



BERICHT:

STUDIE ZUR GLEICHSTELLUNG IN KÄRNTEN – EINE QUALITATIVE ANNÄHERUNG

Im Auftrag der

Kärntner Volkshochschulen

Bahnhofstrasse 44
9020 Klagenfurt am Wörthersee

Peter Stoppacher, Manfred Saurug

Graz: Juli 2021



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND  KÄRNTEN
Frauenreferat

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und kofinanziert vom Frauenreferat des Landes Kärnten

Kreuzgasse 24/6
A-8010 G r a z
T e l.: 0043 676 6306918
E-mail:
office@ifa-steiermark.at

INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSSITUATION VON „FRAUEN ENTFALTEN MÖGLICHKEITEN“	5
1.1	Aufbau des Berichts	7
2	ZIELE DER STUDIE „GLEICHSTELLUNG IN KÄRNTEN“	8
2.1	Das Projekt „FEM – Frauen entfalten Möglichkeiten“	8
2.2	Zielsetzungen der Lebensweltenstudie	9
2.3	Zentrale Fragestellungen	9
2.4	Arbeitsschritte	10
2.4.1	Projektvorbereitung	10
2.4.2	Interviews	11
2.4.3	Reflexionsworkshop	11
2.4.4	Abschließender Ergebnisworkshop	12
2.4.5	Kooperation und Berichtswesen	12
3	BEVÖLKERUNG, BILDUNG UND WIRTSCHAFT IN KÄRNTEN	12
3.1	Bevölkerungsstand und -entwicklung	13
3.2	Bildungsstruktur	15
3.3	Wirtschaftsstruktur und wichtige Branchen	17
3.4	Erwerbsbeteiligung	20
3.4.1	Unselbständige Beschäftigte	20
3.4.2	Erwerbsquoten	20
3.4.3	Erwerbstätigenquote	21
3.4.4	Beschäftigungsausmaß	21



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND  KÄRNTEN
Fraunenreferat

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und kofinanziert vom Frauenreferat des Landes Kärnten

3.5	Erwerbseinkommen	22
4	BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN - RAHMENBEDINGUNGEN.....	23
4.1	Ungleiche Bezahlung - Einkommen	24
4.2	Erwerbsmuster und traditionell geprägte Familienbilder	27
4.3	Unbezahlte Arbeit - Familienarbeit	29
4.4	„Kinderbetreuung und nochmals Kinderbetreuung“	31
4.5	Hürde Wiedereinstieg	36
4.6	Regionale Diskrepanzen - Erreichbarkeit	38
5	LEBENSWELTEN BENACHTEILIGTER FRAUEN	40
5.1	Spezielle Zielgruppen	44
5.1.1	Unselbständig beschäftigte Frauen	44
5.1.2	Ein-Personen-Unternehmen	45
5.1.3	Arbeitslos gemeldete Frauen	47
5.1.4	SozialhilfebezieherInnen	49
5.1.5	Menschen mit Behinderung als spezielle Gruppe	51
5.1.6	Nicht am Arbeitsmarkt aktive Frauen	52
6	STRATEGISCHE ABLEITUNGEN	53
6.1	Arbeit im Netzwerk	53
6.2	Mittlerstellen - VernetzungspartnerInnen	55
6.2.1	Frauenspezifische Einrichtungen	55
6.2.2	Gemeinden und Regionen	57



6.2.3	Betriebe und Unternehmensverbände	58
6.2.4	Arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Einrichtungen	59
6.2.5	Aus- und Weiterbildungsträger	60
6.3	Lebensweltbezug und Stärkung der Zielgruppen	61
6.4	Inhalte	64
6.4.1	Veranstaltungsformate	66
6.4.2	Bewerbung - Öffentlichkeitsarbeit – Akquisition	69
6.5	Kompetenzen und Ressourcen der Schlüsselkräfte	71
6.6	Arbeitsangebot - Bedarf der Wirtschaft	72
7	DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN KÜRZE	77
	LITERATURVERZEICHNIS	81



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND  KÄRNTEN
Frauenreferat

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und kofinanziert vom Frauenreferat des Landes Kärnten

1 AUSGANGSSITUATION VON „FRAUEN ENTFALTEN MÖGLICHKEITEN“

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist nach wie vor ein virulentes Problem. Frauen haben insgesamt noch immer eine niedrigere Erwerbsbeteiligung und enorme Nachteile durch niedrige Löhne in „Frauenberufen“ sowie auch durch die ungleich höhere Teilzeitarbeit, oft in Folge unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, welche nicht nur negative Folgen für einen möglichen innerbetrieblichen Aufstieg hat, sondern im Falle von Trennung auch als „Armutsfalle“ besonders in der Pension „nachwirkt“.

Rund 100 Jahre nach der Einführung des allgemeinen Wahlrechts für Frauen und rund 50 Jahren nach den Reformen in den Siebzigerjahren des vorigen Jahrhunderts, die vor allem eine bessere rechtliche Stellung der Frau gebracht haben, erscheint Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und bei der gesellschaftlichen Teilhabe nach wie vor – trotz vieler Verbesserungen - als utopisches Ziel, vor allem wenn die konkreten Lebenswelten und Rahmenbedingungen für Frauen in das Blickfeld gerückt werden. Viele makroökonomische Daten verschleiern dabei Benachteiligungen und komplexe Zusammenhänge. Beispiele aus dem Leben von im Rahmen der gegenständlichen Studie befragten ExpertInnen zeigen die Problematik der Benachteiligung von Frauen im Zusammenwirken von traditionellen Berufs- und Familienbildern, niedrigen Löhnen in frauendominierten Berufen, ungleicher Bezahlung auch bei gleicher Arbeit, fehlenden oder zeitlich nicht passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der schwierigen Erreichbarkeit von Arbeits- und Ausbildungsplätzen abseits der regionalen Zentren.

