

insight

DEZEMBER 2011

WWW.ESF.AT

MAGAZIN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS

Gleiche
Chancen



P.b.b. Verlagsort 1150 Wien Plus.Zeitung 11Z1038810P

Frauen am Arbeitsmarkt

EUROPA
Gender Aspekt in der
Arbeitsmarktpolitik

ÖSTERREICH
Wichtige Schritte
zur Gleichstellung

JAHRESTAGUNG
Innovation:
Wege in die Zukunft

EDITORIAL



Liebe Leserinnen und Leser!

Gender Mainstreaming ist ein wichtiger Pfeiler der europäischen und österreichischen Gleichstellungspolitik. Gemeint ist damit, dass in allen Phasen des politischen Handelns die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird. Gender Mainstreaming ist leicht gesagt und schwer getan. Als engagierte Frau für die Gleichstellung von Frauen, weiß ich, wovon ich rede! Der Weg ist mühsam und geht uns Frauen viel zu langsam! Im ESF ist Gender Mainstreaming als Querschnittsthema im „Operationellen Programm Beschäftigung Österreich 2007-2013“ verankert. Bei allen Maßnahmen ist darauf zu achten, dass es zu keiner Benachteiligung aufgrund des Geschlechts kommt und Frauen im Programm auch entsprechend berücksichtigt werden. Um sich auch im ESF detaillierter mit Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und mit den Ergebnissen der ESF-Förderung zu beschäftigen, werden wir eine Unterarbeitsgruppe des Begleitausschusses einrichten. Und wir werden ExpertInnen zur Diskussion einladen – geht es doch auch um Zukunftsfragen für den ESF.

Vielfältige Projekte

Der ESF ermöglicht in Österreich eine Vielfalt an Projekten. So können zum Beispiel Frauen mit geringen Deutschkenntnissen im Frauen College ihre Sprachkenntnisse verbessern und ihre Ausbildung erweitern. Das Projekt SemiMi unterstützt Migrantinnen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Mädchen, die Schwierigkeiten haben, sich für einen Berufsweg zu entscheiden, werden im Projekt my live. my money. my future begleitet. Auch mia_san richtet sich an junge Frauen und unterstützt sie, die eigene Berufsperspektive zu finden. Über weitere Vorhaben des ESF in Österreich und Europa lesen Sie in dieser Ausgabe des ESF insight.

Ich möchte mich auf diesem Weg bei allen Akteurinnen und Akteuren des ESF für das Engagement in diesem Jahr bedanken und freue mich auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit 2012!

Ihre PETRA DRAXL
petra.draxl@bmask.gv.at

Gender Aspekt in der Arbeitsmarktpolitik

Seit mehr als einem halben Jahrhundert setzt sich die Europäische Union für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein. Die Rechte und die Situation von Frauen und Männern haben sich bis heute bedeutend weiterentwickelt. von ULRIKE REBHANDL, BMASK

Das Recht auf Gleichstellung ist im EU-Vertrag verankert und im Sinne des Gender Mainstreamings bei allen EU-Politiken zu beachten. Dessen ungeachtet gibt es auf zahlreichen Gebieten immer noch geschlechterspezifische Unterschiede, speziell auf dem Arbeitsmarkt: Im Niedriglohnbereich sind Frauen nach wie vor überdurchschnittlich und in Führungspositionen unterdurchschnittlich vertreten. Und sie verdienen im Durchschnitt um ein Drittel weniger als Männer.

Mehr Beschäftigung für Frauen

EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso betont die Wichtigkeit von Gleichstellung in der Strategie EU 2020. Im Papier dazu gibt es wenig konkrete Hinweise, jedoch finden sich entsprechende Zusagen in der Frauencharta der EU-Kommission. Auf Grundlage dieser Charta erstellte die Kommission eine Fünfjahresstrategie zur Gleichstellung, in der gezielte Maßnahmen formuliert werden: Mehr Beschäftigung für Frauen, damit Europa das Ziel einer (geschlechterübergreifenden) Beschäftigungsquote von 75 Prozent erreicht; Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft; Förderung von Frauen als Unternehmerinnen und Selbständige; die Einführung eines Europäischen Tages für gleiches Einkommen, der das Bewusstsein schärfen soll, dass Frauen in Europa im Durchschnitt nahezu 18 Prozent weniger verdienen als Männer; sowie die Zusammenarbeit mit allen Mitgliedsstaaten bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.

Dualer Ansatz

In Österreich hat der Europäische Sozialfonds durch die Verankerung des dualen Ansatzes einen wichtigen Schritt in der Arbeitsmarktpolitik gesetzt: Der Gender Aspekt ist in allen arbeitsmarktpolitischen Bereichen zu berücksichtigen, und ergänzend dazu sind frauenspezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzubieten. Im aktuellen ESF-Programm 2007-2013 müssen daher die Hälfte der Teilnehmenden an ESF-Maßnahmen Frauen sein und die Hälfte der Programm-Mittel müssen Frauen zugute kommen. Eine Vorgabe, die nicht immer leicht zu erreichen ist. Daher wird die Umsetzung von der Europäischen Kommission und auch auf nationaler Ebene entsprechend begleitet. Zur Unterstützung werden den Mitgliedsländern themenspezifische Netzwerke angeboten, sogenannte COPs – European Community of Practice (siehe auch Seite 8).

