Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Burgenland	Pflichtschulausbildung	21,6%	23,5%	3,1%	-1,4%
	Lehrausbildung	9,5%	9,3%	0,5%	0,4%
	BMS	4,2%	4,9%	-0,1%	-0,4%
	AHS	4,6%	4,7%	0,5%	0,2%
	BHS	4,0%	4,4%	-0,5%	0,4%
	Akademische. Ausbildung, FH	2,8%	2,5%	0,5%	0,4%
Österreich	Pflichtschulausbildung	21%	28%	3%	3%
	Lehrausbildung	7%	11%	1%	1%
	BMS	3%	4%	0,2%	0,3%
	AHS	4%	5%	0%	0,2%
	BHS	4%	4%	0,3%	0,4%
	Akademische Ausbildung, FH	3%	3%	0,2%	0,3%

Quelle: Sozialministerium, http://www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx, download: 21.04.2015

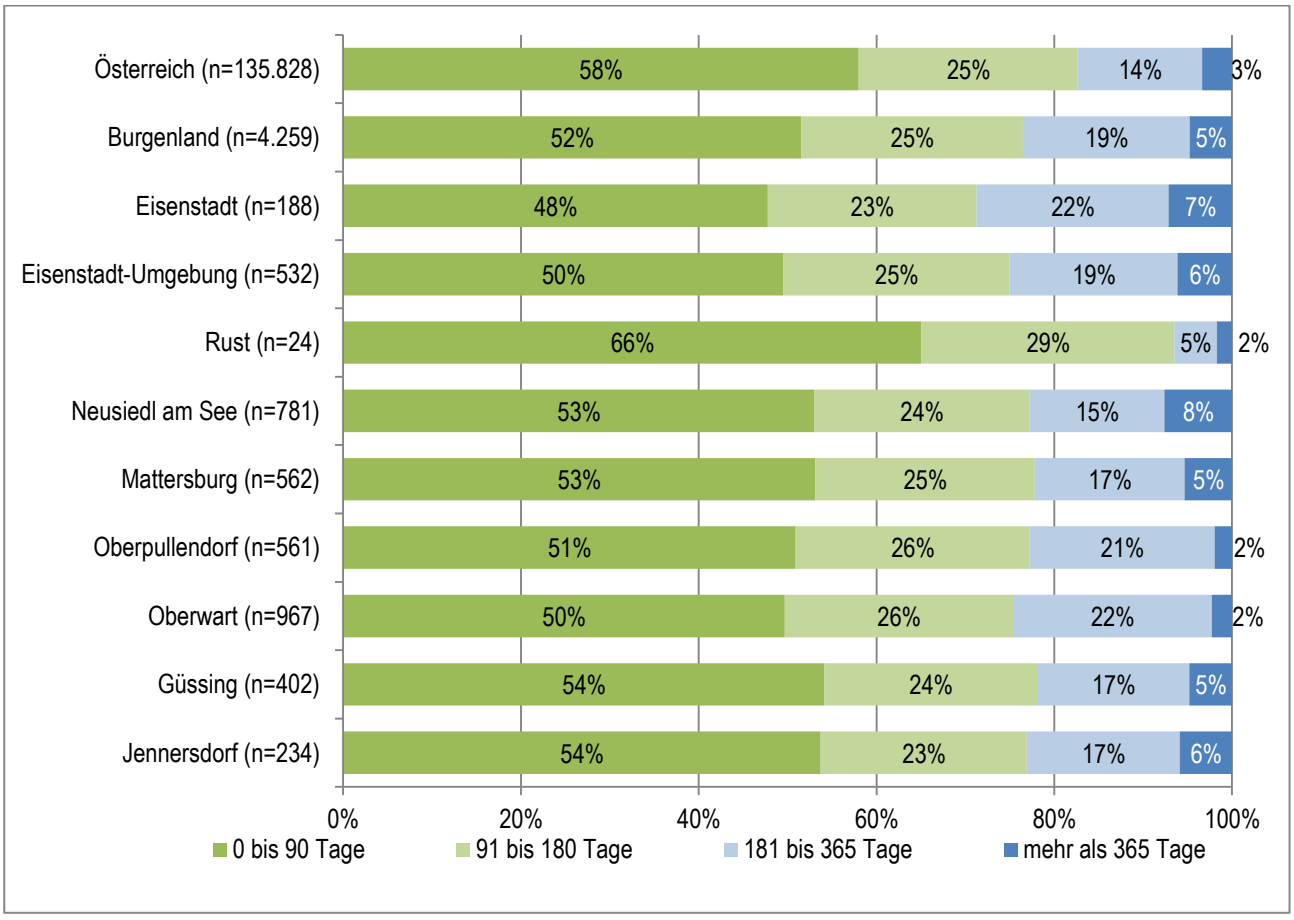
[55] Das Arbeitskräftepotential umfasst vorgemerkte Arbeitslose und unselbständig Beschäftigte.

Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen im Burgenland höher

Betrachtet man die Dauer der Arbeitslosigkeit burgenländischer Frauen, so zeigt sich, dass der Anteil der Frauen mit über 180 Tagen Arbeitslosigkeit mit 24% im Burgenland höher liegt als jener in Österreich (17%).

Unterschiede zeigen sich auch in den einzelnen burgenländischen Bezirken, wobei diese nicht sehr auffallend sind. Frauen mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit über 180 Tage finden sich insbesondere in den Bezirken Eisenstadt Stadt (29%) und Eisenstadt Umgebung (25%) sowie in Oberpullendorf und Oberwart (je 24%). Eher gering ist dieser Anteil in Rust[56] sowie in Mattersburg und Güssing (je 22%).

Abb. 13: Arbeitslose Frauen in burgenländischen Bezirken nach Dauer der Arbeitslosigkeit, Jahresdurchschnitt 2014



Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH-PST (12.02.2015, VM), Eigene Berechnungen

[56] Dieser Anteil ist mit Vorsicht zu interpretieren, da die Ausgangsbasis (Anzahl der arbeitslosen Frauen in Rust) sehr niedrig ist.

AusländerInnenanteil bei Arbeitslosen im Burgenland eher gering

Im österreichweiten Vergleich weist das Burgenland 2014 einen Anteil von 13% AusländerInnen bei den arbeitslos vorgemerkten Personen aus, der österreichische Durchschnittswert liegt mit 25% deutlich höher.[57]

Betrachtet man den Anteil der Frauen, so sind 17% der arbeitslosen Frauen im Burgenland Ausländerinnen, österreichweit trifft dies auf 24% zu.[58]

Arbeitslose Ausländerinnen finden sich im Burgenland insbesondere in den Bezirken Neusiedl (25%) und Eisenstadt Stadt (24%), deutlich geringer sind die Anteile in Güssing (9%) und Eisenstadt Umgebung (8%).[59]

Gemeldete offene Stellen sind rückläufig

Der zunehmenden Zahl an arbeitslos vorgemerkten Personen im Burgenland steht eine rückläufige Zahl an beim AMS gemeldeten offenen Stellen gegenüber. Im Jahr 2014 wurden im AMS Burgenland insgesamt rund 8.800 Zugänge an offenen Stellen registriert. Zahlen zu den ausgeschriebenen Stellen in den Printmedien liegen für 2014 leider noch nicht vor, 2013 waren rund 4.800 Stellen ausgeschrieben.[60]

Der Schwerpunkt der Suchaktivitäten fokussierte dabei 2013 vor allem Bereiche, in denen typischerweise viele Frauen beschäftigt sind, etwa Handel, Verkauf und Werbung (37% der inserierten Stellen), Büro/Wirtschaft (13% der inserierten Stellen) und Soziales/Bildung/Erziehung (9% der inserierten Stellen).[61] Die Frage ist, inwieweit sich die Anforderungen und Rahmenbedingungen der offenen Stellen mit den Qualifikationen und Möglichkeiten der arbeitsuchenden Frauen decken.

[57] Vgl. AMS Österreich. Arbeitsmarkt 2014. Vorgemerkte Arbeitslose nach Personenmerkmalen

[58] Vgl. Wichtige Arbeitsmarktdaten. Jahresdurchschnitt 2014. sowie Vorgemerkte arbeitslose AusländerInnen nach ausgewählten Staaten und Geschlecht in Österreich. Hrsg. v. Sozialministerium, März 2015

[59] Vgl. AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung DWH-PST (12.02.2015, VM), Eigene Berechnungen

[60] http://www.arbeitsmarktprofile.at/1/teil_06.html

[61] Vgl. ÖIR Projekthaus (2014), S. 12 und S. 14

2.4 Einkommen

2014 bezogen 40% der Frauen im Burgenland ihren Lebensunterhalt[62] über eine Erwerbstätigkeit, 27% erhielten Pensionsleistungen, 8% - dies umfasst 11.640 Frauen - waren ausschließlich haushaltsführend und bezogen kein eigenes Einkommen. Diese Anteile weisen nicht wesentlich vom österreichischen Durchschnitt ab.

Tab. 11: Lebensunterhaltskonzept der österreichischen und burgenländischen Bevölkerung gesamt sowie der Frauen, Jahresdurchschnitt 2014

Einkommensquellen bzw. Bevölkerungsgruppen ohne eigenes Einkommen	Österreich		Burgenland	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
N (in Tausend)	*8.374,8*	*4.293,8*	*284,7*	*145,5*
Erwerbstätig	46%	40%	45%	40%
In Elternkarenz	1%	3%	1%	2%
Arbeitslos	3%	4%	3%	3%
In Pension	22%	24%	26%	27%
Dauerhaft arbeitsunfähig	1%	1%	1%	1%
Ausschließlich haushaltsführend	5%	9%	4%	8%
Personen unter 15 Jahren	15%	14%	13%	13%
Schüler/-innen, Studierende ab 15 Jahren	6%	7%	6%	6%

Quelle: Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2013: Detailergebnisse H Bundesländer, Tabelle H32

84% der burgenländischen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind erwerbstätig, österreichweit 79%

Als ausschließlich im Haushalt tätige Personen werden nach dem Lebensunterhalts-Konzept jene Personen klassifiziert, die während der Referenzwoche ausschließlich nicht bezahlten Verpflichtungen im eigenen Privathaushalt nachgekommen sind, wie z.B. der Führung des Haushalts oder der Betreuung von Kindern und älteren Personen. Die Faktoren Betreuungs- und Hausarbeit sind nach wie vor die wesentlichsten Gründe von Frauen nicht am Arbeitsmarkt beteiligt zu sein.[63] Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die sich nicht mehr in Elternkarenz befinden, weisen demgemäß zumeist die niedrigsten Erwerbsquoten auf.

Im Burgenland lag 2013 die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren bei rund 84% (bei den Männern mit Kindern unter 15 Jahren bei rund 97%), bei den Frauen ohne Kinder hingegen bei 91%. Im Österreichvergleich ist die Erwerbsquote der burgenländischen Frauen mit Kinder unter 15 Jahren relativ hoch (Ö: 79%), manche Bundesländer weisen deutlich niedrigere Quoten auf (z.B. Vorarlberg mit 75%).[64]

[62] Nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK) werden anders als beim Labour-Force-Konzept (LFK), das von zumindest einer Stunde bezahlter Beschäftigung in der Referenzwoche ausgeht, nur Personen mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden als erwerbstätig gezählt.

[63] Vgl. Bock-Schappelwein, Julia, et.al.: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Hrsg. v. AMS Österreich, Wien Jänner 2015

[64] Vgl. Bock-Schappelwein, Julia (2015), S. 72

Einkommen der burgenländischen Frauen 40% niedriger als jenes der Männer

Wie die folgende Tabelle zeigt, lag im Jahr 2013 der Medianwert beim Bruttojahreseinkommen bei burgenländischen unselbständig beschäftigten Männern bei EUR 33.986,-, bei den Frauen bei EUR 20.547,-. Im Österreichvergleich lagen die burgenländischen Einkommen etwas über dem Durchschnitt.

Im Gendervergleich verdienten die Frauen im Burgenland um 40% weniger als die Männer. Betrachtet man die ArbeiterInnen so erhöht sich diese Differenz[65] auf 54%, bei den Angestellten betrug dieser Wert 50%.[66]

Tab. 12: Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Burgenland 2013

in EUR, brutto	Männer	Frauen	Differenz (in %)
	Median	Median	
ArbeiterInnen	27.696,-	12.688,-	54%
Angestellte	43.531,-	21.946,-	50%
Unselbständig Erwerbstätige gesamt	33.986,-	20.547,-	40%

Quelle: Bericht des Rechnungshofes. Reihe Einkommen 2014/1, Wien Dezember 2014, S. 295f.