Etlliche der Befragten sind – beinahe „selbstverständlich“¹ – mit dem ersten Kind in Karenz gegangen und waren anschließend für zumeist längere Zeit nur teilzeitbeschäftigt. Teilweise berichteten sie, dass sie nach dem Wiedereinstieg „*ein schlechtes Gefühl in der Arbeit*“ hatten, obwohl bei den „*Kindern in unserer Siedlung mit lauter höher gebildeten Berufstätigen viel gegenseitige Unterstützung da war*“ und die Kinder gut versorgt waren.

In diesem Zusammenhang wurden oft tradierte Haltungen wie „*Wozu habe ich Kinder, wenn ich keine Zeit für sie habe?*“ als schwerwiegende Hürden für eine vermehrte Berufstätigkeit erachtet. Berufstätige Frauen mit kleineren Kindern würden als „*schlechte Mutter*“ oder „*Rabenmutter*“ stigmatisiert, häufig auch durch andere Frauen.² In diesem Sinne interpretierte eine Kleinunternehmerin auch den Anruf der Krabbelstube im „*vorwurfsvollen*“ Ton am frühen Nachmittag noch vor den Schließzeiten, ob sie ihr Kind nicht holen könne, „*alle anderen sind auch schon abgeholt.*“

Eine Aufstockung der Arbeitszeiten kam – zumeist in Verbindung von beschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit internalisierten vorherrschenden gesellschaftlichen Normen – erst nach vielen Jahren infrage, damit geht in vielen Bereichen aber auch ein „*Karriereknick*“ einher. So wäre für eine Befragte ihre heutige Vollzeittätigkeit früher nicht möglich gewesen, als lange Zeit alleinerziehende Mutter fehlte ihr mangels entsprechender familiärer Unterstützung – ihre Mutter war als Beschäftigte in der Gastronomie nicht regelmäßig verfügbar – die am Arbeitsmarkt vorausgesetzte zeitliche Einsetzbarkeit und Flexibilität. Auf viele andere Bewerbungen bekam sie als Frau mit kleinem Kind, wenn überhaupt, zumeist nur Absagen. Vollzeit

¹ Kursiv gedruckte Stellen geben wörtliche Zitate wieder.

² Gerade die Solidarität unter Frauen sei diesbezüglich gering ausgeprägt, so mehrere Befragte.

zu arbeiten sei zumeist nur eine Option für Frauen, die sich Teilzeit aus finanziellen Gründen „nicht leisten können“ und mit Kinderbetreuung (öffentlich und privat) „gut versorgt“ sind.

Auf ein grundsätzliches strukturelles Problem wies ein Befragter am eigenen Beispiel hin - nachdem er viel mehr verdiente als seine Frau, war es für seine Frau und ihn selbstverständlich, dass „*sie in Karenz geht, wir haben da gar nicht lange überlegen müssen.*“ Resümierend fasst er zusammen, dass sich, solange wichtige „Frauenbranchen“ und Frauenarbeitsplätze nicht ausreichend anerkannt und bezahlt werden, an der Verteilung der Haus-, Reproduktions-, Pflege- und Familienarbeit wenig ändern werde, Männer nicht in Karenz gehen und damit alle Nachteile bei den Frauen bleiben, bis hin zu einer verstärkten Abhängigkeit vom Partner und dem Risiko der Altersarmut.

Der Karriereknick von Frauen mit Kindern werde dadurch verstärkt, dass eine Vollzeitarbeit und die zumeist alleinige Zuständigkeit für die Familienarbeit „*fast nicht zu schaffen*“ sei, auch weil das familiäre Netz nicht mehr so tragfähig sei wie früher. Entweder seien die Großeltern noch selbst aktiv oder sie wohnen woanders, teilweise wären sie selbst pflegebedürftig. Aus diesem Grund habe eine als „*fix, leistungsfähig, verlässlich*“ geschätzte langgediente Assistentkraft mit drei Kindern in der Organisation eines Befragten nunmehr auch ihre Arbeit beenden müssen, als auch ihre Mutter immer mehr Betreuung bedurfte – „*alles zusammen konnte sie nicht mehr unter einen Hut bringen.*“