COP Gender Mainstreaming

Eine eigens eingerichtete Arbeitsgruppe begleitet den Prozess auf nationaler Ebene und achtet auf die Berücksichtigung des dualen Ansatzes. Der Blick in Richtung neuer Programmperiode erfolgt durch die laufende Evaluierung, sowie seit 2011 auch durch den Begleitausschuss. Die Verhandlungen zur neuen Strukturperiode 2014-2020 haben bereits begonnen und die Gleichstellung von Frauen und Männern wird auch weiterhin ein zentrales Anliegen der Strukturprogramm und insbesondere des ESF sein. ■

Gleiche Chancen am Arbeitsmarkt

Die österreichische Bundesregierung forciert die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. von FRAUENMINISTERIN GABRIELE HEINISCH-HOSEK und SOZIAL- und ARBEITSMINISTER RUDOLF HUNDSTORFER

In den vergangenen 30 Jahren hat sich die Lebenssituation für die Frauen in unserem Land deutlich verbessert. Dennoch ist Österreich von der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern noch ein gutes Stück entfernt. Der EU 2020-Strategie folgend, stellt die Bundesregierung mit dem Nationalen Reformprogramm (NRP) die Weichen für die Zukunft. Nun geht es um die Umsetzung. Alle Ressorts, die Sozialpartner, Unternehmen, ExpertInnen und NGOs sind gefordert, ihren Beitrag zu leisten.

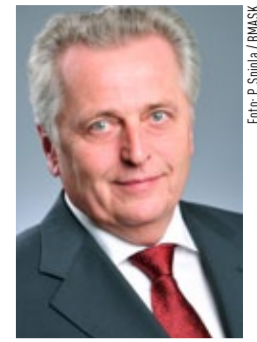
Schritte zur Gleichstellung

In dieser Legislaturperiode wurden bereits wichtige Schritte zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt gesetzt: Mit der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes sollen mehr Väter motiviert werden, in Karenz zu gehen und es Frauen leichter machen, Kind und Beruf unter einen Hut zu bringen. Auch beim Ausbau der Kinderbetreuungsplätze ist viel voran gegangen. Zuletzt konnte eine Einigung zur

Offenlegung der Durchschnittsgehälter von Frauen und Männern erreicht werden. Österreich hat jetzt die Einkommenstransparenz verpflichtend im Gleichbehandlungsgesetz verankert. Seit 2011 sind Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten verpflichtet, alle zwei Jahre einen geschlechtsspezifischen Einkommensbericht vorzulegen.

Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt

Bildung ist eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch für kulturelle und gesellschaftliche Partizipation. Es sind noch immer erhebliche Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe festzustellen. Rund 50 Prozent der Mädchen wählen aus nur drei Lehrberufen, während bei Burschen eine breitere Streuung vorliegt. Diese Konzentration von Frauen auf wenige und tendenziell geringer bezahlte Berufsbereiche ist einer der wesentlichen Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.



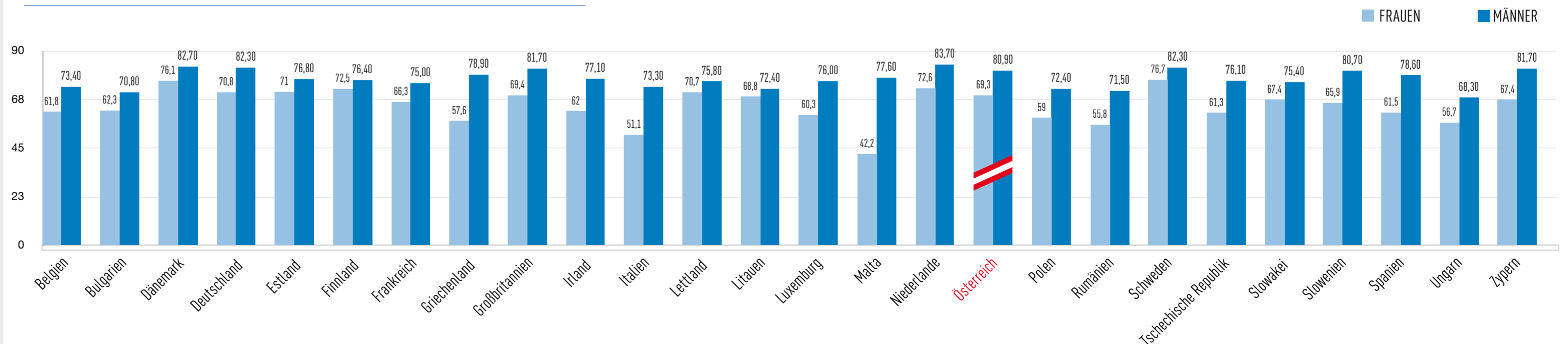
Eine Auffächerung der Ausbildungswege und der Berufswahl von Frauen ist deshalb ein zentraler Ansatzpunkt einer an Gleichstellung orientierten Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

50 Prozent aller ESF-Mittel

50 Prozent aller Mittel im Europäischen Sozialfonds werden gezielt für Frauen eingesetzt. Dabei geht es vor allem um genderechte Berufsorientierung und die Förderung von speziellen Ausbildungen für technisch-handwerkliche Berufe für Mädchen und Frauen. Es liegt noch viel vor uns, um Frauen gleichberechtigt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sie in Führungspositionen zu etablieren und die Einkommensunterschiede zu verkleinern. Davon profitieren alle, denn bessere Rahmenbedingungen bewirken eine höhere Lebensqualität für Frauen und Männer, eine Entschärfung der demografischen Entwicklung und eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. ■

Beschäftigte nach Geschlecht in den EU-Mitgliedsstaaten

Angaben in Prozent. Berücksichtigt wurden Personen zwischen 15 und 64 Jahren. Quelle: Labour market statistics, eurostat, 2011
Daten aus Portugal nicht vorhanden



ESF Umfrage: Was waren Ihre Erfolge?

ESF insight hat Vertreterinnen des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk), Arbeitsmarktservice (AMS), Bundessozialamt, Land Oberösterreich und Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs-Fonds (WAFF) zu ihren Maßnahmen für Frauen befragt.

ELISABETH PROKSCH, AMS ÖSTERREICH

ESF-Koordinatorin



Chancengleichheit für Männer und Frauen stellt im AMS und in der ESF-Umsetzung eine Querschnittsmaterie dar. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind etabliert. 50 Prozent der TeilnehmerInnen und 50 Prozent des Budgets sollen laut Operativem Programm für aktive Maßnahmen zugunsten von Frauen eingesetzt werden.