20% der Arbeiterinnen und Angestellten verdienen weniger als EUR 1.010,-

Die statistischen Daten der Sozialversicherung des Jahres 2013 geben Auskunft über die Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen von ArbeiterInnen und Angestellten im Burgenland. Die Zuordnung der Personen erfolgt nach Beschäftigungsort, wird eine Beschäftigung ohne feste Arbeitsstätte ausgeübt, so gilt der Wohnsitz als Beschäftigungsort.

Im Burgenland verdienen monatlich:

20% der Frauen weniger als EUR 1.010,- → **20% der Männer** weniger als EUR 1.504,-

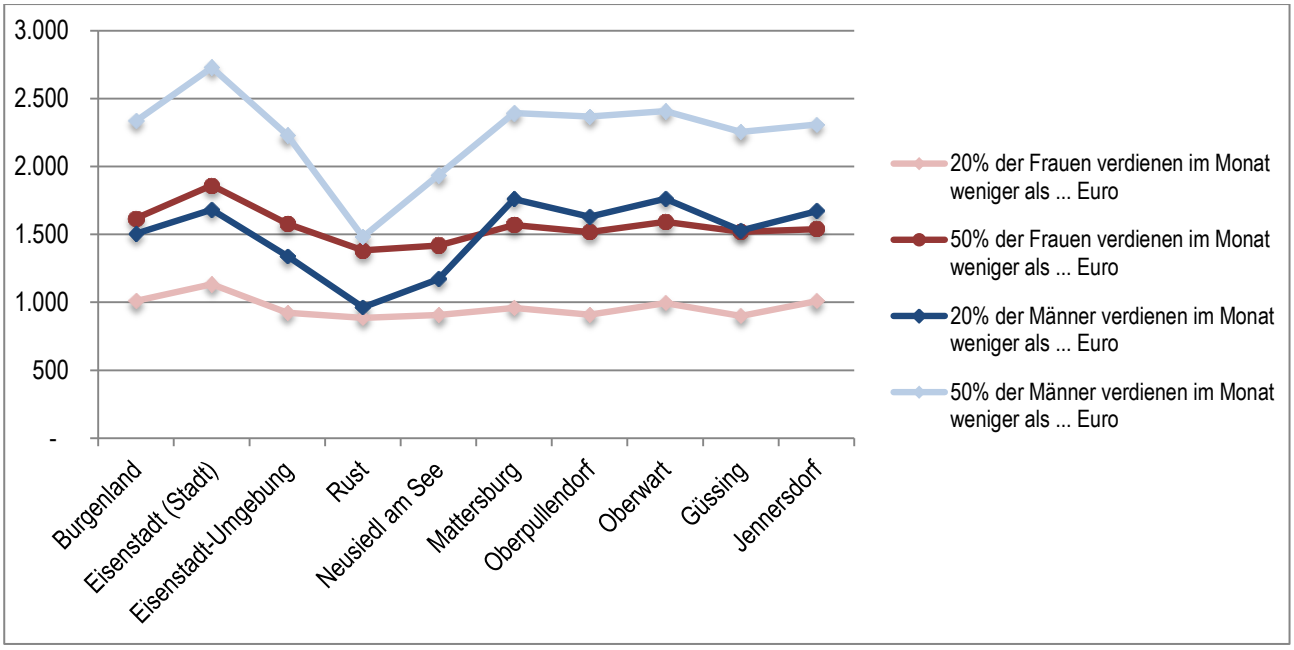
50% der Frauen weniger als EUR 1.618,-. → **50% der Männer** weniger als EUR 2.335,-

Die folgende Abbildung zeigt, wo die Einkommensgrenze für 20% und 50% der burgenländischen Frauen und Männer (jeweils ArbeiterInnen und Angestellte ohne Lehrlinge und BeamtInnen) in den einzelnen politischen Bezirken des Burgenlandes liegt.

[65] Der prozentuelle Unterschied zwischen den Einkommen von Frauen und Männern, üblicherweise gemessen an den Einkommen der Männer, wird zumeist als Gender Pay Gap bezeichnet Dabei werden die Einkünfte sowohl von Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten unbereinigt herangezogen. Dies führt zu einer gewissen Verzerrung des Prozentwertes, da der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich über jenem der Männer liegt. Umgekehrt spiegelt diese Differenz die reale Einkommenssituation wieder und bildet in diesem Sinne einen wesentlichen Indikator im Zusammenhang mit Armutsbekämpfung bzw. existenzsicherndem Einkommen.

[66] Vgl. Bericht des Rechnungshofes. Reihe Einkommen 2014/1, Wien Dezember 2014, S. 295f.

Abb. 14: Durchschnittliches Monatseinkommen im Jahr 2013 differenziert nach Bezirken und Geschlecht



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach politischen Bezirken im Burgenland 2013

Die obige Abbildung illustriert, dass Frauen im Burgenland deutlich weniger verdienen als Männer.

Nur im Bezirk Eisenstadt verdienen 20% der Frauen weniger als EUR 1.132,-, d.h. ein Einkommen, das die geringfügig oberhalb der Armutsgefährdungsgrenze[67] liegt. In allen anderen burgenländischen Bezirken liegt die Einkommensobergrenze für 20% der Frauen unterhalb dieser Grenze. Im Vergleich dazu trifft dies bei Männern nur im Bezirk Rust[68] zu.

50% der Frauen verdienen in sechs politischen Bezirken so um die EUR 1.500,- monatlich, etwas weniger in Rust und deutlich mehr in Eisenstadt (Stadt). Bei den Männern verschiebt sich diese Grenze wiederum nach oben. 50% der Männer verdienen in sechs Bezirken um die EUR 2.300,-, nur in Rust sinkt die Einkommensobergrenze auf etwa EUR 1.500,-. In Eisenstadt (Stadt) liegt diese bei über EUR 2.500,-.

7% bzw. 11,5% der BurgenländerInnen gelten als armutsgefährdet

Laut EU-SILC[69] 2013 gelten 7% der burgenländischen Bevölkerung als armutsgefährdet (Österreich: 14%). Armutsgefährdung liegt bei einem Jahreseinkommen von rund EUR 13.244,- für einen Einpersonenhaushalt vor, ein Zwölftel davon entspricht einem Monatswert von EUR 1.104,-.[70]

In einer Studie der Statistik Austria, die mit einer etwas anderen Erfassungsmethode für das Haushaltseinkommen arbeiten als EU-SILC und die sich auf die Jahre 2011/12 bezieht wird von 11,5% Armutsgefährdeten im Burgenland gesprochen. Das ist geringer als der Österreichwert von 14,4%.[71]

[67] Armutsgefährdung liegt laut EU-SILC ab einem Monatseinkommen niedriger als EUR 1.104,- vor.

[68] Die geringen Einkommen in Rust lassen sich vermutlich auf die landwirtschaftlichen Hilfskräfte (ErntehelferInnen) zurückführen.

[69] Die EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU Statistics on Income and Living Conditions – EU-SILC) dient als Bezugsquelle für vergleichende Statistiken über Einkommensverteilung und soziale Eingliederung in der Europäischen Union (EU). Die EU-SILC Statistik liefert jährlich Querschnittsdaten über Einkommen, Armut, soziale Ausgrenzung und weitere Lebensbedingungen.

[70] Vgl. Tabelle „Armutsgefährdungsschwelle 2013 bei 60% des Medians für unterschiedliche Haushaltstypen". – In: Statistik Austria: Tabellenband EU-SILC 2013, Wien 2014

[71] Vgl. Statistik Austria: Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern, Wien 2013, S. 41

40% der BezieherInnen einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung waren Frauen

BezieherInnen von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS) sind im ESF-Programm 2014-2020 explizit als Zielgruppe erwähnt.[72]

Im Jahr 2011 haben im Burgenland 2.514 Personen Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung bezogen, im Jahr 2013 waren es 3.203 Personen, dies entspricht einem Anstieg von 27%. Die durchschnittliche Bezugsdauer lag 2013 bei 9,3 Monaten[73].

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die burgenländischen BMS-BezieherInnen nach Geschlecht und Familienstand. Betrachtet man nur die erwachsenen Bezugspersonen, so sind 60% der burgenländischen BMS-BezieherInnen weiblich, nahezu alle Alleinerziehenden sind Frauen. Bei den älteren alleinstehenden Personen (über 60 bzw. 65 Jahren) erhalten in etwa gleich viele Frauen wie Männer eine BMS-Leistung.

Tab. 13: Mindestsicherungsbezug nach Geschlecht und Familienstand 2013

BMS-Bezug 2013 Burgenland	Frauen	Männer	Kinder[74]	Gesamt
Alleinstehende	**634**	**584**		**1.218**
≥ 60/65 Jahre	63	36		99
< 60/65 Jahre	571	548		1.119
Paare ohne Kinder	**120**	**118**		**238**
≥ 60/65 Jahre	15	15		30
< 60/65 Jahre	105	103		208
Alleinerziehende	**237**	**10**	**417**	**664**
Paare mit Kindern	**186**	**186**	**453**	**825**
Andere	**103**	**74**	**81**	**258**
Gesamt	**1.280**	**972**	**951**	**3.203**

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Bezieherinnen und Bezieher von Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung der Bundesländer 2013: Frauen, Männer und Kinder. Erstellt am 18.11.2014

Höhere Anteile an BMS-BezieherInnen in Eisenstadt, Oberwart und Oberpullendorf

Der burgenländischen Sozialbericht 2011/2012 enthält eine Bezirksverteilung des BMS-Bezugs zum Stichtag Ende April 2013, in dieser werden signifikant höhere Bezugswerte für die Bezirke Eisenstadt (1,97% der BewohnerInnen), Oberwart (1,71%) und Oberpullendorf (0,99%) ausgewiesen. Die niedrigsten Bezugswerte verzeichneten die Bezirke Rust (0,26%) und Neusiedl (0,31%).

Weiters ist beschrieben, dass rund drei Viertel der BMS-BezieherInnen ÖsterreicherInnen waren, die übrigen hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft.[75].

[72] Vgl. Operationelles Programm (2015), S. 58

[73] Vgl. Statistik Austria, Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Dauer des Bezugs von Geldleistungen in der Bedarfsorientierten Mindestsicherung der Bundesländer. Erstellt am 18.11.2014.

[74] Für unterhaltspflichtige Kinder stehen ebenfalls BMS-Leistungen zu. Diese Angaben beziehen sich auf Kinder in den jeweiligen Familienverhältnissen.

[75] Burgenländischer Sozialbericht 2011/2012, S.29f.

3 Erfahrungen regionaler ExpertInnen und konstatierte Handlungsbedarfe

Im Folgenden werden die im Rahmen der regionalen Workshops eingeholten Erfahrungen und Einschätzungen der ExpertInnen sowie die von diesen konstatierten Handlungsbedarfe in den einzelnen Regionen bzw. Bezirken zusammengefasst dargestellt. Im Weiteren werden konkrete Maßnahmenvorschläge bzw. Projektideen beschrieben, die aus Sicht der einbezogenen ExpertInnen dazu beitragen könnten, unterschiedliche Zielgruppen von Frauen in einzelnen Regionen bzw. Bezirken aktiver ins Erwerbsleben zu integrieren.

3.1 Berufswahl und Berufliche Bildung

In den letzten Jahren lässt sich nach Einschätzung der an den Workshops beteiligten ExpertInnen vermehrt ein Verdrängungswettbewerb am Arbeitsmarkt erkennen, insbesondere im Bereich einfacher Hilfstätigkeiten werden PflichtschulabsolventInnen durch besser qualifizierte Inländerinnen oder Ausländerinnen ersetzt. Dem Thema „Berufliche Weiterbildung und Höherqualifizierung“ wird in den Workshops daher eine besonders große Bedeutung beigemessen, einerseits zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und andererseits, um die Chancen von Frauen auf eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Analyse der Hintergründe für hohen Anteil an Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss

Wie die Ergebnisse der Sekundäranalyse zeigen (vgl. Kapitel 2.1.3.), weist das Burgenland im Vergleich mit Gesamtösterreich einen höheren Anteil an Frauen auf, die als höchste Ausbildung lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Dies trifft im Besonderen auf die Altersgruppe der Frauen ab 55 Jahre zu, in den südlichen Bezirken jedoch auch auf jüngere Frauen.