Allein diese Beispiele belegen die Gültigkeit von Befunden wie „*noch immer ist es um Gleichstellung nicht gut bestellt*“ oder „*in den fast 40 Jahren meiner Berufstätigkeit hat sich nur wenig verändert*“. Wenn schon ausgesprochen „*gescheite, gut ausgebildete*“ Frauen und Kindern sich beruflich nur mit „*viel intrinsischer Motivation*“ weiter entwickeln könnten, weil das Umfeld „*selten fördernd, meist eher hindernd*“ sei und Frauen innerbetrieblich schnell den „*Plafond*“ erreichen bzw. an die „*gläserne Decke*“ stoßen würden, sei dies bei sozial- und/oder bildungsbenachteiligten Gruppen noch viel mehr der Fall. Vor allem am Land mit häufig sehr traditionellen Frauen- und Familienbildern sind die Grenzen noch enger gezogen, das Arbeitsplatzangebot ist begrenzt und oft von der Bezahlung her in Gegenüberstellung zu den Kosten für eine Kinderbetreuung unattraktiv. Vor allem bei Kindern in jungen Jahren folge häufig eine „*schnelle Heirat*“ und die Rollen seien alsbald nach dem Schema verteilt, dass der Mann „*zu 100% für die Arbeit und die Frau für die Familie da ist.*“ Betriebe mit einer (durch die Konkurrenz oft erzwungenen) knappen Personalplanung würden erwarten, dass Beschäftigte flexibel einsetzbar seien und bei Bedarf Überstunden leisten. Daher brächten sie einer Karenz von Männern wenig Akzeptanz entgegen. Damit würden Frauen aber auch nicht als gleichberechtigte Partnerinnen in den Familien wahrgenommen und immer abhängiger werden, was wiederum auf das Selbstbewusstsein, den Selbstwert und die Selbstwirksamkeit negativ abfärbe.

Ziel des Projekts „FEM – Frauen entfalten Möglichkeiten“ ist es, gerade benachteiligten Frauen wieder eine vermehrte Chance für eine zufriedenstellende berufliche Teilhabe zu eröffnen. Der Träger „Kärntner Volkshochschulen“ will damit gezielte Maßnahmen setzen, um eine gleichwertige Erwerbspartizipation zu gewährleisten, Benachteiligungen zu beseitigen, dequalifizierte Beschäftigung zu vermeiden und die Beschäftigung von Frauen zu fördern.

Am Beginn des Projektes „FEM“ steht eine Analyse mittels Studie zur „Gleichstellung in Kärnten“, welche eine qualitative Annäherung an Lebenswelten von (benachteiligten) Frauen in Kärnten liefern und damit auch Möglichkeiten eruieren sollte, wie die Zielgruppen am besten erreicht, „angesprochen“ und zur Nutzung der Angebote von FEM motiviert werden können.

1.1 Aufbau des Berichts

Dem doppelten Auftrag der Lebensweltenstudie – einerseits strukturelle Benachteiligung von Frauen aufzuzeigen, andererseits daraus Ableitungen für die operative Umsetzung von FEM zu gewinnen, entspricht auch der vorliegende Bericht. Nach der Einleitung, in der Erfahrungen der im Rahmen der Studie befragten ExpertInnen mit Ungleichheit einen ersten Rahmen für die Einbettung des Themas bilden, wird im zweiten Kapitel ein Überblick über den Auftrag und die Ziele der vorliegenden Studie sowie die Arbeitsschritte, welche die analytische Basis für diesen Bericht bilden, geliefert. Vorangestellt ist eine kurze Skizzierung des Projekts FEM.

Hierauf werden im dritten Kapitel einige wenige sozioökonomische Kennzahlen zur Bevölkerung, Bildung, Wirtschaft und Erwerbsbeteiligung in Kärnten angeführt, die eine Verortung des Themas der (Un-)Gleichstellung in einen größeren gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang erlauben. Angesprochen werden ungünstige Voraussetzungen für die Lebenswelten von Frauen, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte sowie negative gesamtgesellschaftliche Folgen.

Das vierte Kapitel widmet sich aus der Perspektive der befragten Expertinnen, hinterlegt mit spezifischen sozioökonomischen Befunden, den strukturellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Als ein grundlegender Ausgangspunkt wird die Lohnschere zwischen Männern und Frauen begriffen, die traditionelle Erwerbsmuster mit einer hohen Teilzeitquote bei Frauen und eine ungleiche Verteilung der unbezahlten Familienarbeit bedingt. Gesellschaftlich verstärkend wirken sich auch lange Zeit eingeprägte Familien- und Rollenbilder aus. Als weitere zentrale Ursache für geringere Chancen am Arbeitsmarkt gilt eine ungenügende Kinderbetreuung. Weiters zu nennen sind bestehende regionale Diskrepanzen in der Kinderbetreuung, beim Arbeitsplatzangebot und bei der Erreichbarkeit sowohl von Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten als auch von Angeboten der Daseinsfürsorge.

Im fünften Kapitel wird der Blick auf die Zielgruppen von FEM – vor allem sozial- und bildungsbenachteiligte Frauen, oft mit mehreren Problemen – gelenkt, bei denen sich ungünstige Faktoren potenzieren. Es werden ihre Lebenswelten, die auch die Anknüpfungspunkte von FEM sein könnten, um die Zielgruppe adäquat „anzusprechen“, skizziert, bevor der Versuch unternommen wird, einzelne Zielgruppen – vor allem differenziert über ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt - quantitativ und qualitativ zu präzisieren.