Was waren Ihre größten Erfolge?

Die im Operationellen Plan gesteckten Ziele wurden übertroffen: Seit Beginn der ESF-Förderperiode 2007 bis September 2011 waren 60 Prozent aller TeilnehmerInnen Frauen, und 55 Prozent des Budgets wurde für Maßnahmen für Frauen ausgegeben. Noch deutlicher sind die Werte im Schwerpunkt Anpassungsfähigkeit: 62 Prozent der TeilnehmerInnen und 65 Prozent des Budgets kamen Frauen zugute. In den sehr erfolgreichen Qualifizierungsverbänden schlägt das traditionelle Weiterbildungsverhalten der Unternehmen dennoch durch. Bei Vorliegen eines Productive-Ageing-Konzeptes sind alle Beschäftigtengruppen förderbar – mit der Konsequenz, dass der Frauenanteil auf „nur mehr“ 44 Prozent bei den TeilnehmerInnen bzw. 43 Prozent beim Budget absinkt.

Ihre Pläne für die aktuelle Förderperiode?

Spezifische Aktivitäten wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein zusätzlicher Beratungstag im Rahmen der Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB) werden forciert und der neue Schwerpunkt „equal pay“ modellhaft umgesetzt. Verstärkt zum Einsatz kommen 2012, im europäischen Jahr des aktiven Alterns, Productive Ageing-Aktivitäten im Rahmen der Qualifizierungsverbände, der FBB oder bei Beschäftigungsprojekten.

REGINA ROSC, BM:UKK

Abteilung Erwachsenenbildung



Das bm:ukk fördert explizit lernungsgewohnte und bildungsferne Frauen, die auf Grund ihres Alters, Bildungs- und Qualifikationsniveaus sowie mangelnder IKT-Kenntnisse besondere Diskriminierung erfahren.

Ihre größten Erfolge?

Die Frauen erwerben Computer- und Lern-

kompetenz, lernen sich selbst zu organisieren, und entwickeln Eigeninitiative. Der größte Erfolg besteht darin, wenn sie weitere Bildungsangebote wahrnehmen oder Anschluss an den Arbeitsmarkt finden. Eine der größten Schwierigkeiten war es, die Zielgruppe zu erreichen; mittlerweile wurden differenzierte Strategien und Modelle entwickelt, die sich als sehr erfolgreich herausgestellt haben.

Ihre Pläne für die aktuelle Förderperiode?

Wir haben in dieser Periode noch vor, die Bildungsmodelle für diese Zielgruppe in andere Regionen zu transferieren, den Bedürfnissen vor Ort anzupassen und gleichzeitig weiterzuentwickeln. Längerfristiges Ziel ist es, lebensbegleitendes Lernen für lernungsgewohnte Frauen strukturell und bildungspolitisch in der Erwachsenenbildung zu verankern.

GABRIELE KRAINZ, BUNDESZOZIALAMT

Förderungen für Jugendliche, Gender Mainstreaming, Diversity Management, Begleitende Hilfen



Seit 2011 läuft das BSB-Konzept „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Clearing“. Hier geht es darum, wie die Geschlechterverteilung bei Eintritt in die Maßnahme, bei der Berufsorientierung und vor dem Hintergrund verschiedener Erstsprachen aussieht.

Ihre größten Erfolge?

Durch die intensive Auseinandersetzung zwischen dem Bundessozialamt und seinen Projektträgern bzw. den BeraterInnen hat eine starke Bewusstseinsbildung und Qualitätsoptimierung in der individuellen Beratung von Menschen mit Behinderung/Jugendlichen mit Benachteiligungen, stattgefunden. Es gilt Kinder und Jugendliche bereits beim Eintritt in unser Bildungssystem geschlechtssensibel zu fördern bzw. zu unterrichten. Aktuell sind Jugendliche beim Eintritt in eine Maßnahme des BSB noch stark von traditionellen Vorstellungen aus dem Elternhaus, aber auch aus dem Schulsystem geprägt.

Ihre Pläne für die aktuelle Förderperiode?

Im Rahmen dieser Periode soll das eingangs erwähnte Konzept „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Clearing“ ausgewertet, adaptiert und danach auch in anderen Maßnahmen implementiert werden (siehe Seite 5).

ELISABETH GIERLINGER, LAND OÖ

Abteilung Soziales, Integrationsstelle OÖ



Migrantinnen haben es nachweislich schwerer, am Arbeitsmarkt unterzukommen. Zur Unterstützung werden in Oberösterreich zwei ESF-Frauenprojekte durchgeführt. Diese zeichnen sich durch ihren ganzheitlichen Ansatz, das Eingehen auf den individuellen Unterstützungsbedarf und die Vernetzung mit regionalen Partnern aus.

Ihre größten Erfolge?

Das Projekt MIA des Bildungszentrums Salzkammergut setzt auf einen Mix aus Sensibilisierung, Vernetzung und konkreter Unterstützung der Frauen durch Bildungs- und Berufsberatung sowie Mentoring. Im Großraum Linz und Steyr wird vom VFO und der Frauenstiftung Steyr das Projekt MOLE-Modulares Lernen für Frauen mit Migrationsgeschichte angeboten. Im methodisch und didaktisch frauengerechten und modulartigen Kursangebot wird auf den individuellen Bedarf der Frauen eingegangen. Diese fühlen sich wertgeschätzt und sind allgemein sehr motiviert.

ELFRIEDE HARRER, WAFF

Koordinatorin des TEP Wien



Für den TEP Wien ist die Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt sowohl in der Entwicklung von quantitativen Zielsetzungen als auch durch einen konsequenten Gender Mainstreaming Ansatz eine wesentliche Aufgabe.