Die regionalen ExpertInnen nennen unterschiedliche Gründe für diese Situation. So erschwert in peripheren ländlichen Regionen das unzureichende Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln nach wie vor den Besuch weiterführender Schulen. Das fehlende regionale Lehrstellenangebot für Mädchen sowie traditionelle Werthaltungen und Einstellungen im sozialen Umfeld haben ebenfalls Einfluss auf Bildungsentscheidungen. Zu beobachten ist auch, dass burgenländische Frauen nach Abschluss einer höheren Ausbildung abwandern, vor allem nach Wien oder in andere großstädtische Gebiete, da im Burgenland, insbesondere in den südlichen Bezirken, wenige adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Um konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Anteils junger Frauen mit weiterführenden (Berufs-) Bildungsabschlüssen entwickeln zu können, sollte, so die Einschätzung, in einem ersten Schritt noch einmal eine detaillierte Analyse der Hintergründe erfolgen.

Niedrigqualifizierten Frauen eine „zweite Chance“ ermöglichen

Niedrigqualifizierte Frauen könnten durch eine Höherqualifizierung leichter den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen bzw. eine Absicherung ihrer Arbeitsmarktsituation erreichen, sind die TeilnehmerInnen in den regionalen Workshops überzeugt. Daher sollte dieser Zielgruppe im Sinne einer „zweiten Chance“ die Teilnahme an beruflichen (Weiter)Bildungsmaßnahmen erleichtert bzw. ausreichend Möglichkeiten zum Nachholen von Abschlüssen geboten werden.

Betont wird, dass Bildungsangebote alleine für diese Zielgruppe nicht ausreichen, sondern eine intensive Begleitstruktur benötigt wird. So bedarf es in einem ersten Schritt möglichst niederschwelliger Informationskanäle, um die Frauen überhaupt erreichen und über mögliche Beratungs- und Bildungsangebote informieren zu können. Gute Erfahrungen wurden beispielsweise mit dem Auflegen von Informationsmaterialien in Wartezimmern von ÄrztInnen oder in Supermärkten gemacht. Auch der „Bildungsbus", der vor einigen Jahren im Mittel- und Südburgenland im Einsatz war, wurde als Good Practice Beispiel erwähnt.

Eine wichtige Rolle kommt in diesem Zusammenhang einer Bildungsberatung zu, die bildungsbenachteiligten Frauen ihre eigenen Kompetenzen sowie die Wichtigkeit von beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen bewusst machen soll. Unterstützungsangebote zur Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung des Selbstvertrauens tragen ebenfalls entscheidend zur Motivation sowie zum nachhaltigen Erfolg einer Bildungsteilnahme von Frauen bei. Weiteres könnten Frauen, die bereits eine berufliche Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen haben, als Vorbilder wirken und ihre persönlichen Erfahrungen weitergeben.

Abbau von Bildungsbarrieren ist ein gesellschaftspolitisches Thema

Auch bei jungen Frauen gibt es in den Augen der ExpertInnen nach wie vor Barrieren, die negativ auf deren Bildungsbeteiligung wirken. In einem traditionell geprägten sozialen Umfeld, gerade in den ländlichen Regionen des Burgenlandes, ist eine weiterführende berufliche Ausbildung für Mädchen nicht selbstverständlich.

Ebenso werden Frauen, die nach einer Phase der Kinderbetreuung und Haushaltsführung wieder ins Berufsleben einsteigen und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren möchten, von ihrem sozialen Umfeld oftmals nicht unterstützt.

Dazu sollte es einen breiten gesellschaftlichen Diskurs geben, so die Meinung in den Workshops, um Veränderungen herbeizuführen.

Breites Angebot, frühzeitige Berufsorientierung, „Zeit lassen", Durchlässigkeit

Als problematisch erachtet wurde, dass das aktuelle berufliche Weiterbildungsangebot, insbesondere bei geförderten fachlichen Kursen, vor allem typisch männliche Berufsfelder umfasst. So werden beispielsweise im Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ) schwerpunktmäßig Aus- und Weiterbildungen im technischen Bereich angeboten.

Bei den geförderten Kursmaßnahmen bräuchte es eine größere Auswahl, damit sich auch Frauen angesprochen fühlen. Dabei gilt es darauf zu achten, dass die absolvierten Bildungsmaßnahmen eine entsprechende berufliche Perspektive bieten. In der Praxis zeigt sich, dass Frauen teilweise durchaus über Lehrabschlüsse verfügen, beispielsweise als Schneiderin, diese Qualifikation aber am Arbeitsmarkt nicht verwertbar ist.

Nachgefragte technische Berufe sind für Frauen immer noch, wie z.B. die Erfahrungen mit dem FIT-Programm des AMS belegen, wenig attraktiv. Im Sinne einer Veränderung ist einerseits eine frühzeitige Berufsorientierung wesentlich, die Mädchen bereits im Grundschulalter technische Berufe nahebringt, andererseits muss Frauen ausreichend Zeit gegeben werden, um sich auf eine Ausbildung im technischen Umfeld einlassen zu können. Trotzdem muss akzeptiert werden, dass ein technischer Beruf nicht für alle Frauen eine Option darstellt. Die Berufswünsche gehen oftmals in eine andere Richtung, wie beispielsweise in den sozialen Bereich (Kinderbetreuung oder Pflege), aber auch in den Handel.

Entscheidend sei es, so die Einschätzung der ExpertInnen, Frauen beim Nachholen von Abschlüssen - unabhängig vom gewählten Berufsfeld - zu unterstützen, da eine Höherqualifizierung jedenfalls die Chance auf eine Arbeitsmarkt(re)integration erhöht. Mehr Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungswegen könnte in diesem Zusammenhang zu einer Erweiterung der Möglichkeiten beitragen.

Bessere finanzielle Förderung sowie „frauengerechte" Bildungsformate notwendig

Bedarf wird bei der Finanzierung von Umschulungsmaßnahmen für Frauen geortet. Dies betrifft insbesondere Wiedereinsteigerinnen, die für einen längeren Zeitraum aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind und sich jetzt neu orientieren wollen bzw. müssen. Es bräuchte entsprechende finanzielle Unterstützung für die Frauen, um eine umfassende Ausbildung absolvieren zu können. Ideal wäre eine Reform der Bildungsförderung des Landes Burgenland in Richtung einer umfassenden Weiterbildungsförderung, wie sie in Wien durch den Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) angeboten wird.

Generell gilt es Bildungsformate zu lancieren, die der Situation von Frauen und ihren familiären Verpflichtungen, d.h. Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen, Rechnung tragen. Denkbar wären Teilzeitausbildungen oder modulare Angebote, wie z.B. das AMS-Kursformat „Kompetenz mit System (KmS)", das eine stufenweise Heranführung an den außerordentlichen Lehrabschluss ermöglicht. Auch die gezielte Bewerbung von arbeitsplatznaher Qualifizierung (AQUA) - ebenfalls ein AMS-Förderangebot - bei Betrieben könnte Frauen zugutekommen.

3.2 Teilzeitarbeit und existenzsicherndes Einkommen

Ein weiteres Thema, das die ExpertInnen in den Workshops im Sinne der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt sowie der Prävention von Frauenarmut, für wesentlich halten, ist die Teilzeitarbeit und das damit verbundene niedrige Einkommen von Frauen.

Vor allem im ländlichen Raum gibt es kaum gesellschaftliche Akzeptanz für vollzeitbeschäftigte Mütter mit Kleinkindern. Und auch der Wunsch der Frauen geht oftmals in Richtung Teilzeit, vor allem beim Wiedereinstieg. Allerdings wird häufig eine Teilzeitstelle mit einer Arbeitszeit von 8 bis 12 Uhr gesucht und das ist zumeist unrealistisch.

Bewusstseinsförderung wesentlich

Hier gilt es auf unterschiedlichsten Ebenen bewusstseinsfördernd zu wirken und das vorherrschende Bild zu verändern, dass Frauen „selbstverständlich" die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen tragen. Betont wurde in den Workshops auch, dass Teilzeitarbeit in manchen Lebensphasen, wie etwa beim Wiedereinstieg, durchaus sinnvoll sein kann, es in der Folge aber schwer ist, diesen Status wieder zu verlassen. In der Beratung von Frauen muss hervorgestrichen werden, dass Teilzeit ebenso ein Zeitausmaß von 30 bis 35 Wochenstunden umfassen kann und in diesem Umfang eher ein existenzsicherndes Einkommen bietet.

Wenig Vollzeitangebote und Stellen mit passenden Arbeitszeiten für Frauen

In vielen Regionen gibt es nur wenige Stellenangebote, die den Arbeitszeitbedürfnissen der Frauen entsprechen.

In diesem Zusammenhang wurde in den Workshops vor allem auf den Handel verwiesen, wo generell kaum Vollzeitstellen angeboten werden. Viele der Dienstverhältnisse sind Teilzeitstellen mit maximal 20 Wochenstunden, oft muss zu Randzeiten, etwa abends bis 20 Uhr oder samstags, gearbeitet werden. Ein höheres Stundenausmaß im Handel ist meist nur für Führungskräfte, d.h. FilialleiterInnen und deren StellvertreterInnen, üblich.

Anders die Situation im Tourismus und Gastgewerbe, wo Betriebe ihre Vollzeitstellen häufig nicht abdecken können. Dies begründet sich nach Einschätzung der ExpertInnen insbesondere darin, dass in dieser Branche von MitarbeiterInnen oftmals regelmäßige Mehrarbeit erwartet wird. Wenn Teilzeitarbeit angeboten wird, so ist wie im Handel der Einsatz zumeist zu Randzeiten, d.h. nachts oder am Wochenende, bzw. handelt es sich lediglich um geringfügige Beschäftigung, beispielsweise für den Frühstücksservice.

Teilzeitarbeit wirkt sich negativ auf Fraueneinkommen und Frauenpensionsleistungen aus

Teilzeitarbeit führt in vielen Fällen dazu, dass Frauen über kein existenzsicherndes Einkommen verfügen, insbesondere auch deswegen, weil in den Branchen, in denen Frauen überwiegend teilzeitbeschäftigt sind, die Entlohnung vergleichsweise niedrig ist.

Ein Ansatz ist, wie bereits erwähnt, mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen, in denen höhere Gehälter zu erzielen sind, Teilzeit allerdings nicht sehr üblich ist. Wünschenswert wäre nach Meinung der ExpertInnen auch, die Gehaltssituation in typischen Frauenberufsfeldern zu verbessern. Generell ginge es um eine gleichwertige Entlohnung über alle Branchen, dies würde der Segregation am Arbeitsmarkt deutlich entgegenwirken.

Kinderbetreuungszeiten und Teilzeitbeschäftigung führen in Folge auch zu geringeren Pensionsleistungen. Hier gilt es Frauen verstärkt über mögliche alternative Modelle, wie etwa „Pensionssplitting“ mit dem Partner während der Kinderbetreuungszeiten oder die Möglichkeit zur Selbstversicherung während der Pflege von Angehörigen, zu informieren und insgesamt mehr Bewusstsein für die längerfristigen Folgen von Teilzeitarbeit zu schaffen.

3.3 Rahmenbedingungen

Kinderbetreuung und Mobilität stellen gerade in den ländlichen Regionen im Burgenland ganz zentrale Themen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen dar.

Bei der Kinderbetreuung weist das Burgenland, wie in der Sekundäranalyse dargestellt (vgl. Kapitel 2.1.4.), grundsätzlich eine sehr gute Betreuungssituation auf. Die beteiligten ExpertInnen sehen jedoch durchaus Verbesserungsbedarfe:

- Die üblichen Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen decken den Bedarf von Arbeitnehmerinnen im Handel oder in der Gastronomie nicht ab, da deren Arbeitszeiten oft vor 8 Uhr oder nach 17 Uhr liegen. Als möglicher Lösungsansatz wurde in diesem Zusammenhang der Ausbau von Tagesmüttern genannt, wobei darauf zu achten sei, keine Parallelangebote zum vorhandenen Betreuungsangebot zu schaffen, sondern möglichst ein regionales Gesamtpaket zur Abdeckung der unterschiedlichsten Kinderbetreuungsbedarfe zu schnüren.
- Flexibilität wäre ebenfalls gefordert, wenn beispielsweise ein Betreuungsangebot lediglich für drei Tage pro Woche oder nur nachmittags benötigt wird. Je flexibler Angebote gestaltbar sind, umso eher werden diese auch in Anspruch genommen.
- Lücken werden bei der Betreuung von ein- bis dreijährigen Kindern geortet, insbesondere in ländlichen Regionen, wobei hier die gesellschaftliche Akzeptanz, Kinder in diesem Alter in eine Betreuungseinrichtung zu geben, oftmals fehlt. Es braucht daher Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.
- Betriebskindergärten könnten ein mögliches Angebot darstellen, das es hinsichtlich der Nachfrage und Realisierbarkeit zu prüfen gilt.