Im Fokus des sechsten Kapitels stehen die Ableitungen der vorgenommenen Analysen, vor allem auch die Ideen und Anregungen unterschiedlicher GesprächspartnerInnen für die Arbeit von FEM. Aufgeworfen werden sowohl Fragen der grundsätzlichen strategischen Ausrichtung, von wichtigen kooperierenden Einrichtungen und „Mittlerstellen“ in der Vernetzung, um Zielgruppen zunächst zu erreichen und eventuell gemeinsam ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern, als auch mögliche Inhalte und Settings der geplanten Aktivitäten vor dem Hintergrund des Bedarfs am Arbeitsmarkt. Weiters werden lebensweltbezogene Anknüpfungspunkte für das unmittelbare operative Agieren von FEM von der Akquisition und Öffentlichkeitsarbeit über Beratung und Coaching bis hin zu Maßnahmen in Kooperation mit regionalen und betrieblichen PartnerInnen sowie notwendige Ressourcen, Haltungen und realistische Erwartungen thematisiert.

Das abschließende siebente Kapitel bietet eine Übersicht über die Ergebnisse der umfassenden Analyseschritte sowie eine Zusammenfassung von daraus abgeleiteten Optimierungsanregun-

gen. Insgesamt versteht sich der Bericht als empirische Analyse auf Basis der subjektiven Erfahrungen der in unterschiedlichen Rollen tätigen Personen.

An dieser Stelle sei den verantwortlichen Personen der Kärntner Volkshochschule für ihre engagierte Mitarbeit, konstruktiven Anmerkungen und die gute Unterstützung der Forschungsarbeiten herzlich gedankt, weiters allen Personen, die im Rahmen der unterschiedlichen Erhebungsschritte ihre Erfahrungen und ihr Wissen eingebracht haben.

2 ZIELE DER STUDIE „GLEICHSTELLUNG IN KÄRNTEN“

2.1 Das Projekt „FEM – Frauen entfalten Möglichkeiten“

Frauen sind in ihrem Erwerbsleben im Zusammenhang mit traditionelle Familienbildern, Bildungs- und Berufsentscheidungen, Kinder-, Familien- und Haushaltsarbeit, weniger beruflichen Weiterbildungen usw. häufig eingeschränkt. Die Ungleichstellung steht mit der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern und institutionellen Regelungen (z.B. dem „12 und 2 Monate“ Aufteilungs-Modell der Karenz) im Zusammenhang und setzt sich später auch in der Pension durch die Anbindung an die Sozialversicherungsleistungen fort. Der Kärntner Frauenbericht belegt diese und andere Benachteiligungen und die Armutsgefährdung von Frauen deutlich.³ Erfahrungen von Mädchen- und Frauenberatungsstellen mit vielen Einzelschicksalen und in der Vernetzungsarbeit mit EntscheidungsträgerInnen in Gemeinden und Regionen⁴ zeugen von den Schwierigkeiten, diese zu reduzieren und auch Rahmenbedingungen (von Betreuungs- über Beratungs- und Ausbildungsangeboten bis hin zu passender öffentlicher Mobilität) zu schaffen, welche eine längere Ausbildung und eine Berufstätigkeit erst ermöglichen würden.

Das Projekt FEM – basierend auf vielen Erfahrungen in anderen Projekten⁵ - intendiert, sozial, regional und/oder bildungsmäßig benachteiligten Frauen einen verbesserten Zugang zu Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten anzubieten, sie dadurch in ihrem Selbstbewusstsein und Selbstwert zu stärken, Schlüsselqualifikationen und fachliche Kompetenzen zu verbessern und ihnen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bzw. eine berufliche Veränderung auch auf Basis einer Höherqualifizierung zu ermöglichen. Dadurch sollen die Teilnehmerinnen nachhaltig stabilisiert und ihre Einkommenssituation verbessert werden.⁶ Eine wichtige Rolle dabei haben die im Projekt beschäftigten Case Managerinnen sowie die Arbeit in regionalen und fachlichen Netzwerken von Einrichtungen und Institutionen.

Die eingesetzten Maßnahmen reichen von innovativen Beratungs- und Lernangeboten bis hin zur Erarbeitung und Umsetzung von Anschlussperspektiven. Wesentlich dabei ist, dass jede dieser Maßnahmen individuell auf jede einzelne Teilnehmerin und ihre Ausgangslage sowie die

³ Kärntner Frauenbericht – Zahlen, Daten, Fakten 2017. Klagenfurt. Hrsg. vom Amt der Kärntner Landesregierung, Abteilung 4 – Soziales und Gesellschaft, Referat für Frauen und Gleichbehandlung 2017.

⁴ Beispielsweise in der Steiermark, wo Frauen- und Mädchenberatungsstellen vom Land beauftragt sind, die Umsetzung der Frauen- und Gleichstellungsstrategie des Landes in den Regionen durch Vernetzungs- und Bewusstseinsarbeit in Kooperation mit dem Regionalmanagement zu koordinieren und zu forcieren.

⁵ Vgl. z.B. das ESF-geförderte Projekt „Kick up“. Finaler Projektabschlussbericht der VHS Kärnten: „Kick-up – One Stop für berufliche Stabilität“. Version 2.0.

⁶ Den Abschluss des Projektes bilden schließlich eine formative und summative Evaluation, Überprüfung, Reflexion und Adaption des Gesamtprojekts.

regionalen Gegebenheiten zugeschnitten werden kann. Bei Bedarf werden die Frauen auch von einer Case Managerin begleitet, um einen vorzeitigen Abbruch des Angebotes zu verhindern und die Motivation hochzuhalten. Damit auch Frauen mit Betreuungspflichten am Projekt teilnehmen können, steht in den „Lernlaboren“ eine Kinderbetreuung zur Verfügung.