Ihre größten Erfolge?

Im Schwerpunkt 3b werden gering qualifizierte und gut qualifizierte Migrantinnen mit eigenen Projekten unterstützt. In der Öffentlichkeitsarbeit wird auf die Sichtbarmachung von Frauen und MigrantInnen speziell in rollenuntypischen Berufen Wert gelegt. Der Frauenanteil an den Maßnahmen des jährlichen TEP-Arbeitsprogramms beträgt – konjunkturabhängig – zwischen 44 und fast 50 Prozent. Nachdem der Frauenanteil im Gesamtarbeitsprogramm aufgrund der Krise zurückging und das Beschäftigungspotential in Wien steigt, sollen Frauen nun stärker unterstützt werden.

Ihre Pläne für die aktuelle Förderperiode?

Auch zukünftig sollen an den Maßnahmen eine etwa gleiche Teilhabe von Frauen und Männern und die Umsetzung des Gender Mainstreamings erfolgen.

Gender Mainstreaming im Clearing

Clearing ist ein Angebot am Übergang Schule-Beruf für Jugendliche im Alter von 13 bis 24 Jahren mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sozialemotionaler Beeinträchtigung beziehungsweise Behinderung. Ziel ist es, Perspektiven aufzuzeigen und realistische Entscheidungen für die berufliche Zukunft zu ermöglichen. Im Rahmen der vom Bundessozialamt angebotenen und vom ESF kofinanzierten Begleitenden Hilfen hat die Existenzsicherung durch Beschäftigung für Frauen und Männer dieselbe Bedeutung. Nicht das Geschlecht, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen den Zugang zu den Maßnahmen bestimmen. Im Clearing für Jugendliche am Übergang Schule-Beruf ist darauf zu achten, dass Mädchen und Burschen nicht durch traditionelle Rollenzuschreibungen in ihren beruflichen Möglichkeiten eingeschränkt werden, denn nicht das Geschlecht, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen die Berufswahl bestimmen. Weiters erhalten Burschen wie Mädchen – unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede – gleichermaßen Zugang zu den Förderangeboten. Jugendliche sollen in ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten so unterstützt werden, dass diese den Ausschlag für die Berufswahl geben und gegebenenfalls auch vom Spektrum geschlechtstypischer Berufe abweichen. Gender Mainstreaming im Clearing richtet sich an Trägerinstitutionen der Maßnahme Clearing, als auch an MitarbeiterInnen des Bundessozialamts und seiner Landesstellen, und wird in weiterer Folge auf alle Maßnahmen der Begleitenden Hilfen ausgeweitet werden. Kontakt: Gabriele Krainz, Bundessozialamt www.clearing.or.at

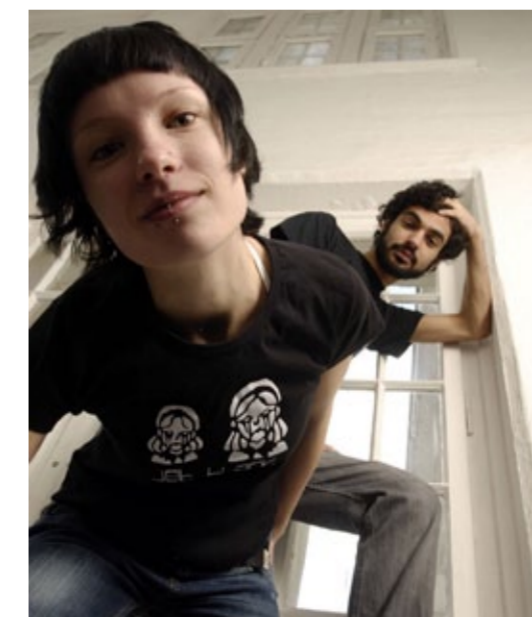


Foto: photoeasy.com/amepix

Soziale Integration in Produktionsschulen

Produktionsschulen „nach dänischem Vorbild“ sprechen benachteiligte Jugendliche an, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, arbeitslos sind, eine Schul- oder Berufsbildung abgebrochen haben oder keine Berufsausbildungsstelle gefunden haben. Die Möglichkeiten, die Frauen am Arbeitsmarkt vorfinden, haben sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten zunehmend erweitert. Mittlerweile finden sich immer mehr Frauen auch in so genannten atypischen Berufen, wie zum Beispiel technischen Berufe. Die VIA Produktionsschule unterstützt junge Frauen zwischen 15 und 19 Jahren in ihrer beruflichen Orientierung, sowie beim Einstieg in das Berufsleben. In den fünf Fachbereichen der VIA Produktionsschulen – Holzwerkstätte, Metallwerkstätte, Textilatelier, Medienlabor und VIA Shop – können die Teilnehmerinnen ihre Eignung für diverse Berufsgruppen erforschen. Dabei wird vor allem das Angebot der für Frauen atypischen technisch-handwerklichen Bereiche betont. Im begleitenden Coaching werden die Jugendlichen umfassend über den Arbeitsmarkt und seine Möglichkeiten informiert. Nach wie vor entscheidet sich die Mehrheit der Teilnehmerinnen für die klassischen Berufe, wie Einzelhandel, Büro oder Gastgewerbe. Dennoch überwinden einzelne Jugendliche diese imaginären Barrieren und beginnen eine Ausbildung zum Beispiel als Maschinenbautechnikerin, Kfz-Mechanikerin oder Tischlerin. Die VIA Produktionsschule setzt diesen Weg mit großem Engagement fort. Das Projekt wurde vom Beschäftigungspakt Tirol initiiert und wird vom Land Tirol, dem Arbeitsmarktservice Tirol und der Stadt Innsbruck sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Kontakt: Kurt Hofer, ibis acam BildungsGmbH www.via-produktionsschule.at