Kinderbetreuung stellt einen wesentlichen Kostenfaktor dar

Angesprochen wurden auch die Kosten für die Kinderbetreuung. Die Erfahrung zeigt, dass für manche Frauen die finanzielle Belastung viel zu hoch ist, um ein passendes Betreuungsangebot in Anspruch nehmen zu können. Dies betrifft insbesondere Nachmittags- und Ferienbetreuung von Schulkindern. Die ExpertInnen sehen einen großen Bedarf nach kostengünstiger Kinderbetreuung.

Nachhilfe stellt eine weitere finanzielle Belastung dar. Um diese Kosten möglichst gering zu halten, sollte nach Ansicht der ExpertInnen eine Nachmittagsbetreuung neben Freizeitaktivitäten auch schulische Fördermaßnahmen umfassen.

In Zusammenhang mit den Kosten für die Kinderbetreuung wurde auch der Vorschlag Gratis-Mittagstisch für Kinder eingebracht.

Paradigmenwechsel in den Köpfen von Männern und Frauen erforderlich

In Bezug auf Kinderbetreuung wurde in den Workshops immer wieder hervorgehoben, dass passende und bedarfsgerechte Betreuungsangebote oftmals nicht ausreichend genützt werden, denn die Frauen befinden sich in einem Spannungsfeld. Das vorherrschende gesellschaftliche Bild ist, dass Mütter mit kleinen Kindern höchstens teilzeitbeschäftigt sind und Kleinkinder bei ihren Müttern am besten aufgehoben sind.

Hier gilt es einerseits Bewusstseinsarbeit bei den Frauen selbst zu betreiben, andererseits darauf zu achten, wie sich das soziale Umfeld oder oftmals auch das pädagogische Personal in Betreuungseinrichtungen berufstätigen Müttern gegenüber verhält. Es geht um einen „Paradigmenwechsel in den Köpfen von Männern und Frauen“, wie es ein/e TeilnehmerIn formulierte.

Mobilität ist dringliches Thema

Die Dringlichkeit des Themas Mobilität zeigt sich insbesondere in den ländlichen Regionen des Burgenlandes, beispielsweise im Süden in den Gemeinden nahe der ungarischen Grenze oder im Mittelburgenland in Orten wie Ritzing oder Lindgraben.

Im Nordburgenland lässt sich hingegen nach Ansicht der ExpertInnen ein regionaltypisches Mobilitätsverhalten beobachten. So ist beispielsweise in Neusiedl die Bereitschaft zum Auspendeln nach Wien deutlich höher wie beispielsweise nach Eisenstadt, wobei dieses Phänomen nicht mit einem fehlenden Verkehrsmittelangebot begründbar ist.

Handlungsvorschläge beziehen sich einerseits auf die Entwicklung einer Gesamtlösung und die generelle Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur, andererseits auf konkrete flexible Mobilitätsangebote wie Mikro-ÖV-Systeme, die von unterschiedlichen Personenkreisen - PensionistInnen und SchülerInnen genauso wie Frauen, die zur Arbeit pendeln – in Anspruch genommen werden können. Der Mobilitätsbedarf stellt sich in der Praxis oftmals als sehr individuell und auf einzelne Frauen begrenzt dar, aber entsprechend flexible Angebote könnten durchaus auf breitere Nachfrage stoßen und in Folge eine gute Auslastung gewähren, so die Einschätzung.

3.4 Veränderung traditioneller Werthaltungen

Die Gesellschaft befindet sich in einer Umbruchsituation, so die regionalen ExpertInnen. Dies spiegelt u.a. der rasante Bildungsaufstieg im Burgenland wieder. Aber umgekehrt sind die immer noch hohen Anteile an jungen Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss ein Signal für das nach wie vor vorherrschende traditionelle Frauenbild. Demnach ist eine höhere Bildung für Mädchen weniger bedeutsam, weil sie später in der Familie vom Mann mitversorgt werden. Burschen hingegen wird die Rolle des Alleinverdieners zugeschrieben und dafür benötige es eine gute Ausbildung.

Um solche traditionellen Haltungen aufzubrechen, sollte möglichst frühzeitig, bereits im Kindergartenalter, angesetzt werden. Den Mädchen sollte bewusst gemacht werden, dass sie selbständig für ihr Leben Verantwortung zu tragen haben. Hier kommt vor allem KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen eine wichtige Rolle zu.

Selbstbewusstsein von Frauen stärken, „Männer ins Boot holen“

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mehrmals in den Workshops thematisiert, dass Frauen gestärkt werden müssen, um ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche wahrzunehmen und ihren persönlichen beruflichen Zielen mehr Bedeutung beizumessen.

Frauen leisten einen Großteil an unbezahlter Arbeit im Haushalt und in der Kinderbetreuung und erhalten dafür wenig gesellschaftliche Wertschätzung. Frauen sollten Unterstützung erhalten, um „die Männer ins Boot zu holen“ und eine möglichst partnerschaftliche Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung anzustreben.

Frauen bedürfen einer intensiven Begleitung und Unterstützung, um nach einer Phase als Hausfrau und Mutter wieder in eine Berufstätigkeit zu wechseln. Dazu braucht es ein individuelles Coachingangebot, wo Themen wie die eigenen Werte und Einstellungen, aber auch die Aufteilung der Familienarbeit fokussiert werden.

Eigenaktivität von Frauen fördern

Als weiteres wesentliches Handlungsfeld wird die Beratung und Begleitung von Frauen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven gesehen. Dabei wird betont, dass Frauen lernen sollten, „mehr über den Tellerrand zu schauen“ und sich für berufliche Möglichkeiten offener zeigen sollten. Laut den Erfahrungen aus der Beratungspraxis fokussieren viele Frauen die möglichen Hindernisse und warten lange zu bzw. zögern, bevor sie eine Chance ergreifen, beispielsweise bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz oder beim Erlernen bestimmter Zusatzqualifikationen, etwa osteuropäische Sprachen.

Unterstützungsangebote für Frauen sollten daher deren Eigenaktivität fördern und in hohem Ausmaße motivierend wirken. Die ExpertInnen empfehlen, Frauen als „Expertinnen ihrer persönlichen Situation“ zu achten und bei der Entwicklung von Maßnahmenangeboten, die der Schaffung bzw. Absicherung von Arbeitsplätzen dienen, miteinzubeziehen. Als Good Practice Beispiel wurde das Projekt FRIDA - Frauen mit Ideen, eine im Südburgenland durchgeführte Perspektivenwerkstatt für Frauen, genannt.

Betriebe sensibilisieren und Vorurteile abbauen

Neben den traditionellen Werthaltungen von Frauen und Männern stellen Vorurteile von Betrieben ein weiteres Hindernis für die Erreichung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt dar.

Betriebe finden immer noch ausreichend Argumente, um Mädchen oder Frauen nicht in technischen Berufen auszubilden, etwa die körperliche Schwere der Arbeit oder der erforderliche Investitionsaufwand für eigene Sanitärbereiche.

Auch wenn es darum geht, innovative Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu eröffnen, sind Betriebe nicht leicht zu gewinnen, so die Erfahrung einiger ExpertInnen. Als konkretes Beispiel wurde im Nordburgenland von einem Qualifikationsangebot zur Verkäuferin im Autohandel berichtet, das keinen Erfolg zeigte, weil die Teilnehmerinnen nur schwer Praktikumsplätze fanden und in Folge auch keinen entsprechenden Arbeitsplatz erhielten.

Gezielte Sensibilisierung bei Betrieben zu betreiben und Überzeugungsarbeit zu leisten, wird daher nach Einschätzung der ExpertInnen auch zukünftig ein wichtiges Handlungsfeld darstellen.

3.5 Konkrete Maßnahmenvorschläge für einzelne Regionen bzw. Bezirke

Neben der Herauskristallisierung von Handlungsfeldern haben die ExpertInnen in den Workshops bereits sehr konkrete Maßnahmenvorschläge und Projektideen eingebracht, die in den einzelnen Regionen dazu dienen könnten, Frauen aktiver am Erwerbsleben zu beteiligen. Diese Angebote betreffen teilweise ganz bestimmte Zielgruppen von Frauen in einer Region, teilweise sind es Vorschläge, die für das gesamte Burgenland Gültigkeit haben.

Maßnahmenvorschläge und Projektideen für das gesamte Burgenland

- Unter dem Motto „Innovation trifft Tradition" sollte in Beschäftigungsprojekten generationenübergreifend zusammengearbeitet werden. Als Ideen wurden eine Fahrradwerkstatt oder Änderungsschneiderei genannt. Die Zusammenarbeit zwischen den Generationen könnte so gestaltet werden, dass die Älteren (ältere Arbeitslose oder Beschäftigte bzw. PensionistInnen) ihr Know-How an Jüngere weitergeben (Modell eines „Silbercampus"). Wichtig wäre auch, solche Projekte gemeindeübergreifend zu konzipieren.
- Pilotierung eines gendersensiblen Kindergartens, bei dem darauf geachtet wird, welche Rollenbilder, geschlechtstypische Verhaltensmuster und gesellschaftliche Zuschreibungen unbewusst weitergegeben werden. Dabei sollte die Arbeit der PädagogInnen in diesem Pilotprojekt als wesentliche Bildungstätigkeit wertgeschätzt werden und sich entsprechend in der Bezahlung auswirken.
- Ein wichtiges bestehendes Angebot sind die Frauenberufszentren, die eine Drehscheibenfunktion haben und Frauen zu möglichen Bildungsangeboten weitervermitteln. Wünschenswert wäre deren Ausbau zu einer zentralen Anlaufstelle mit dem Fokus Qualifizierung. Dazu bedarf es einer guten Abstimmung und Koordination aller relevanter Organisationen mit passenden Bildungsangeboten für Frauen sowie aller in Frage kommenden FördergeberInnen.
- Als Good Practice wurde der „Bildungsbus" angeführt, der vor einigen Jahren in jenen Regionen des Mittel- und Südburgenlandes mit einer besonders niedrigen Frauenerwerbsquote unterwegs war. Frauen wurden bei der Teilnahme an Weiterbildungen unterstützt, die ihnen in Folge regionale Beschäftigungsmöglichkeiten eröffneten. Ein solches Angebot sollte durchaus nochmals in ausgewählten Bezirken des ganzen Burgenlandes umgesetzt werden.
- Betriebe, die einen Personalbedarf aufweisen, sollten verpflichtet werden, vor einer Neuaufnahme zu prüfen, ob dieser zusätzliche Bedarf nicht von bestehenden Mitarbeiterinnen durch eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit abgedeckt werden kann.
- Konzipierung einer regionalen Beschäftigungsplattform, die offene Personalbedarfe von Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und privaten Haushalten sammelt, etwa Vertretungstätigkeiten in Urlaubszeiten oder Aushilfe in Spitzenzeiten bzw. für zeitlich begrenzte Projekte. Die Palette könnte von Betreuungs- und Pflegediensten bis zur Gartenarbeit reichen, aber auch Verkaufstätigkeiten oder Tätigkeiten in der Gastronomie bzw. im Tourismus umfassen. Im Rahmen solcher befristeten Arbeitsverhältnisse könnten Frauen Erfahrungen sammeln, die einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Wesentliche Voraussetzung für eine solche Plattform stellt deren regionale Verankerung dar, weil dadurch eine gute Vernetzung mit regionalen Betrieben möglich ist. Dazu braucht es eine geeignete Ansprechperson, die Informationen sammelt und weitergibt und auch dazu beiträgt, Hemmschwellen sowie Bildungsbarrieren zu verringern. Diese Plattform könnte darüber hinaus dazu genutzt werden, das in einer Region vorhandene Wissen sowie unterschiedliche Kompetenzen sichtbar zu machen. Daraus könnten spezifische Unterstützungsangebote entstehen, wie etwa eine pensionierte Lateinlehrerin, die einen Förderkurs abhält.

Maßnahmenvorschläge und Projektideen für das Nordburgenland

- Über geplante Betriebsansiedlungen sollte rechtzeitig informiert werden, um arbeitsuchende Frauen aus der Region in einem solchen Fall gezielt qualifizieren zu können. Aktuell, so wird berichtet, werden diese Informationen oftmals zurückgehalten und aus unterschiedlichsten Gründen nicht bekannt gegeben.
- Ein Angebot an Nischenjobs für Frauen, beispielsweise Grabpflege, die einen ersten (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Daraus könnten Gründungsideen und der Beginn einer selbständigen Tätigkeit entstehen. In der Selbständigkeit liegt durchaus eine Chance für Frauen, es sollte jedoch damit ein existenzsicherndes Einkommen realisierbar sein.