Angesprochen werden insbesondere bildungsbenachteiligte Frauen, dazu zählen regional benachteiligte Frauen, Migrantinnen der ersten und zweiten Generation, ältere Frauen und gering qualifizierte Frauen. Darüber hinaus zielt das Projekt auch auf Wiedereinsteigerinnen und beschäftigte Frauen, die sich beruflich verändern wollen. Häufig überschneiden sich die Ausgangssituationen, wobei die Frauen oftmals mehrere Problemlagen zu bewältigen haben.

2.2 Zielsetzungen der Lebensweltenstudie

Die Erfahrung, dass es gerade für benachteiligte Frauen vielfältige Hürden gibt, vorhandene Angebote zu nutzen, war Anlass dafür, im Rahmen des Projekts eine Lebensweltenstudie durchzuführen. Die Studie „Gleichstellung in Kärnten“ soll auf Basis vorhandener statistischer Daten für verschiedene relevante Themenfelder eine vorwiegend qualitative Annäherung an die Ausprägung von (Un-) Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in ihren regionalen Dimensionen und Spezifika in Kärnten vornehmen. Im Mittelpunkt stehen die Erfahrungen von Befragten aus Stellen, die in ihrer täglichen Arbeit mit der Zielgruppe niedrigqualifizierter und bildungsbenachteiligter Frauen (unterdurchschnittlicher Verdienst, unterqualifizierte Beschäftigung, prekäre Dienstverhältnisse, Frauen mit Behinderung etc.) konfrontiert sind und eine gute Kenntnis der Lebenswelten der Zielgruppen haben, um daraus auch notwendige und praktikable Ansätze in Richtung vermehrter Gleichstellung ableiten zu können. Dies inkludiert auch und vor allem Anregungen, inwieweit und durch welche MultiplikatorInnen die Zielgruppen (aufsuchend) angesprochen werden können bzw. welche Aspekte beachtet werden müssen, damit Angebote, um ihre Situation zu verbessern, angenommen werden.

2.3 Zentrale Fragestellungen

Die zentralen Fragen der Studie betreffen:

- Spezifika von Chancenungleichheit und Diskriminierung in den Regionen, institutionelle Rahmenbedingungen, Erwerbs- und Bildungsangebote, Kinderbetreuung und Rollenbilder, geschlechtsspezifisches Lohnniveau und besondere Zielgruppen (geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Mehrfachdiskriminierungen, schlecht bezahlte „Frauen-Arbeitsplätze“) – spezifische Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen
- Zielgruppen, die nicht von relevanten Institutionen (AMS, SMS, Erwachsenenbildungseinrichtungen etc.) erfasst sind (nicht erwerbstätig, in Ausbildung, arbeitslos, Frauen mit Betreuungspflichten, neue prekäre Selbstständige, NEETs, psychisch „angeschlagene“ bzw. resignierte Langzeitbeschäftigungslose)
- Möglichkeiten bestehender aufsuchender Beratungs- und Bildungsarbeit - erfolgreiche Beispiele, Mittlerstellen, MultiplikatorInnen, Nutzung bestehender Netzwerke
- Regionale Angebote bzw. Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit - Zielgruppen-erreichung, Beratungs- und Qualifikationssettings, Mentoring, Stärken, Schwächen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten

- Angebotslücken im regionalen Umfeld – mögliche Innovationen und Ansätze für Pilotversuche
- Einschätzung der ExpertInnen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Wünschen und Potentialen von Frauen bzw. von notwendigen Rahmenbedingungen für (vermehrte) Beschäftigung und (neuerliche) Ausbildung: „Was wünschen sich Frauen selbst, um eine Qualifikation machen sowie einer Erwerbstätigkeit in einem höheren Ausmaß nachgehen zu können?“, „Wie flexibel sind Frauen in ihrer Arbeit, Aus- und Weiterbildung?“ „Welche Motivations- und Durchhaltefaktoren sind zu berücksichtigen?“

2.4 Arbeitsschritte

Die Zielsetzungen der Studie erforderten eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit mit den projektdurchführenden Personen sowie den Einsatz unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher, vorwiegend qualitativer Methoden.⁷ Folgende Arbeitsschritte wurden umgesetzt:

2.4.1 Projektvorbereitung

Im Sinne eines zielgerichteten Vorgehens ging es in einem ersten Schritt zunächst – auch zur Vorbereitung auf das Kick-off mit der Projektleitung bzw. Projektkoordination von FEM – darum, mittels der Sichtung und inhaltlichen Analyse von relevanten thematischen Unterlagen einen Überblick zum Thema (Un-)Gleichstellung in Kärnten bzw. zur diesbezüglichen Datenlage zu gewinnen. Dadurch sollten regionale Spezifika der Ungleichheit erfasst sowie Anhaltspunkte für thematische Schwerpunkte für die nachfolgenden Interviews gewonnen werden. Herangezogen wurden diesbezüglich beispielsweise der Kärntner Frauenbericht 2017, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ für Kärnten sowie ihre Neufassung „Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten“, das Statistische Handbuch Kärnten 2019⁸, das WIBIS Kärnten - Landesprofil 2019⁹, der Genderindex 2019¹⁰ sowie statistische Quellen des AMS, der Statistik Austria etc. Weiteres wurden Entwicklungsstrategien bzw. Leitbilder der Kärntner Regionen gesichtet, um allfällige Frauenschwerpunkte in Erfahrung oder die Berücksichtigung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittmaterie in Erfahrung zu bringen. Zum Zweck der Herstellung einer Übersicht über relevante Einrichtungen und mögliche Interviewpersonen wurden auch die Webseiten vieler arbeitsmarktpolitischer Initiativen und sozialer Einrichtungen „durchforstet“.