Foto: VIA-Produktionsschule

Gleichstellung in Unternehmen

Frankreich liegt beim Thema Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im europäischen Vergleich weit vorne. In der Geschlechterverteilung von Führungskräften liegt Frankreich sogar auf Platz 1 mit einem Frauenanteil von 40 Prozent. Unternehmen mit mindestens 50 MitarbeiterInnen sind in Frankreich verpflichtet, einen Aktionsplan zu erstellen, der die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleistet. Der Plan muss Maßnahmen beinhalten, die im abgelaufenen Geschäftsjahr ergriffen wurden und die Ziele für das kommende Jahr festlegen. Vorbildlich ist Frankreich nicht zuletzt auch durch die große Anzahl von Projekten des Europäischen Sozialfonds, die sich mit dem Thema Frauen & Arbeitsmarkt beschäftigen. Ein gutes Beispiel ist ein Projekt zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Unternehmen aus der Region Languedoc-Roussillon. Ziel des dreijährigen ESF-Projektes war es, Unternehmen durch gezieltes Coaching zur Erreichung von Chancengleichheit und Entgeltgleichheit am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die GIP Formavie der Académie de Montpellier betreute 50 Betriebe mit über 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Region Languedoc-Roussillon. Die Betreuung bestand aus Informationen zum Regelungsrahmen sowie Unterstützung in internen Verhandlungen, zum Beispiel mit dem Betriebsrat. Darüber hinaus erhielten die untersuchten Unternehmen die Möglichkeit für umfangreiche individuelle Analysen der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse der Analysen beinhalteten neben notwendigen Hinweisen auf die bestehende Bedürfnisse auch konkrete Änderungsvorschläge. Kontakt: Nathalie Richard www.gretalr.com/cafoc/cafoc_formavie.htm

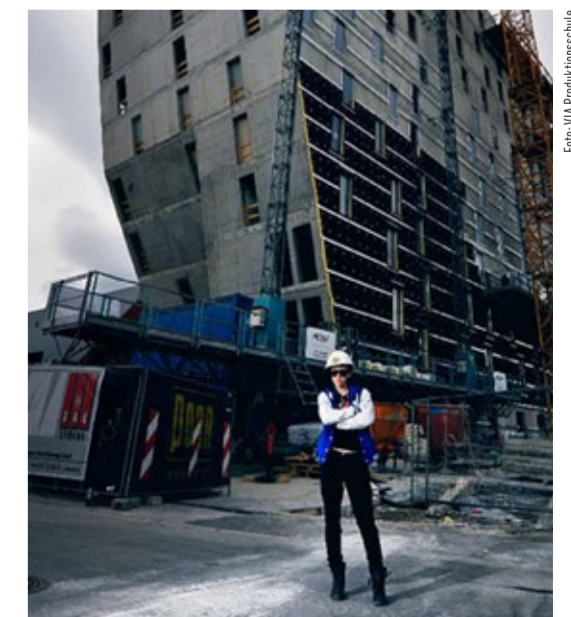


Foto: VIA-Produktionsschule

esf INNOVATIONS AWARD 2011

Sozialminister Rudolf Hundstorfer zeichnete heuer erstmals innovative Beschäftigungs- und Bildungsprojekte des ESF für Jugendliche aus. Das Siegerprojekt „Job ahoi & albatros“ kommt aus Vorarlberg.

Bundesminister Rudolf Hundstorfer hatte sichtlich seine Freude. Er vergab am 2. Dezember in Wien erstmals den „ESF Innovationsaward“. Ausgezeichnet wurden innovative Beschäftigungs- und Bildungsprojekte für Jugendliche, die aus nationalen wie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ermöglicht wurden. Mehr als 30 ESF geförderte Jugendprojekte aus ganz Österreich hatten an der Ausschreibung teilgenommen.

Erster Platz geht an Job ahoi & albatros

Das Online-Publikumsvoting wählte *Job ahoi & albatros aus Vorarlberg* zum Siegerprojekt. *Job ahoi & albatros* ist ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt für Jugendliche in Dornbirn. Der zweite Platz ging an m.o.v.e on, ein Projekt zur Berufsorientierung und Ausbildungsberatung für Jugendliche in Wien. Den dritten Platz belegte heidenspass plus, ein Arbeitsprojekt für Jugendliche in schwierigen Lebenssi-

tuationen. Das Vorarlberger Siegerprojekt erhielt nicht nur die begehrte ESF-Innovationstrophäe – gestaltet von gabarage upcycling design –, sondern auch einen Scheck über 3.500 Euro. Für die Zweit- und Drittplatzierten gab es Urkunden und 1.000 bzw. 500 Euro Preisgeld.

10.000 Online Votes

Mit einer Jugendarbeitslosigkeit von 7,1 Prozent liegt Österreich an erster Stelle innerhalb der europäischen Mitgliedstaaten. Die innovativen ESF-Beschäftigungs- und Bildungsprojekte für Jugendliche leisten hier eine hervorragende Arbeit. Die Einreichungen für den Innovationsaward 2011 waren Online über die Website des ESF möglich. Aus den insgesamt 30 eingereichten Projekten wählte eine unabhängige Jury – bestehend aus Mari Lang (ORF/FM4), Sabine Liebenritt (Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit), Helmut Mahringer (WIFO)

und Brigitta Zierer (FH Soziale Arbeit) – die besten fünf aus. Diese stellten sich dann einem Publikumsvoting. Mehr als 10.000 Votes gingen innerhalb nur eines Monats auf der Website ein. Der ESF gratuliert allen eingereichten Projekten und den Ausgezeichneten ganz herzlich! ■

AUF EINEN BLICK

ESF Innovationsaward 2011. Auszeichnung für innovative Beschäftigungs- und Bildungsprojekte für Jugendliche und junge Erwachsene, die 2007-2013 aus Mitteln des ESF kofinanziert werden bzw. wurden. Aus 30 eingereichten Projekten kamen fünf auf die Shortlist: Bazar der Utopien, heidenspass plus, Job ahoi & albatros, m.o.v.e on und ProViel Kompetenznetzwerk: Lehre.