Maßnahmenvorschläge und Projektideen für das Mittelburgenland

- Gründung eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB), da die Region Oberpullendorf einen hohen Anteil an arbeitslosen Frauen über 50 Jahren aufweist. Dafür gibt es bereits ein ausgearbeitetes Konzept („Weiberwirtschaft"), das bei potentiellen Fördergebern (AMS, Land, Gemeinde) auf breite Zustimmung gestoßen ist.
- Es könnten einige Kinderbetreuungseinrichtungen ausgewählt werden, die für ein größeres regionales Einzugsgebiet längere Öffnungszeiten (d.h. vor 7 Uhr und nach 18 Uhr) anbieten sowie keine Schließzeiten während der Schulferien haben. Dieses Betreuungsangebot könnten dann Kinder aus den umliegenden Gemeinden in Anspruch nehmen.
- Entwicklung eines Gesamtpaketes zur Bewerbung von beruflicher Höherqualifizierung für Frauen im Mittelburgenland, mit Fokus auf das Nachholen von Lehrabschlüssen. Dabei sollten gezielt Frauen ab 40 bzw. 45 Jahre angesprochen werden. Weiters sollte auch der FacharbeiterInnenmangel hervorgehoben werden.

  Für die Umsetzung eines solchen regionalen Gesamtpaktes im Mittelburgenland bräuchte es einen gemeinsamen, regelmäßig stattfindenden runden Tisch (im Sinne eines Forums auf regionaler Ebene) mit allen Förderinstitutionen bzw. relevanten arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen. Vorrangiges Ziel wäre eine möglichst effiziente gemeinsame Ausschöpfung von Fördermitteln. Weiteres Ziel könnte die Bündelung von Informationen über bereits vorhandene Förderangebote sein, da die vielfältigen Möglichkeiten zum Teil auch einem ExpertInnenkreis zu wenig bekannt sind. Insbesondere sollten Fördermöglichkeiten für die Umsetzung regionaler Projekte, wie aktuell beispielsweise „Weiberwirtschaft" (SÖB), in diesem Gremium überlegt werden.

  Weitere Themen, die in einem regionalen Forum bearbeitet werden könnten, sind Berufsorientierungsmaßnahmen, um eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben voranzutreiben und Jugendliche für eine Lehrausbildung begeistern zu können, sowie gendersensible Berufsorientierung, aber auch regionale Mobilitätslösungen.

Maßnahmenvorschläge und Projektideen für das Südburgenland

- Ein „Frauenbusinesskollektiv", das arbeitsuchenden Frauen, die sich den Schritt in die Selbständigkeit allein nicht zutrauen, eine gemeinsame Rechtsform, eventuell eine Genossenschaft, anbietet. Ziel wäre die Vermarktung von Produkten auf einer gemeinsamen Plattform. Mögliche Produkte sind einerseits handwerkliche Erzeugnisse, etwa Näharbeiten, aber auch landwirtschaftliche Erzeugnisse, z.B. Selbstgemachtes aus der Region. Sinnvoll wäre eine gute Produktmischung mit regionalem Bezug.
- Eine „Lernwerkstatt für Frauen" mit unterschiedlichen Lernangeboten wie Kurse zum Nachholen von Basiskompetenzen, aber auch zur Stärkung vorhandener traditioneller handwerklicher Fertigkeiten oder gesundheitsförderliche Angebote. Ökologie und Feminismus sollten ebenso Themen sein.

- Angesichts der Schließung des Triumphwerkes in Oberwart gibt es die Idee einer Manufakturstiftung, für die bereits ein ausgearbeitetes Projektkonzept vorliegt. Vorgeschlagene Ideen sind die Zusammenarbeit mit regionalen Designerinnen, die ihre Mode auch bewusst in der Region nähen lassen, oder der Aufbau einer Änderungsschneiderei.
- Mögliche Chancen für Frauen werden weiteres im Bereich „Green Care“ gesehen. Darunter versteht man gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Aktivitäten, bei denen Menschen mit Tieren, Pflanzen und der Natur in Kontakt gebracht werden. Beispiele sind Soziale Landwirtschaft, Gartentherapie oder tiergestützte Therapie. Im Südburgenland wäre das Angebot von Tagesmüttern am Bauernhof oder Betreuungsangebote für ältere Personen denkbar, eventuell auch Pferdetherapie im Rahmen eines Erholungsaufenthaltes für psychisch labile Personen. Zuständig für diesen Themenbereich ist das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW), das bereits unterschiedlichste Aktivitäten in Österreich[76] unterstützt. Im Leader-Programm ist Green Care ebenfalls als ein förderbarer Maßnahmenbereich vorgesehen.
- Sinnvoll erscheint den regionalen ExpertInnen im Südburgenland aufgrund der starken Zunahme von pflegebedürftigen Personen auch die Entwicklung eines Dienstleistungsangebotes im Pflegebereich, das jenen spezifischen Betreuungsbedarf abdeckt, der aktuell zwischen jenem einer Hauskrankenpflege und einer 24-Stunden-Betreuung liegt.

[76] Vgl. http://www.greencare.at/

4 Empfehlenswerte Interventionsbereiche

In diesem Kapitel werden Interventionsbereiche für die beiden ESF Investitionsprioritäten, für die das Frauenreferat des Landes Burgenlandes verantwortlich zeichnet, beschrieben. Diese lassen sich aus den Ergebnissen der Sekundäranalyse und der regionalen Workshops ableiten. Die beschriebenen Interventionsbereiche können als Basis für die Ausschreibung von Maßnahmen, die Auswahl von Projektideen oder die Vergabe von Förderprojekten herangezogen werden.

Es werden aber auch Ansatzpunkte beschrieben, die nicht alleine im Handlungsbereich des Frauenreferats liegen, allerdings notwendig wären, um das Frauenbeschäftigungspotenzial im Burgenland entsprechend auszuschöpfen, Frauen besser in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen und die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Eine stärkere Berücksichtigung der Dimension Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere auch im Bereich Wirtschaftsförderung, ist für die Erreichung von Gleichstellung wesentlich.

Zielorientierte Projekte können bzw. sollten nicht nur einen, sondern mehrere Interventionsbereiche betreffen bzw. bietet sich die enge Verknüpfung von Aktivitäten an, wie z.B. die Sensibilisierung für die Vor- und Nachteile von Teilzeit mit einem entsprechenden Beratungsangebot.

Die in den Workshops eingebrachten konkreten Ideen (siehe Kap. 3.5.) lassen sich zumeist sehr gut unter die empfohlenen Interventionsbereiche subsummieren.

Umfassender Handlungsbedarf, aber Priorisierung vorgenommen

Zur Erreichung der Chancengleichheit und Förderung der Arbeitsmarktintegration wäre auf vielen Ebenen Handlungsbedarf gegeben, beispielsweise auch bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. In den Workshops wurde vor allem der Förderung von geringer qualifizierten Frauen oder Frauen mit multiplen Problemlagen Vorrang eingeräumt. Das heißt aber nicht, dass nicht auch innovative Ideen für andere Zielgruppen von Frauen im Rahmen des ESF umgesetzt werden sollten.

Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt verschärfen sich

Die von den in den Workshops beteiligten ExpertInnen vorgenommene Priorisierung ist angesichts der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt durchaus als sinnvoll zu betrachten: In Anbetracht der schwachen konjunkturellen Entwicklung führt die im Vergleich zur Nachfrage überproportionale Zunahme des Arbeitskräfteangebotes zu verschärften Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt. Frauen mit geringer Qualifikation, mit „veralteten“ Ausbildungen, mit zeitlichen oder mobilitätsbedingten Einschränkungen bzw. geringerer Flexibilität sind unter diesen Rahmenbedingungen im Nachteil. Eine Verschärfung der Entwicklungen ist insofern gegeben, wenn, wie aktuell zu beobachten, das Arbeitslosigkeitsrisiko quer über alle Berufs- und Altersgruppen steigt.

Im Burgenland haben darüber hinaus die Arbeitsmarktbedingungen in den angrenzenden EU-Staaten unmittelbare Auswirkungen auf die Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt. Mitunter haben Facharbeiterinnen aus den östlichen EU-Nachbarländern in ihren Heimatländern niedrigere Einkommenschancen als Hilfskräfte in Österreich, die Pendelstrecken sind überschaubar und oft sind relativ gute Deutschkenntnisse vorhanden.

Mobilität und Flexibilität in qualifikatorischer, zeitlicher und regionaler Hinsicht

In einem immer stärker konkurrierenden Arbeitsmarkt erweisen sich für die Positionierung der Einzelnen Mobilität und Flexibilität in qualifikatorischer, zeitlicher und regionaler Hinsicht als immer wichtiger. In einer solchen Situation haben insbesondere wenig qualifizierte Frauen und/oder solche, die aufgrund von Betreuungspflichten oder anderer Einschränkungen auf einen wohnortnahen Arbeitsplatz angewiesen sind, wenig Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten.

4.1 Berufsbegleitendes Beratungs- und Coachingangebot

Die Sachgüterproduktion, in der weitgehend noch standardisierte Beschäftigung vorherrscht, ist durch einen Rückgang gekennzeichnet. Im Wachstum begriffen ist der Dienstleistungsbereich, in dem geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, Projektarbeit, befristete Arbeitsverträge sowie ortsunabhängigere Beschäftigungsformen deutlich weiter verbreitet sind.

Mit diesen neuen Erwerbsformen können durchaus auch Chancen einhergehen, wie z.B. individuelle Gestaltungsmöglichkeiten oder höhere Zeitautonomie. Darin dürfte auch der Grund liegen, warum diese Beschäftigungsformen trotz aller sozialversicherungsrechtlicher Problematiken von einzelnen durchaus geschätzt werden.

Risiken und Gefahren neuer Erwerbsformen

Hervorzuheben sind aber, gerade bei weniger gut qualifizierten, mobilen und flexiblen Arbeitskräften die Risiken und Gefahren dieser Entwicklungen. Richard Sennett (2008)[77] spricht in diesem Zusammenhang beispielsweise vom „Driften“ zwischen unverbundenen flexiblen Erwerbsstationen. Dadurch kann keine berufliche Identität ausgebildet werden. Weiteres drohen bei einer Aneinanderreihung von befristeten und/oder projektförmigen Arbeitsepisoden Dequalifikationsprozesse.

Längerfristige Begleitung

Aus diesem Grund gilt es Frauen, die sich in entsprechenden Erwerbssituationen befinden, dabei zu unterstützen, ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und davon ausgehend ihren weiteren Berufsweg zu planen. Bei diesem sollten sie ein Stück weit begleitet werden. Wenn beispielsweise eine Frau mangels Alternativen in der Region und angesichts ihrer aktuellen Kinderbetreuungssituation eine 15 Stunden-Stelle als angelernte Verkäuferin annimmt, sollte im Rahmen eines solchen Begleitangebotes mit der betroffenen Frau an ihren längerfristigen Lebens- und Berufsplänen und den notwendigen Schritten dorthin gearbeitet werden. So könnte ein stufenweiser Umstieg auf einen höher qualifizierten Arbeitsplatz und eine Ausweitung der Arbeitszeit gelingen. Besonderes Augenmerk sollte auf die Gruppe der Alleinerzieherinnen gelegt werden.

Gedacht ist, an ein Angebot, das umfassender ist als eine Karriereberatung (ein Begriff, der bei gering qualifizierten Frauen wenig anschlussfähig ist) oder die derzeitigen Angebote der bereits sehr erfolgreich agierenden Frauenberufszentren. Es gilt, Frauen in der selbstbestimmten Gestaltung ihres Lebens und ihrer Berufsbiographie zu stärken. Idealerweise würde ein entsprechendes längerfristiges Begleitangebot auch Qualifizierungselemente umfassen und es sollte die Möglichkeit einer Förderung von Bildungsangeboten am freien Arbeitsmarkt gegeben sein. Wesentlich wäre auch eine gute Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft.

Das Beratungsangebot sollte auch selbständig erwerbstätigen Frauen offen stehen, denn gerade Ein-Personen-Unternehmen von Frauen mit kleineren Kindern bietet oft nur einen Zuverdienst.

[77] Vgl. Richard Sennett: „Der flexible Mensch“. Berlin, 2000, S.15f. sowie Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Friedrich Ebert Stiftung, 2008

4.2 Geschlechterstereotypen, traditionelle Rollenbilder und Werthaltungen aufweichen

Die Wahl der Ausbildung und des Berufes, die familiären Strukturen und Gepflogenheiten werden maßgeblich von Rollenbildern und Stereotypen beeinflusst. Diese sind in unserer Kultur tief verankert und ändern sich nur sehr langsam - in letzter Zeit lassen sich sogar wieder Retraditionalisierungstendenzen beobachten - nicht zuletzt, weil sie (unbewusst) immer wieder reproduziert werden.