⁷ Um komplexe Sachverhalte kontextspezifisch verstehen und beurteilen zu können, sind die unterschiedlichen Perspektiven der wesentlichen AkteurInnen mit ihrem Fachwissen und konkreten Situationswissen unerlässlich.

⁸ Statistisches Handbuch des Landes Kärnten Daten 2019. Herausgeber im Eigenverlag: Amt der Kärntner Landesregierung, Landesstelle für Statistik. 65. Jahrgang 2020.

⁹ Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem Kärnten. Datenstand Oktober 2020. Erarbeitet vom Joanneum Research, Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung im Auftrag des Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds (KWF).

¹⁰ Gleichstellung in Zahlen: Gender Index 2019. Ein Nachschlagewerk aktueller Daten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich. Hrsg. vom Bundeskanzleramt 2020.

2.4.2 Interviews

Im Anschluss an die Vorbereitungsphase wurden 27 ExpertInneninterviews mit 28 VertreterInnen von relevanten Einrichtungen und Institutionen auf Landes- und Regionalebene durchgeführt. Der Großteil dieser qualitativen leitfadengestützten Interviews wurde vor Ort persönlich vorgenommen, neun Interviews erfolgten per ZOOM, drei telefonisch.¹¹ Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte in Abstimmung mit dem FEM-Team, welches auch die Vorinformation der Kontaktpersonen vornahm.

Die befragten Personen verteilten sich auf überregionale Institutionen (fünf Personen von AMS, AK, WK, ÖGB, Land Kärnten), regionale Frauen- und Mädchenberatungsstellen (vier Vertreterinnen)¹², LEADER-Regionen (5 Vertreterinnen aus vier LAG-Managements¹³), arbeitsmarktpolitische und soziale Einrichtungen¹⁴ (sieben Personen), zwei Obmänner regionaler Wirtschaftsvereinigungen¹⁵ sowie je einer Vertreterin der RGS Villach, der Stadt Villach, Sachgebiet Sozialhilfe und der Frühen Hilfen Villach/Spittal/St. Veit. Da drei befragte Personen auch in der Kommunalpolitik sind/waren (zwei aktuelle Vizebürgermeisterinnen, eine ehemalige), kam auch die kommunalpolitische Perspektive auf das Thema Gleichstellung in das Blickfeld, überdies hatten zwei Befragte der AK und WK wichtige Funktionen (Vizepräsidentschaft) in den jeweiligen Bundesgremien über.

Zusätzlich wurde ein Blick über die Grenze in die Steiermark geworfen und eine Vertreterin der abwickelnden Trägerorganisation von „#we_do - Frauen nutzen ihre Chancen“ in vier steirischen Bezirken sowie des „Grazer Fonds für Ausbildung und Entwicklung“ (GraFo) interviewt. In beiden Projekten ist es das Ziel, beschäftigte Personen mit niedrigem Einkommen eine Unterstützung für ihre berufliche Weiterentwicklung anzubieten.¹⁶ Zum Teil wurde bei den Interviews auch die Verfügbarkeit zusätzlicher Daten zum Thema für die Studie abgeklärt.¹⁷

2.4.3 Reflexionsworkshop

Ende Mai 2021 wurde, nachdem rund zwei Drittel der vorgesehenen Interviews durchgeführt waren, die wichtigsten Erkenntnisse und mögliche strategische und operative Ableitungen für das Projektteam vorgestellt und gemeinsam auf ihre „Brauchbarkeit“ reflektiert. Im Zentrum stand eine möglichst hohe Anwendungsorientierung der Ergebnisse. Die Anregungen daraus

¹¹ Prinzipiell wurden persönliche Gespräche vor Ort präferiert. Aufgrund der Corona-Einschränkungen oder von Terminwünschen, die sich nicht mit anderen Interviews koppeln ließen, wurden Interviews auch per ZOOM oder Telefon angeboten.

¹² Oberkärntner Mädchen- und Frauenberatung, Frauenservice- und Familienberatungsstelle Wolfsberg, WIFF - Frauen- und Familienberatung Völkermarkt, Mädchenzentrum Klagenfurt.

¹³ LAG kärnten:mitte, LAG Großglockner/Mölltal-Oberdrautal, LAG Regionalkooperation Unterkärnten, LAG Region Villach-Umland.

¹⁴ Soziale Betriebe Kärnten, Update training, 4everyoung, Lavanttaler Beschäftigungsinitiative, BFI Frauenberatung, IFA Kärnten, Caritas.

¹⁵ ZHIG – Zukunft Handwerk im Gailtal und IGO – Industrie und Gewerbe Oberkärnten. Hier ging es vor allem um den Bedarf der lokalen Betriebe und ihre Kooperationsbereitschaft bzw. Schnittstellen zum Projekt FEM.

¹⁶ Im GraFo sowohl Männer als auch Frauen. Förderkriterium ist eine Beschäftigung sowie ein Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle.