Fotos vom Verleihungsevent: www.esf.at oder facebook.com/esf.oesterreich



KOMMENTAR von INGRID MORITZ

Neues Frauenbild zu Arbeit gefragt!

Notwendig sind Strategien, um die bezahlte als auch die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern fair zu verteilen.

Schaut man sich den Arbeitsmarkt nach Geschlecht an, so ist der Befund eindeutig. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird nicht gelebt. So sind Frauen von Niedriglohnbeschäftigung, Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung besonders häufig betroffen. In Österreich sind im Vergleich zur EU-27 deutlich mehr Frauen den Niedriglohnbeschäftigten zuzurechnen: 29 Prozent der Frauen in Österreich im Vergleich zu 23 Prozent in der EU arbeiten im Niedriglohnbereich. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Teilzeitbeschäftigung. Lag in der EU-27 die Teilzeitzrate von Frauen bei 31 Prozent, so war diese bei österreichischen Frauen mit 42 Prozent deutlich darüber. Ebenso ist die geschlechtsspezifische Einkommensschere in Österreich bei einem Vergleich der Stundenlöhne besonders hoch.

Angesichts dieser Daten stellt sich die Frage, warum es um die Arbeitsmarktchancen österreichischer Frauen so schlecht bestellt ist. Meine These dazu ist, dass hierzulande das Bild von der Frau als (zeitweilige) Zuverdienerin noch tief verwurzelt ist und seit Jahrzehnten keine konsistente Politik durch-

setzbar ist, die die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unterstützt. Vorhaben, die die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern verstärken, müssten dementsprechend verworfen werden. Es besteht keineswegs gesellschaftlicher Konsens, dass es für Frauen gleichermaßen wie für Männer die Notwendigkeit gibt, ein Erwerbseinkommen zu erzielen, von dem sie leben und bestenfalls gut leben können. Noch immer werden mit dem Begriff des „Familienerhalters“ Männer, nicht aber beide Geschlechter gleichermaßen assoziiert.

Gleiche Beschäftigungschancen

Notwendig ist eine Umgestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die Frauen und Männern gleiche Beschäftigungschancen bietet. Dazu müssen von der öffentlichen Hand die Ressourcen für Kinderbetreuung und Pflege mit guten Qualitätsstandards bereitgestellt werden, die auch für die dort Beschäftigten berufliche Perspektiven eröffnen. Eine Verlagerung dieser gesellschaftlich notwendigen Arbei-

ten in die unbezahlte Privatsphäre oder die Erbringung dieser Dienstleistungen durch Migrantinnen im Rahmen von prekären Beschäftigungsverhältnissen sind keine geeigneten Strategien für Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Auch angesichts von Budgetrestriktionen muss der Ausbau der sozialen Infrastruktur als ebensolche Notwendigkeit beurteilt werden wie Straßenbau oder andere notwendige Infrastrukturmaßnahmen für die Wirtschaft. Soziale Investitionen dürfen nicht nur als Ausgaben, sondern müssen als Wirtschafts- und Arbeitsmarktinvestitionen begriffen werden. Notwendig sind zudem Strategien, um die Arbeit – sowohl die bezahlte, als auch die unbezahlte – zwischen den Geschlechtern fair zu verteilen. Gesetzliche Maßnahmen und Anreize müssen Existenzsicherung und faire Verteilung von Einkommen und Arbeit zwischen den Geschlechtern unterstützen und die Rollenzuschreibung und -verteilung aufbrechen. ■

Ingrid Moritz

AK Wien, Leiterin der Abteilung Frauen-Familie
<http://wien.arbeiterkammer.at>



Foto: © Eva Keliery Photography

Innovation: Wege in die Zukunft

Alle Jahre wieder. Am 16. November fand im FH Campus Wien die ESF Jahrestagung 2011 statt. Das Thema „Innovation: Wege in die Zukunft“. Mehr als 250 TeilnehmerInnen besuchten die Fachveranstaltung und nutzten die Gelegenheit zum Austauschen und Vernetzen.

Sektionschef Roland Sauer (BMASK) eröffnete mit den Worten: „Innovation ist zu einem Schlüsselbegriff von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft geworden. Durch Innovation entstehen neue Arbeitsplätze und die Lebensqualität der Menschen kann gesteigert werden“. Für Roland Sauer ist die Innovationskraft des ESF in Österreich unumstritten und „wird auch weiterhin einen hohen Stellenwert haben. Vom Gesamtvolumen des ESF von rund 1,1 Milliarden Euro werden in der aktuellen Förderperiode rund 130 Millionen Euro für innovative Projekte eingesetzt.“ Direktor Peter Stub Jörgensen und Diana Angermüller (EU-Kommission) referierten über innovationsorientierte Ansätze in der Förderperiode ab 2014. Harry Gatterer vom Zukunftsinstitut Österreich präsentierte die Trend- und Chancenfelder für Österreich. Die von Kurier-Journalistin Sandra Baierl geleitete Podiumsdiskussion mit Manuela Geleng (EU-Kommission), Petra Draxl (BMASK), Karin Küblböck (ÖFSE), Harry Gatterer (Zukunftsinstitut) und Herbert Buchinger (AMS) ging der Frage nach: „Welche Innovationen braucht unsere Gesellschaft im Bereich Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik?“. Heuer erstmals zu Gast bei der ESF Jahrestagung waren VertreterInnen von ESF-geförderten Projekten aus Deutschland, Ungarn, Polen und den Niederlanden.