Geschlechterstereotype Rollenbilder werden bereits im Kindesalter entwickelt, abgespeichert und in Folge immer wieder aktiviert. Transportiert werden sie hauptsächlich über Medien, Eltern, Freundschaften, Kindergarten und Schule.

Viele der Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt stehen in Verbindung mit Geschlechterstereotypen. Und diese sind auch der Grund, warum die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend als "Frauenproblem" dargestellt wird.

Das Aufweichen von Rollenzuschreibungen und das Verändern traditioneller Werthaltungen sind wesentlich für die Förderung der Chancengleichheit. Wenn sich in den Köpfen nichts verändert wird den Frauen beispielsweise auch die beste Qualifikation nicht viel mehr Chancengleichheit bringen.

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Es gilt einerseits Sensibilisierungs- und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen, beispielsweise in Form von Kampagnen, Filmen, Fotowettbewerben, Veranstaltungen, Role Models usw. Diese können sich an spezielle Zielgruppen richten (Frauen, Männer oder Unternehmen) oder die gesamte Gesellschaft adressieren. Ein Beispiel ist das Interreg-Projekt "betrifft: Rollenbilder" des Referats für Frauen und Gleichstellung Vorarlberg, der Stabsstelle für Chancengleichheit Graubünden und der Stabsstelle für Chancengleichheit Liechtenstein. Ein anderes Beispiel ist „Rollenbilder: eine interaktive Ausstellung“, eine Wanderausstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland.

Gerade wenn es um unbewusste und tief verankerte Mechanismen geht, ist es wesentlich mit Irritationen oder Humor zu arbeiten.

Andererseits sollten bewusstseinsbildende Workshops oder Schulungen für KindergartenpädagogInnen und SchulpädagogInnen umgesetzt werden.

Berufsinformation und -orientierung

Ein weiteres wichtiges Feld ist Berufsinformation und -orientierung. Angebote in diesem Bereich sollten sich aber nicht nur an Mädchen und Burschen richten, sondern auch an Unternehmen. Diese sollten mehr über die Mechanismen erfahren, die letztlich dazu führen, dass Mädchen nach wie vor zumeist traditionelle Frauenberufe ergreifen und technische Berufe für sie wenig attraktiv sind, und es sollten Ansatzpunkte zum Gegensteuern weitergegeben werden.

Wenn es darum geht, Mädchen für nicht traditionelle Bereiche zu motivieren, sind umfassende Maßnahmen gefragt, die die Möglichkeit zum Ausprobieren beinhalten. Einzelimpulse reichen hier nicht aus. Mädchen müssen diese Felder zu ihrem Leben und Interessen in Bezug bringen können und dafür braucht es Zeit.

4.3 Bildungszugang, Bildungsmotivation sowie Höherqualifizierung von Geringqualifizierten

Eine gute Qualifikation senkt das Arbeitslosigkeits- und vor allem auch das Armutsrisiko, lässt mehr Handlungsspielraum am Arbeitsmarkt offen und erhöht die Chancen auf einen stabilen Erwerbsverlauf. Aus diesem Grund ist es wesentlich, das Bildungsniveau von Frauen, insbesondere von Geringqualifizierten zu erhöhen.

Als Interventionsregion bietet sich angesichts der Bildungsstruktur (vgl. Abb. 4) vor allem das Südburgenland an, obwohl entsprechende Aktivitäten sicher im ganzen Burgenland sinnvoll wären.

Bildungsmotivation erhöhen und Erstzugänge schaffen

In der Auseinandersetzung mit Lernen wird oft davon ausgegangen, Lernen und Bildung würden für alle Menschen gleichermaßen eine attraktive und befriedigende Aktivität darstellen. Diese Annahme entspricht aber nicht der Realität.

Der Begriff des Lernens löst bei den meisten Menschen zunächst ambivalente Gefühle aus. Einerseits wird Lernen positiv besetzt und mit einer persönlichen Weiterentwicklung und Entfaltung verbunden. Andererseits ist Lernen auch angstbehaftet, wird als Mühsal empfunden und mit Scheitern verbunden.

Generell ist anzumerken, dass Lernmotivation durch komplexe Wirkungsmechanismen (z.B. subjektive, soziodemographische oder betriebliche Faktoren) entsteht und vereinfachende Ursache-Wirkungs-Modelle zur Erklärung nicht ausreichen. Relevante Faktoren können sich gegenseitig verstärken oder auch aufheben, bestimmte Lebenssituationen oder persönliche Krisen können vorhandene Motivation unter Umständen nicht wirksam werden lassen.

Im individuellen Lebenszusammenhang kann es auch in bestimmten Konstellationen sinnvoll sein „nicht zu lernen“ und sich entsprechenden Anforderungen zu widersetzen. So kann eine „Selbstausgrenzung“ bildungsbenachteiligter Personen im Motiv der Aufrechterhaltung der biographischen Selbstkonsistenz und Bestätigung des Selbstwertgefühls begründet sein.[78]

Treffen diese Ausgangsbedingungen auf die noch vorherrschende Organisation von Bildung und Weiterbildung in Österreich, entsteht eine systematische Benachteiligung bestimmter Personengruppen.

Um eine gute Basis für eine Höherqualifizierung zu schaffen, gilt es zunächst im Bereich Lernmotivation und Erstzugang Interventionen zu setzen. Erfahrungen dazu wurden unter anderem beim Projekt „learn forever“[79] gesammelt. Wesentliches Erfolgskriterium ist Niederschwelligkeit. Niederschwelligkeit einerseits in Bezug auf den räumlichen Zugang bzw. die Zugangsbedingungen. Die niederschwelligste Form ist jene, in denen Frauen vor Ort „aufgesucht“ werden (wie z.B. beim Bildungsbus oder in den Unternehmen), um ihnen Bildung nahe zu bringen, und ihnen ein kostenloses Angebot unterbreitet wird. Niederschwelligkeit aber auch in Bezug auf die Bindungsbereitschaft und Bindungserwartungen. Am niederschwelligsten sind Formen, in denen Spontaneität und das Hier und Jetzt zählen, d.h. es gibt keine Voraussetzungen hinsichtlich Zeitstruktur und zeitlicher Disziplin sowie keine inhaltliche Begrenzung und eine geringe Erfolgs- oder Zielanforderung.

[78] Vgl. Gräfinger Elisabeth, Weber Friederike (2005), S. 4 ff.

[79] Vgl. www.learnforever.at

In diesem Themenfeld wurde in Österreich bereits einiges erprobt (z.B. Bildungsbus, Lernpartys, MultiplikatorInnenkonzepte), das weiterentwickelt oder transferiert werden kann. Aber auch Neuentwicklungen sind gefragt. Zu denken ist sowohl an Aktivitäten im öffentlichen Raum wie auch in bestimmten Settings (z.B. Unternehmen). Darüber hinaus könnten Sensibilisierungskampagnen, die sich gezielt an Frauen richten, den Boden gut aufbereiten.

Lehrabschluss nachholen

Unter der Zielgruppe Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss befindet sich eine nicht geringe Anzahl an Frauen, die eine Lehre begonnen, diese aber aus verschiedenen Gründen nicht abgeschlossen haben und nun im angelernten Bereich tätig sind.

Hier gilt es einerseits das bestehende Angebot (z.B. „Du kannst was“, 2.Chance, Vorbereitungskurse für den außerordentlichen Lehrabschluss, Kompetenz mit System) weiterzuentwickeln (z.B. noch stärkere Einbindung von Unternehmen, integriertes Berufscoaching) und frauenspezifischer auszugestalten.

Ergänzend sollte ein sehr individuelles Angebot unterbreitetet werden, das Frauen, die bereits die formalen Kriterien für einen außerordentlichen Lehrabschluss erfüllen, durch gezielte Informations-, Motivations-, Beratungs- und Betreuungsleistungen auf den außerordentlichen Lehrabschluss vorbereitet (z.B. Unterstützung bei der Beantragung, Zur-Verfügung-Stellen von geeigneten Lernunterlagen, Kleingruppen- und Einzelförderunterricht, individuelle Prüfungsvorbereitung, Coaching, usw.). Dieses Angebot könnte es vor allem beschäftigten Frauen erleichtern (für die aus zeitlichen Gründen ein Kursangebot schwerer zu absolvieren ist), einen formalen Abschluss zu erlangen.

Wesentliches Thema bei diesem Angebot sollten auch die weiteren Berufsperspektiven und möglichen „Karrierewege“ der Frauen sein.

Weibliche NEETs unterstützen

Eine weitere wichtige Zielgruppe im Interventionsfeld „Bildungsabschluss nachholen“ sind die weiblichen „NEETs“, also Mädchen und junge Frauen, die in keinem (Aus-)Bildungsverhältnis stehen, noch beschäftigt sind. Es wird auch von systemfernen Jugendlichen und jungen Erwachsenen gesprochen.

Laut einer Studie von Bacher et.al. (2013)[80] lässt sich bei Frauen das NEETs-Risiko auf die Faktoren Betreuungspflichten (v.a. aufgrund früher Mutterschaft), früher Schulabgang, vorausgehende Arbeitslosigkeit und Krankheiten zurückführen, wobei den stärksten direkten Einfluss Betreuungspflichten und früher Schulabgang haben.

Generell handelt es sich bei den NEETs um eine sehr heterogene Gruppe. Die Heterogenität ist einerseits Resultat der Altersspanne: so wird in der Literatur üblicherweise von 15- bis 24-jährigen Personen ausgegangen, mitunter wird der Kreis auch auf bis 29-jährige junge Erwachsene erweitert. Zum anderen weist die Studie von Bacher et.al. (2013) fünf Untergruppen aus, die sich entweder in ihren Einstellungen und Haltungen und/oder Risikofaktoren unterscheiden. Diese Unterschiedlichkeit muss bei der Konzeption von zielgerichteten Interventionen jedenfalls berücksichtigt werden.

[80] Vgl. Bacher et al (2013), S. 149

Aufgrund der Heterogenität der NEETs-Gruppe braucht es Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Einerseits Maßnahmen, die präventiv Prozesse vermeiden, die zu einer NEETs-Situation führen, wie beispielsweise Erhöhung von Chancengleichheit im Bildungssystem oder Vermeidung von frühem Schulabbruch. Andererseits Maßnahmen, die auf die (Re-)Integration von NEETs-Jugendlichen abzielen.[81]

Wesentlich ist es, in diesem Handlungsfeld ergänzende Maßnahmen zum bestehenden Angebot anderer AkteurInnen, v.a. des Sozialministeriumsservice (SMS), Bildungsministeriums (BMBF) und AMS, zu setzen.

Die meisten Maßnahmen des SMS und BMBF sind im ESF-OP im Bereich „Verringerung und Verhütung des vorzeitigen Schulabbruchs" verankert. Zu nennen ist hier beispielsweise das Jugendcoaching, das primär das Ziel verfolgt, Phasen der Ausbildungs- und Erwerbslosigkeit zu verhindern. Die Erfahrungen zeigen, dass parallel zum Jugendcoaching und daran anschließend weitere Interventionen notwendig sind, um möglichst viele bereits „ausgestiegene" Jugendliche zu erreichen und ihnen Perspektiven zu bieten, wie beispielsweise mit Modellen der stundenweisen Beschäftigung, die eine lose Kontaktnahme ermöglichen und u.a. durch die unmittelbare Bezahlung von geleisteter Arbeit eine gute Grundlage für einen langsamen, aber stetigen Beziehungs- und Vertrauensaufbau bieten, ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Arbeit mit der Zielgruppe, ebenso wie die hinausreichende/aufsuchende Arbeit.

Darüber hinaus sollten die Maßnahmen für die Zielgruppe Mädchen bzw. junge Frauen maßgeschneidert werden. Zu denken wäre beispielsweise an Projekte für Mädchen und junge Frauen, die aufgrund einer frühen Mutterschaft ihre Ausbildung abgebrochen haben, oder an innovative Maßnahmen für jene Mädchen/junge Frauen, die schon längere Zeit erfolglos eine Lehrstelle in ihrer Region suchen, für Mädchen/junge Frauen mit Migrationshintergrund oder solche, die psychischen Probleme aufweisen. Zentral ist, dass die jeweiligen Maßnahmen den zumeist multiplen Problemlagen der Zielgruppe gerecht werden und auch eine gewisse Nachbetreuung sicherstellen.

Lehrausbildung bei jungen Frauen forcieren

In Bezug auf die Einkommenschancen nach Absolvierung einer Berufsausbildung zeigt sich, dass mit bestimmten Lehrausbildungen durchaus ein höheres Einkommen erzielt werden kann als beispielsweise mit einer mittleren berufsbildenden Schule.

Darüber hinaus ist das Alter, in dem Mädchen sich für einen Ausbildungsweg entscheiden müssen, nicht unbedingt ideal, um nicht traditionelle Berufswege zu wagen.