¹⁷ In der Steiermark lassen z.B. Pendelstatistiken vom Zentralraum in die Bezirke bzw. Bezirksstädte darauf schließen, dass Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen oft nicht regional abgedeckt werden können, eventuell weil die Rahmenbedingungen – Kinderbetreuung etc. – nicht passen. Damit ist auch das Thema der weiblichen Landflucht angesprochen.

wurden in den vorliegenden Schlussbericht eingearbeitet. Dieser Reflexionsworkshop mit dem erweiterten Projektteam wurde anstatt der ursprünglichen vorgesehenen Fokusgruppe mit relevanten Personen aus unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt. Das inhaltliche Ziel war aber das Gleiche, nämlich auf Basis der bisher vorliegenden Ergebnisse vor allem Fragen der Erreichbarkeit der Zielgruppen, der passenden Rahmenbedingungen für Beratungs- und Ausbildungsangebote sowie wichtige Inhalte zu reflektieren. Die Präsentationsunterlagen wurden dem Auftraggeber als kurzer Zwischenbericht zur Verfügung gestellt.

2.4.4 Abschließender Ergebnisworkshop

Abschließend werden im September 2021 die Ergebnisse aller Arbeitsschritte bei einem Ergebnisworkshop in einer Arbeitsgruppe, die vom Projektträger besetzt wird, besprochen und auf Impulssetzungen und produktive Ableitungen für die nachfolgende Arbeit überprüft. In weiterer Folge ist voraussichtlich im Oktober 2021 in Kooperation mit dem Land Kärnten eine größere öffentliche Abschlusspräsentation geplant.

2.4.5 Kooperation und Berichtswesen

Die Kooperation mit der Auftraggeberin reichte vom ersten Auftragsklärungsgespräch beim Kick-off im März 2021 über den Zwischenberichtstermin in der VHS Kärnten Ende Mai 2021 mit der Reflexion erster Erkenntnisse und Ableitungen und weiteren bedarfsgerechten Abstimmungen bis hin zum geplanten abschließenden Ergebnisworkshop im September 2021 und der nachfolgenden öffentlichen Präsentation.

Beim Kick-off Anfang März mit den zuständigen Personen von FEM wurden inhaltliche Aspekte sowie das Forschungsprozedere inklusive Zeitplan, Modalitäten der Zusammenarbeit und der Vorauswahl von relevanten InterviewpartnerInnen spezifiziert.

Der Reflexionsworkshop im Mai 2021 diente dazu, die Zwischenergebnisse aus der Dokumentenanalyse und aus den bis dorthin vorliegenden qualitativen Erhebungen vorzustellen und strategische und operative Ableitungen zu reflektieren. Zwischendurch wurden den zuständigen FEM-Schlüsselkräften auch immer wieder Ideen und Anregungen aus einzelnen Interviews übermittelt. Beim Ergebnisworkshop werden der Auftraggeberin die vorläufigen Endergebnisse präsentiert und zur Diskussion gestellt sowie mögliche strategische und operative Ableitungen für zukünftige Vorgehensweisen reflektiert.

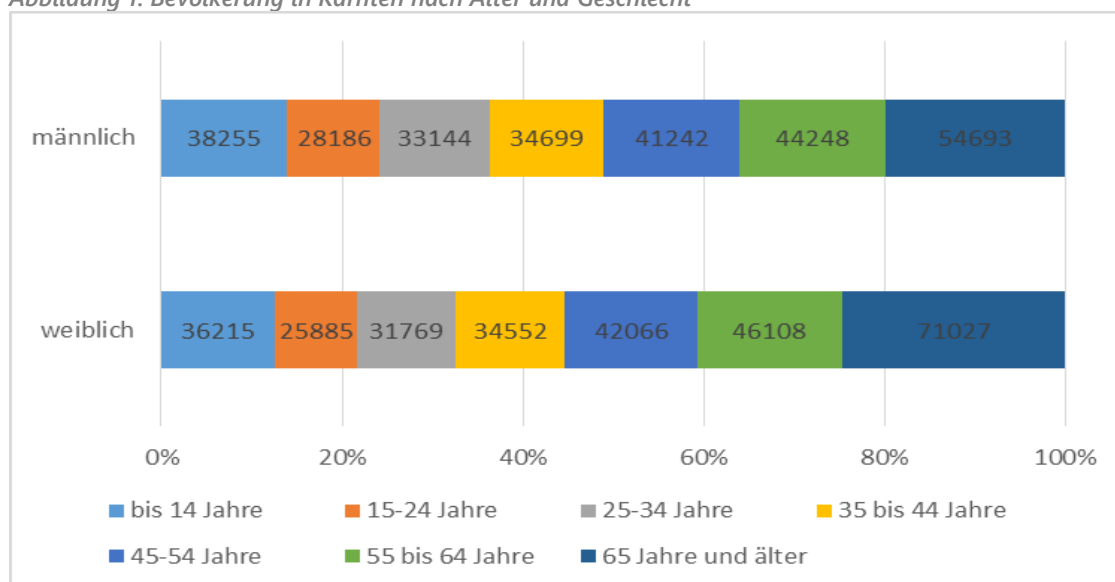
3 BEVÖLKERUNG, BILDUNG UND WIRTSCHAFT IN KÄRNTEN

Zunächst sollen einleitend einige wenige Kennzahlen zur Bevölkerung und zum Arbeitsmarkt in Kärnten als Bezugsrahmen vorangestellt werden. Spezifische statistische Ergebnisse, die für die Lebenswelten benachteiligter Frauen kennzeichnend sind, werden in den jeweiligen Kapiteln später dargestellt. An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass vor allem auf vorhandene Sekundärstatistiken zurückgegriffen wird und der qualitative Zugang im Vordergrund steht.