Impulse durch den ESF

Am Nachmittag besuchte Bundesminister Rudolf Hundstorfer die Tagung und unterstrich die Bedeutung des ESF für Österreich: „Der Europä-

ische Sozialfonds ist ein wichtiges Instrument der Arbeitsmarktpolitik an der Schnittstelle zu Bildungs- und Sozialpolitik. Mein Dank gilt den beteiligten Ministerien, dem Arbeitsmarktservice, den Sozialpartnern, Landesregierungen und vor allem den zahlreichen engagierten ESF-ProjektpartnerInnen“. Erfreut zeigte sich der Sozial- und Arbeitsminister über die positive Entwicklung der Arbeitslosenquote, speziell der Jugendarbeitslosigkeit. Österreich belegt erneut den besten Platz innerhalb der europäischen Staaten. Dieser Erfolg ist eine Bestätigung des eingeschlagenen Weges, „dass jeder Jugendliche, der oder die eine Lehrstelle sucht, auch eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz bekommt“. Der Nachmittag stand dann ganz im Zeichen des Arbeitens und Vernetzens. In sechs Workshops diskutierten die TeilnehmerInnen, wie weitreichend Innovation sein soll und welche sozialen und rechtlichen Bedingungen dafür notwendig sind.

Innovation als Querschnittsthema

Innovative Maßnahmen müssen vor allem jene Zielgruppen erreichen, bei denen bewährte Methoden nicht mehr greifen. Außerdem müsse das Bildungssystem den neuen gesellschaftspolitischen Veränderungen angepasst werden. Einig war man sich auch darüber, dass innovative Maßnahmen sowohl durch Institutionen-übergreifende Prozesse als auch durch einen „bottom-up“ Ansatz umgesetzt werden müssen. Arbeitsmarkterferne Personen können nur durch personenbezogene und auf zukunftsorientierte Arbeitsmarktbedürfnisse reagierende Politiken unterstützt werden. Christian Operschall und Petra Draxl (beide BMASK) beendeten die ESF Jahrestagung mit den Worten: „Von der ESF-Tagung 2011 gehen bereits heute wichtige Impulse für die Planung der nächsten Programmperiode ab 2014 aus.“ ■

AUF EINEN BLICK

Referate, Statements, Film & Fotos zur ESF Jahrestagung 2011 finden Sie auf der Website www.esf.at, auf facebook.com/esf.oesterreich und auf Flickr <http://www.flickr.com/photos/esfoesterreich/>



Sozial- und Arbeitsminister Rudolf Hundstorfer lobt die Arbeit des ESF in Österreich.



Direktor Peter Stub Jörgensen EU-Kommission, skizziert die Aufgaben des ESF 2014+.



Petra Draxl. Stolz auf die Leistungen des ESF in Österreich.



Workshop. In sechs Themenkreisen diskutiert die ESF-community neue Wege zur Innovation.

Foto: © Eva Keliery Photography

Foto: © Eva Keliery Photography

Foto: © Lisa Stadler Photography

Foto: © Lisa Stadler Photography

MEINUNG



Wenn die Frauen Männer wären...

von HEIDI AICHINGER

Seit der Veröffentlichung des Gender Gap Report 2011 des World Economic Forum ist bestätigt, dass es auch in Sachen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt noch ein gutes Wegstück zu gehen gilt. Zwar ist laut Statistik Austria die Zahl der Arbeitnehmerinnen zwischen 1998 und 2008 um mehr als 20 Prozent gestiegen – dies aber „zugunsten“ der Teilzeitarbeit. Zwischen 1998 und 2008 ist der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmerinnen von 69 auf 58 Prozent gesunken. Von den 955.000 teilzeiterwerbstätigen Personen waren 81 Prozent Frauen. Die Teilzeitquote bei Frauen liegt mit 41,5 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt von 31,1 Prozent. Was ist damit gemeint? Zunächst, dass Frauen zweifelsfrei am Arbeitsleben teilhaben wollen und auch müssen. Aber auch, dass jene Frauen, die ihre Existenz eigenständig zu sichern imstande sind, weniger werden. Mehr noch: Frauen sind vielfach in prekären Arbeitsverhältnissen, in atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit häufig sehr geringen Stundenzahlen zu finden. Laut Statistik Austria arbeiten acht Prozent aller erwerbstätigen Frauen weniger als zwölf Stunden die Woche, je 18 Prozent zwischen zwölf und 24 Stunden oder 24 und 35 Stunden. 57 Prozent arbeiten mehr bis Vollzeit. Einer der zentralen Gründe für den Zuwachs an Teilzeit arbeitenden Frauen ist sicherlich die Kinderbetreuung – nach wie vor wird diese auf dem Rücken der Frauen ausgetragen. Und zwar nahezu ausschließlich. Selbstverständlich ließe sich auch vortrefflich darüber streiten, was bereits an Verbesserungen geschehen ist. Ja, es ist was passiert – für österreichische Verhältnisse wahrscheinlich viel. Der gesellschaftliche Status quo bildet sich in Unternehmen, in der Politik und anderswo ab. Bewiesen ist, dass es für Frauen schwerer ist Karriere zu machen als für Männer. Tatsache ist aber auch, dass viele Frauen nicht um jeden Preis einen Platz in luftigen Höhen erreichen wollen. Auch das ist eine Realität. Klar ist aber auch, dass solange Chancengleichheit nicht im Interesse aller – Gesellschaft, Politik und Wirtschaft – ist, sie auch nicht gelebte Realität werden kann. Eklatant sichtbar ist die Ungleichheit beim Thema Lohn. Laut Gender Gap Report erreicht Österreich hier den ruhmlosen 116ten Platz. In nur 19 Ländern der Welt ist der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen noch größer. Die Lohnschere von mehr als 20 Prozent zwischen Männern und Frauen ist durch nichts zu erklären. Lässt man Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung, selbst Bildungszugang weg, bleiben diese 20 Prozent und mehr bestehen. Untersuchungen aus der Karriereforschung zeigen auf, dass Männer und Frauen mit identischen Ausgangssituationen in Bildung oder gesellschaftlicher Stellung in Karriere-dingen allein das Geschlecht trennt. Nach durchschnittlich drei Jahren Berufstätigkeit steigt der Mann gehaltstechnisch auf, die Frau nicht. Ausnahmen bestätigen die Regel – und die Regel lautet: Eine Frau kann nur Karriere machen, wenn sie ein Mann ist. Und nicht, wie viele sagen, wenn sie wie ein Mann agiert. Für eine Gesellschaft, die sich gerne als modern bezeichnet, ist das einfach nur beschämend. ■

ZUR PERSON

Heidi Aichinger ist seit 2004 für die Tageszeitung Der Standard im Ressort Bildung & Karriere tätig.