Aus diesem Grund sollte überlegt werden, ob beispielsweise Absolventinnen von mittleren, aber durchaus auch höheren Schulen, für eine zusätzliche Lehrausbildung motiviert werden könnten. Hier gibt es die Möglichkeit einer verkürzten Lehre.

4.4 Beschäftigung älterer Frauen unterstützen

Obwohl auch bei älteren Frauen das Nachholen eines formalen Abschlusses durchaus sinnvoll ist - vor allem, weil in Österreich bereits in einem Alter ab 40, 45 Jahren von älter gesprochen wird - ist es sehr schwer, Frauen ab einem gewissen Alter zu einem solchen Schritt zu motivieren.

Über welchen Weg auch immer, es ist wesentlich, Frauen dabei zu unterstützen, in ihren letzten rund 10 Jahren vor der Pension – und das ist angesichts der zunehmenden Kurzfristigkeit am Arbeitsmarkt eine lange Zeit – ein entsprechendes Einkommen zu erzielen, das sie vor Altersarmut schützt.

[81] Vgl. Bacher et al (2013), S. 570

Angesichts des etwas höheren Anteils an älteren arbeitslosen Frauen im Bezirk Oberpullendorf könnten in dieser Region Pilotprojekte umgesetzt werden. Handlungsbedarf ist aber sicher im gesamten Burgenland gegeben.

Geschlechterunterschiede bei „Altersarbeitslosigkeit" erkennbar

Laut einer qualitativen Studie von FORBA[82] lassen sich Geschlechtsunterschiede im Hinblick auf Alterszuschreibungen und daraus resultierenden Folgen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration feststellen. Auffallend ist beispielsweise, dass das Aussehen im Zusammenhang mit Altersstereotypen bei Frauen eine wichtige Rolle für ihren Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt spielt, während dies bei Männern so gut wie gar nicht zum Tragen kommt. Das ist vor allem im Handel und im Gastgewerbe der Fall, wo ein „jugendliches" Aussehen zu den ungeschriebenen und unausgesprochenen Anforderungen zählt. Berufserfahrungen und Kompetenzen treten da vielfach in den Hintergrund.

Zu beobachten ist auch, dass der entscheidende Knick in der Berufsbiographie - nachdem es, wenn überhaupt, nur mehr zeitlich begrenzte, prekäre und instabile Integrationsvarianten gibt - bei Frauen früher einsetzt als bei Männern. Hier muss angemerkt werden, dass sich die Kontinuität der Berufsbiographie bei Frauen und Männern generell unterschiedlich darstellt. Frauen weisen aufgrund der geschlechtsspezifisch geprägten gesellschaftlichen Arbeitsteilung (Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit) und der Segmentierung des Arbeitsmarktes diskontinuierlichere Berufskarrieren auf.

Auch fällt die finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit für „ältere" Frauen prekärer aus als bei gleichaltrigen Männern. Zum niedrigeren Arbeitslosengeld (aufgrund niedrigerer Arbeitseinkommen) kommt, dass gerade in dieser Altersgruppe Frauen nach Scheidungen mit höheren Ausgaben konfrontiert sind und teilweise auch Schulden aus der Ehe eine erdrückende Belastung für die Frauen darstellen.

Allerdings wurde in der Studie von FORBA auch festgestellt, dass die Diskontinuität in den Berufsbiographien der Frauen, die viele Arbeitsplatzwechsel inkludiert, dazu führt, dass Frauen eine größere gedankliche Flexibilität hinsichtlich ihres möglichen beruflichen Einsatzgebietes bei der Arbeitssuche aufweisen.

Interventionen bei Frauen und Unternehmen

Es gilt einerseits mit den Frauen an ihren vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen zu arbeiten, ihre Situation und eingetretenen Pfade zu reflektieren (z.B. Erwerbstätigkeit in diesem Alter nicht als Überbrückung bis zur Pension zu verstehen oder noch ein neues Berufsfeld zu wagen), ihr Selbstbewusstsein und ihre Bildungsmotivation zu stärken, ihren Mobilitätsradius auszuweiten und gezielt Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Gesundheitsförderungsangebote zu unterbreiten. Andererseits ist es notwendig, sich intensiv mit dem Personalbedarf und dem Personalmanagement der regionalen Unternehmen auseinanderzusetzen und mit diesen das Thema ältere ArbeitnehmerInnen zu reflektieren. So zeigt sich beispielsweise, dass eine längerfristig orientierte Personalpolitik und eine inklusive Unternehmenskultur förderlich für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen ist. Darüber hinaus ändert sich aufgrund der demographischen Struktur beispielsweise auch die KundInnenstruktur von Unternehmen und auch das sollte in der Wirtschaft stärker Berücksichtigung finden.

[82] Vgl. Krenn, Manfred, Vogt, Marion: Da kräht kein Hahn nach Ihnen. Die Situation von „älteren" Arbeitslosen und ihre Chance auf Reintegration, FORBA-Forschungsbericht 1/2007, Wien 2007, S. 142f.

Es gilt äußerst differenziert an das Thema heranzugehen, die mit dem Alter verbundenen (Selbst-) Zuschreibungen und Stereotype sowie negative (z.B. „alle Älteren sind unflexibel“) wie auch positive Pauschalierungen (z.B. „alle Älteren haben wertvolle Erfahrungen“) zu hinterfragen und die Ebene der Anforderungen einerseits und der vorhandenen Kompetenzen andererseits zu fokussieren. Erfolgversprechend ist sicher ein sehr individueller Ansatz, der Frauen und Unternehmen zusammenzubringt und bestehende Arbeitsplatznischen gezielt nutzt.

Zu überlegen wären auch generationenübergreifende Ansätze: Vom Austausch zwischen „älteren“ Frauen und Mädchen können beide Seiten profitieren.

4.5 Thema Teilzeitarbeit aufgreifen

Wie in dieser Studie an anderer Stelle beschrieben, ist Teilzeit die wesentliche Strategie von Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die möglichen negativen Folgen von Teilzeit werden dabei häufig nicht bedacht.

Bewusstseinsbildung und Beratung

Aus diesem Grund sollten hier sensibilisierende Maßnahmen ergriffen werden. Ebenso sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass Teilzeit viele Facetten hat (z.B. 30 Stunden oder 3 Tage in der Woche).

Das Thema Teilzeit kann aber auch ganz anders bearbeitet werden, wie z.B. die Schweizer Kampagne Teilzeitmann[83] zeigt, oder es könnten weitere Aspekte (z.B. Teilzeit in Führungspositionen) aufgegriffen werden. Die Bewusstseinsbildung sollte darüber hinaus generell die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern und das Thema Frauenarmut thematisieren.

Neben bewusstseinsbildenden Maßnahmen braucht es ganz konkrete Beratungs- und Betreuungsangebote, die Frauen dabei unterstützen, von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitstelle zu wechseln bzw. ihre Arbeitszeit auszuweiten. Hier gilt es einerseits an den inneren Bildern zu arbeiten („es ist legitim für eine Frau mit Kindern Vollzeit zu arbeiten“) und andererseits konkrete Hilfe bei der Suche nach einer Vollzeitstelle und Organisation der Kinderbetreuung anzubieten.

Innovative Projekte im Einzelhandel

Beim Thema Teilzeit sind insbesondere innovative Projekte im Einzelhandel gefragt.

Im Einzelhandel ist die Teilzeitquote in den letzten Jahren bekanntlich kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2012 in Österreich bei den Frauen bei 58% (bei den Männern waren es 16,3%). Besonders deutlich war der Anstieg bei der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen und den 35- bis 44-Jährigen. Interessant ist auch die sehr hohe Teilzeitquote von über 70% bei den 55-bis 64-jährigen[84] im Einzelhandel beschäftigten Frauen.[85]

Bei beinahe 13% der im Einzelhandel teilzeitbeschäftigten Frauen handelt es sich um eine sogenannte unfreiwillige Teilzeit, d.h. diese Frauen würden gerne mehr als 35 Stunden arbeiten.[86]

Laut dem österreichischen Arbeitsklima-Index verdienten die befragten Frauen im Einzelhandel EUR 1.030,-, jene, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, sogar nur EUR 770,-. Ein Fünftel der Teilzeitkräfte gibt an, dass ihr Einkommen allein nicht zum Leben ausreicht.[87]

---

[83] http://www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html

[84] An dieser Stelle ist anzumerken, dass ältere Beschäftigte im Einzelhandel im Vergleich zur Gesamtwirtschaft unterrepräsentiert sind.

[85] Vgl. Bierbaumer Polly et al. (2014), S. 27ff

[86] Vgl. ebenda, S. 37. Basis ist die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Keine Informationen liegen bezüglich der Wünsche zur Aufstockung der Arbeitszeit auf bis zu 35 Stunden vor.

[87] Vgl. ebenda, S. 112 und S. 115

Hier sollten gezielte Angebote im Sinne von Maßnahmenpaketen für die Frauen und die Unternehmen lanciert werden. Als Interventionsregion bietet sich beispielsweise der Bezirk Neusiedl an, der aufgrund des Outlet-Centers Parndorf (das noch weiter wachsen wird) einen hohen Anteil an Beschäftigten im Handel aufweist. Es könnte aber auch bei einer der großen Einzelhandelsketten „angedockt" werden.

Idealerweise sollte es bei diesem Gesamtpaket nicht nur um das Thema Teilzeit gehen, sondern auch Qualifikationsfragen aufgeworfen und entsprechende Angebote gelegt werden.

4.6 Integrierte Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und zur Nutzung lokaler Beschäftigungspotenziale

Wie bereits in der Studie „Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur"[88] beschrieben und im Rahmen der Workshops im gegenständlichen Projekt noch einmal bestätigt, zeigt sich ein Bedarf im Bereich der Entwicklung und Verbesserung der Lebensqualität des ländlichen Raumes, der gleichzeitig ein Beschäftigungspotenzial für Frauen birgt.

Interventionen in diesem Bereich sollten vor allem zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen beitragen.

Angesichts der (zumeist gegebenen) Notwendigkeit einer breiteren Finanzierung solcher Vorhaben ist insbesondere an Förderkombinationen zu denken. Konkret geht es um Projekte von oder für Frauen, die einerseits aus dem ESF und andererseits aus dem ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds) gefördert werden könnten.

Soziale Dienstleistungen fokussieren

Zu nennen sind insbesondere soziale Dienstleistungen, beispielsweise im Bereich Pflege und Betreuung.

Nehmen wir das Beispiel Kinderbetreuung: Diese ist nach Ansicht der regionalen ExpertInnen trotz Verbesserungen in den letzten Jahren bei weitem noch nicht optimal. Problematisch sind beispielsweise Angebote für unter 3-Jährige, Nachmittagsbetreuung für Schulkinder, Sommerpausen oder Öffnungszeiten. Das stellt eine wesentliche Arbeitsmarktbarriere für Frauen dar, wäre aber auch ein mögliches Beschäftigungsfeld für Frauen. Angeführt wird die Notwendigkeit innovativer (z.B. gemeindeübergreifend, altersgemischt) und nicht institutioneller Formen der Kinderbetreuung oder Angebote wie Gesunde Jause und Mittagstisch.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Altenpflege. Ideen wie generationsübergreifende Projekte, Altenwohnungen im Ort, Tagesbetreuung oder Green Care Projekte wurden von den ExpertInnen in den Workshops eingebracht.

Die Schaffung entsprechender Angebote ist im Entwurf des Programms für ländliche Entwicklung unter Basisdienstleistungen und Dorferneuerung in ländlichen Gebieten beschrieben: *„Durch den Ausbau sozialer Dienstleistungen, wie Kinderbetreuung, Pflege, Gesundheitseinrichtungen und -dienstleistungen einschließlich Gesundheitsförderung, sollen diese Einrichtungen für alle, die im ländlichen Raum Bedarf daran haben, in hoher Qualität zugänglich gemacht und die Beschäftigungspotenziale von Frauen mit Betreuungspflichten gehoben werden. Für Menschen, die besonderer Unterstützung bedürfen, wie Kinder und Jugendliche, Ältere sowie Menschen mit Beeinträchtigungen oder in besonderen Notlagen, sollen bedarfsorientierte Angebote geschaffen werden"*.[89]

[88] Vgl. Weber, Friederike (2009)

[89] Vgl. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 2014, S. 212

Konkret wird im Programm beispielsweise von bedarfsgerechter Adaptierung von Kinderbetreuungseinrichtungen, von Tageszentren, generationenübergreifenden Einrichtungen, mobilen Diensten usw. gesprochen. Ebenso verankert sind klimafreundliche Mobilitätslösungen – ein weiterer in der Studie „Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur" und in den regionalen Workshops angesprochener Bedarf mit Beschäftigungsoptionen für Frauen (z.B. Fahrgemeinschaften, Wassertaxis, Gemeindechauffeurin, die u.a. ältere Leute zum Arzt/zur Ärztin bringt und für diese Besorgungen macht). In der Gesamtverkehrsstrategie des Burgenlandes ist in diesem Zusammenhang von „Mikro–ÖV-Lösungen" die Rede, als Beispiel wird der Gmoabus angeführt.[90]

Beim Stichwort soziale Dienstleistungen ist angesichts der aktuellen Situation auch die Betreuung von AsylwerberInnen zu erwähnen. Hier könnten auf Gemeindeebene Unterbringungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote bereitgestellt werden, die gleichzeitig Frauen aus der Gemeinde einen Arbeitsplatz bieten.

Weiteres Beschäftigungspotenzial wird von den regionalen ExpertInnen in der Studie „Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur" im Bereich Nahversorgung geortet und hier durchaus auch in Zusammenhang mit sozialen Dienstleistungen gestellt (z.B. Dorfladen mit Kinderbetreuung oder mit Café, Dorfwirtshaus mit Essen auf Rädern für Ältere).

Die Förderung von Nahversorgungsbetrieben einschließlich gewerblicher Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe ist ebenfalls im Entwurf für das Programm für ländliche Entwicklung in Österreich 2014 – 2020 festgeschrieben.[91] Ebenso enthalten ist die Gründung innovativer Kleinstunternehmen im ländlichen Raum (unter Berücksichtigung regionaler Konzepte) als explizite Möglichkeit zur Verbesserung der Chancen von Frauen auf existenzsichernde Beschäftigung. Darunter fällt die Gründung und Entwicklung von innovativen Unternehmen mit wirtschaftlichem Mehrwert für die ländliche Region, innovative Handwerke, verarbeitendes Gewerbe und industrielle Erzeugung, innovative und kreative Dienstleistungen sowie neue Produkte und Dienstleistungen in der Region, die der Ergänzung für regionale Wertschöpfungsketten dienen.[92]

Eine Idee, die dazu von den regionalen ExpertInnen in den Workshops eingebracht wurde, ist beispielsweise die Vermarktung regionaler Produkte.

Integrierte Maßnahmen sind gewünscht, aber sehr komplex

Die zielorientierte Verbindung von ELER und ESF ist zwar einerseits gewünscht[93], birgt andererseits eine hohe Komplexität, z.B. wer kann Förderwerber/in bei den verschiedenen Fonds und in den einzelnen Schwerpunkten sein, was wird durch den jeweiligen Fonds in den genannten Schwerpunkten genau gefördert, usw. Darüber hinaus gilt es zu bedenken, dass die angesprochenen Leistungen vielfach im Bereich der Sozialwirtschaft liegen. Es stellen sich hier beispielsweise Fragen der Trägerschaft bzw. Rechtsform, Gewerbeberechtigung oder Haftung, insbesondere, wenn es um Initiativen mehrerer Frauen geht. Die Haftungsfrage ist nicht zuletzt deshalb so wichtig, weil beispielsweise im ELER im Bereich der sozialen Angelegenheiten bei der Dorferneuerung ein Mindestinvestitionsvolumen von EUR 50.000,- für eine Förderung notwendig ist.[94]

[90] Vgl. Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) GmbH, 2014, S. 5
[91] Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 2014, S. 197
[92] Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 2014, S. 197 und S. 203
[93] Das gleiche gilt natürlich auch für den ESF und den EFRE
[94] Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, 2014, Seite 197 und Seite 223

Beratung und Unterstützung im Vorfeld empfehlenswert

Angesichts dieser Komplexität ist eine Beratung und Unterstützung, an die man/frau sich mit einer Projektidee (idealerweise auch später) wenden kann, empfehlenswert.

Mit diesen Projekten könnten einerseits höherqualifizierte Frauen angesprochen werden, die dabei beispielsweise Managementaufgaben übernehmen oder bei der Gründung innovativer Kleinstunternehmen unterstützt werden (hier könnte auch ein Beschäftigungspotenzial für Akademikerinnen liegen), und andererseits geringqualifizierte Frauen, die mit einer entsprechenden Qualifizierung angelernte Tätigkeiten übernehmen könnten.

Mobilität und Kinderbetreuung

Es ist aber auch abseits integrierter Maßnahmen empfehlenswert Interventionen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen durch Veränderungen im Bereich Mobilität (z.B. Aufmerksam-Machen auf Möglichkeiten abseits althergebrachter Mobilitätsrouten) und Kinderbetreuung (insbesondere flexible und mobile Angebote) zu setzen.

4.7 Generelle Empfehlungen

Die Projekte sollten sich nicht ausschließlich an Frauen und Unternehmen richten, sondern auch Männer mit einbeziehen oder diese sogar gezielt ansprechen (z.B. bei bewusstseinsbildenden Maßnahmen). Für die erfolgreiche und nachhaltige Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist es beispielsweise wesentlich, das gesamte Familiensystem zu berücksichtigen.

Bei Qualifizierungsprojekten, die darauf abzielen, dass Frauen einen Arbeitsplatz finden, sollten Unternehmen bereits von Anfang an, idealerweise gleich in der Konzeptionsphase, miteingebunden sein. Eine unternehmensnahe Qualifizierung erhöht die Chance auf Vermittlung wesentlich.

Methodisch empfiehlt sich bei Qualifizierungsprojekten ein kompetenzorientierter Ansatz. Das bedeutet u.a. von den bereits vorhandenen Kompetenzen und Stärken der Frauen auszugehen, Handlungs- und Anwendungsorientierung in den Mittelpunkt zu stellen, Lerninhalte zu Kompetenzen zu bündeln und einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, auf die Bewältigung authentischer Anforderungssituationen (Lernen an Arbeitsaufgaben aus der Praxis, Lernen durch Lösen praxisrelevanter Problemstellungen) abzuzielen sowie selbstgesteuertes und gemeinsames Lernen in der Gruppe zu forcieren.

Ganz besonders geachtet werden, sollte auf ein synergetisches Vorgehen. Damit ist eine gute Abstimmung mit anderen relevanten AkteurInnen im Bereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen, insbesondere mit dem AMS, gemeint.

Die in einem Workshop eingebrachte Vernetzungsidee (runder Tisch) für ein koordiniertes Vorgehen ist ein sehr guter Vorschlag. Bei der Vernetzung gilt es über den „eigenen Tellerrand“ zu schauen und auch an solche Organisationen zu denken, deren Relevanz nicht gleich auf der Hand liegt, die aber beispielweise wesentlich für den Zugang zu gewissen Zielgruppen sein können. Darüber hinaus sind grenzüberschreitende Projekte mit den benachbarten EU-Ländern zu überlegen, um die Beschäftigungssituation der Frauen in diesen Ländern zu verbessern und so einen Beitrag leisten zu können, das grenzüberschreitende Berufspendeln einzuschränken.

Obwohl als eigenes Handlungsfeld definiert, sollte bei jedem Projekt das Reflektieren von Geschlechterstereotypen, traditionellen Rollenbildern und Werthaltungen einen integralen Bestandteil bilden, ebenso wie die Sensibilisierung für das Thema Teilzeit.

Auch kleinere Organisationen und Vereine sollten die Chance erhalten, eine Projektidee umzusetzen. Für diese stellt allerdings die notwendige Vorfinanzierung eine unüberwindbare Hürde dar. Hier sind einerseits Zwischenfinanzierungen notwendig und andererseits kostenlose Kredite, da Kreditzinsen nicht förderbar sind.

Vor dem Hintergrund des Zieles, dass erfolgreiche Pilot- und Modellprojekte zu einem Dauerangebot werden, sollte schon während der Laufzeit der Maßnahmen besonderes Augenmerk auf deren Nachhaltigkeit gelegt werden. Für die erfolgreiche Umsetzung und Evaluierung mancher Projektideen und Modellprojekte reicht sicherlich eine relativ kurze Laufzeit, andere Ansätze bedürfen eines längeren Zeitraumes (mind. 3 Jahre), um wirklich fundiert erprobt werden zu können und hinsichtlich ihres nachhaltigen Erfolges eingeschätzt werden zu können.

5 Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Hrsg. v. Statistik Austria. Wien 2014

Bacher, Johann; Braun, Julius; Burtscher-Mathis, Simon; Dlabaja, Cornelia; Lankmayer, Thomas, Leitgöb, Heinz: NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich, Wien 2014

Bericht des Rechnungshofes. Reihe Einkommen 2014/1, Wien Dezember 2014

Beschäftigung Österreich 2014-2020. Operationelles Programm. Hrsg. v. Sozialministerium, Wien Jänner 2015

Bierbaumer-Polly, Jürgen, et. al.: Beschäftigung im Handel. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Beiträge zur Wirtschaftspolitik Nr. 33, Wien 2014

Bock-Schappelwein, Julia, et.al.: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Hrsg. v. AMS Österreich, Wien Jänner 2015

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft: Entwurf für das Programm für ländliche Entwicklung in Osterreich 2014 – 2020, final draft 08.04.2014

Burgenländischer Sozialbericht 2011/2012

Census 2011 Burgenland. Ergebnisse zur Bevölkerung aus der Registerzählung. Hrsg. v. Statistik Austria, Wien 2013

Fink, Martina, Horvath, Thomas, Huemer, Ulrike, Mahringer, Helmut, Sommer, Mark: Mittelfristige Beschäftigungsprognose – Teilbericht Burgenland. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020, Wien 2014

Gräfinger Elisabeth, Weber Friederike: Potenzial Lebenslanges Lernen. Ein Praxisbuch für Unternehmen, Wien 2005

Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofil Burgenland 2013

Jakowitsch, Judith: Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Kurzfassung/Empfehlungen, Eisenstadt 2009

Jakowitsch, Judith: Teilzeitarbeit. Motive, Auswirkungen, Empfehlungen. BGF: Studies, Band 10, Jg. 2013

Krenn, Manfred, Vogt, Marion: Da kräht kein Hahn nach Ihnen. Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chance auf Reintegration, FORBA-Forschungsbericht 1/2007, Wien 2007

Mascherini, Massimiliano, Salvatore, Lidia, Meierkord, Anja, Jungblut, Jean-Marie: NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Dublin 2012

Ringler, Paul, Voglmayr; Stefanie, Moser, Bernhard: Bildungsaufstieg im Burgenland, SORA, FH Burgenland, Wien 2015

Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Friedrich Ebert Stiftung, 2008

Sennett Richard: „Der flexible Mensch“. Berlin, 2000, S.15f sowie Schmid, Günther: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Friedrich Ebert Stiftung, 2008

Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2012/2013, Wien 2014

Statistik Austria: EU-SILC 2013

Statistik Austria: Familien nach Familientyp und Zahl der Kinder unter 15 Jahren und Bundesländer. Jahresdurchschnitt 2014

Statistik Austria: Demographische Indikatoren. Zeitreihen 1961-2013. Burgenland und Demographische Indikatoren 2013. Übersicht: Hauptindikatoren für Österreich und die Bundesländer. Fertilitätsraten und Fertilitätsalter

Statistik Austria: Gesamtfertilitätsrate nach Staatsangehörigkeit bzw. österreichischer/ausländischer Herkunft der Mutter und Bundesländern. Berichtsjahr 2013

Statistik Austria: Kindertagesheimstatistik 2013/14, Wien 2014

Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013. Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Merkmalen der Erwerbstätigkeit (ILO) und Bundesländern 2013

Statistik Austria: Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Bezieherinnen und Bezieher von Geldleistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung der Bundesländer 2011 bis 2013: Personen und Bedarfsgemeinschaften

Statistik Austria: Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Dauer des Bezugs von Geldleistungen in der Bedarfsorientierten Mindestsicherung der Bundesländer

Statistik Austria: Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern, Wien 2013

Unbehaun, Wiebke et.al.: Unterwegs zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Eine Analyse in den niederösterreichischen Regionen Triestingtal und Schneebergland. Hrsg. v. AK Wien, Wien Oktober 2014

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) GmbH (Hg.): Gesamtverkehrsstrategie Burgenland, Eisenstadt, September 2014

Weber, Friederike, Friedl-Schafferhans, Michaela, Hager, Isa: Information, Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen im Burgenland. Studie im Auftrag des AMS Burgenland, 2013

Weber, Friederike: Frauenbeschäftigungspotenzialen auf der Spur. Eine Kontext- und Strukturanalyse, Wien 2009

Wirtschaftskammer Österreich: Fact-Sheet EPU 14 (www.epu.wko.at)