EINIGUNG ÜBER EU-BUDGET 2012

Nach zähen Verhandlungen haben sich SpitzenvertreterInnen der EU-Staaten und des

Europaparlaments Ende November auf die Eckdaten des EU-Budgets für das Jahr 2012 geeinigt. Danach sollen 129,08 Milliarden Euro und damit 2,02 Prozent mehr als 2011 ausgegeben werden. Die meisten EU-Einrichtungen müssen im laufenden Betrieb sparen. Der Rat wollte die Zahlungen für das kommende Jahr beschränken, weil oft nicht alle Gelder, die in bestimmte Fonds fließen, am Ende auch ausgegeben werden. Das Parlament konnte zudem durchsetzen, dass der Rat zusätzlichen Geldern für das laufende Haushaltsjahr zustimmt. Insgesamt sollen 200 Millionen Euro für Forschung und Bildung ausgegeben werden. Im Dezember wird das neue Budget verabschiedet werden.

Quelle: Austria Presseagentur



LEITFADEN SOZIALES EUROPA ERSCIENEN

Der Leitfaden Soziales Europa (Social Europe Guide) ist erschienen. Die Publikation gibt zwei Mal im Jahr einen Überblick über die europäische Sozialpolitik. Sie beschreibt Schlüsselthemen und Herausforderungen, erklärt europäische Politikinstrumente in den Berei-

chen Beschäftigung, Sozialpolitik und Integration. Die erste Ausgabe befasst sich mit der europäischen Beschäftigungspolitik und deren Rolle im Rahmen der EU-2020-Strategie. Sie beschreibt die Geschichte der EU-Beschäftigungspolitik, die Ansätze der EU in den Bereichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Qualifizierung und die Ankurbelung von Nachfrage und Angebot. Ein Kapitel befasst sich auch mit dem Thema Zukunft der europäischen Beschäftigungspolitik. Den Leitfaden (in englisch) können Sie hier kostenlos bestellen:

<http://bookshop.europa.eu>



ESF-PROJEKTLANDKARTE

Die Website des ESF in Österreich wird immer mehr zur Informationsdrehscheibe. Mehr als 20.000 BesucherInnen pro Monat

nützen bereits das umfangreiche Onlineangebot. Um den User/innen noch mehr Service zu bieten, ging vor kurzem die ESF-Projektlandkarte online. Sie zeigt auf einen Klick, wo in Österreich welche Projekte des ESF umgesetzt werden. Die Kontaktdaten sind nach Zielgruppen geordnet – derzeit Projekte für Jugendliche und für Menschen ab 45+. Wählen Sie eine dieser Kategorien aus, dann erscheinen farbige Projektsymbole und eine Kurzbeschreibung, sowie der weiterführende Link. Wenn auch Ihr Projekt in die Landkarte aufgenommen werden soll, senden Sie eine Email an projekt@esf.at

ZITIERT



Die Europäische Union steht derzeit vor Herausforderungen, die schwierige Entscheidungen und neue Prioritäten verlangen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Wachstum, Beschäftigung und soziale Kohäsion auf eine Stufe gestellt werden ◀

László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration

AKTUELLE ZAHLEN

7,1% beträgt in Österreich die Jugendarbeitslosenquote. Damit liegt die Alpenrepublik an bester Stelle innerhalb der EU, noch vor Holland mit 8%. Im europäischen Durchschnitt ist die Jugendarbeitslosigkeit drei mal so hoch wie bei uns und beträgt 21,4%.

130 Millionen Euro werden in der aktuellen ESF-Förderperiode für innovative Projekte zur Verfügung stehen. Im Schwerpunkt 3b werden ausschließlich innovative Modellprojekte finanziert.

2012 Die EU-Kommission hat das Jahr 2012 zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen. Es soll zur Sensibilisierung beitragen und greifbare Ergebnisse erbringen.

COP GENDER MAINSTREAMING

COP Gender Mainstreaming ist ein Netzwerk, in dem Österreich im Rahmen des ESF aktiv beteiligt ist. Eine wichtige Aufgabe von COP Gender Mainstreaming ist es, die Umsetzung der Gleichstellung in den ESF-Programmen der am Netzwerk beteiligten Mitgliedsländer zu beleuchten und voneinander zu lernen. Darüber hinaus können Schwierigkeiten bei der Umsetzung ausgetauscht und neue Ideen zur Optimierung für die Strukturperiode 2014-2020 entwickelt werden.

www.gendercop.com



www.esf.at
www.facebook.com/esf.oesterreich

IMPRESSUM: Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VI/9 – ESF, 1010 Wien, Stubenring 1 • **Redaktion:** Susanne Wegscheider (Ltg.), Peter Sitte, com_unit; Isabel Naylon, Alice Radzyner, metis • **Grafik:** com_unit • **Cover:** Florian Hämmerle • **Druck:** alwa&deil, 1140 Wien

KONTAKT: Wichtige Kontakte finden Sie unter: www.esf.at
Änderungen Ihrer Adresse bitte an: insight@esf.at
DVR Nummer: 0017001
P.b.b. Verlagsort 1150 Wien Plus.Zeitung 1171038810P