3.1 Bevölkerungsstand und -entwicklung

Zu Beginn des Jahres 2021 verzeichnete Kärnten einen Bevölkerungsstand von 562.089 Personen, davon sind rund 358.00 Menschen im Erwerbsalter zwischen 15 bis 65 Jahren. Der Frauenanteil der Kärntner Bevölkerung beträgt demnach 51,2%, jener der Männer 48,8%. Deutlich zeigt sich ein hoher Anteil an Personen im nicht erwerbsfähigen Alter bis 14 Jahre und über 65 Jahren. Die Alterspyramide – die Verteilung auf einzelne Alterskohorten – belegt die ungünstige demographische Entwicklung, die sich ohne Zuwanderung negativ auf das Arbeitskräftepotential in Kärnten auswirken wird. Frauen sind in den Altersstufen bis 45 Jahren prozentuell und absolut weniger vertreten, in der ältesten Altersgruppe haben sie einen deutlichen Überhang. Die ungünstige demografische Entwicklung hat auch mit den Gegebenheiten in peripheren Regionen zu tun, welche vor allem bei jüngeren Männern und (teilweise noch stärker) bei Frauen einen Abwanderungsdruck verursachen.

Abbildung 1: Bevölkerung in Kärnten nach Alter und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerung erstellt am 27.05.2021. Eigenberechnung IFA Steiermark.

Innerhalb der letzten fünf Jahre bis zum Jahr 2020 konnten lediglich 43 von 132 Gemeinden einen Bevölkerungszuwachs erzielen (am höchsten die Gemeinde Ossiach). Die größten Bevölkerungsverluste sind in vielen peripher gelegenen Gemeinden verzeichnet, wie z. B. Eberstein, Hüttenberg, Klein St. Paul und Kirchbach.¹⁸ Zunahmen sind vor allem im Kärntner Zentralraum und in bzw. rund um Bezirkszentren wie St. Veit, Spittal oder Völkermarkt zu verzeichnen, wobei vor allem die Binnenwanderung innerhalb Kärntens eine Rolle spielt.

Diese Dynamik wird sich nach einer kürzlich vorgelegten Sondererhebung der Statistik Austria für das Bundesland Kärnten, dem „Demographie_Check:Kärnten 2020“¹⁹ weiterhin fortsetzen. Bis 2050 wird bei „lediglich 20 Prozent der Kärntner Gemeinden eine positive Bevölkerungsentwicklung“ prognostiziert, bei 105 Gemeinden wird eine negative Entwicklung erwartet. „Nur mehr 27 Gemeinden werden laut Prognosemodell wachsen. Die Mehrheit der Wachs-

¹⁸ Statistisches Handbuch des Landes Kärnten Daten 2019, S.30 ff.

¹⁹ Vgl. dazu und im Folgenden: Kathrin Stainer-Hämmerle, Thomas Friedrich Zametter: Demographie_Check:Kärnten 2020. Kurzpräsentation. Erstellt von der Fachhochschule Kärnten im Auftrag der Kärntner Landesregierung. Klagenfurt 2021.

*tumsgemeinden (22 Gemeinden bzw. 80 Prozent) befindet sich im Kärntner Zentralraum.*²⁰ Insgesamt wird laut Prognose das Bundesland Kärnten bis 2050 um insgesamt rund 22.460 Personen bzw. vier Prozent schrumpfen. Diese Entwicklungen haben gemäß vieler Erfahrungen mit der Abwanderung von jungen Menschen, vor allem auch Frauen, aus Gründen der Ausbildung und der Arbeit zu tun.

Die ländlichen Regionen, vor allem der Oberkärntner Raum, weisen „Verlustgemeinden“ auf, die bis 2050 bis zu -37,2 Prozent weniger Bevölkerung haben sollen. Zu einer abnehmenden Anzahl von EinwohnerInnen kommen eine Abnahme von jungen Menschen zwischen 15 und 29 Jahren, ein schrumpfender Anteil der Erwerbsbevölkerung sowie eine stark steigende Anzahl an hochbetagten Menschen.²¹ Laut Prognose werden bis zum Jahr 2050 rund 56 Prozent der BewohnerInnen Kärntens im Zentralraum wohnen. Außerhalb des Zentralraumes wird ein Rückgang der Bevölkerung zwischen 2002 und 2050 von 12 Prozent bzw. 66.795 Personen prognostiziert.²²

Während im Zentralraum „*Technologie, Innovation, höhere Einkommen, wissensintensive Dienstleistungen, starker Dienstleistungssektor und vermehrte Bildungschancen*“ als Treiber für künftiges Wachstum der Bevölkerung identifiziert wurden, wird an geeigneten Regionalentwicklungsmaßnahmen für die ländlichen Regionen, um die negativen Trends zu stoppen, gearbeitet. Die Folgen der vorhergesagten Bevölkerungsentwicklung sind vor allem aber für die ländlichen Regionen Kärntens Anlass für Gegensteuerungsmaßnahmen. Dazu zählen vor allem die EU-Programme ELER bzw. LEADER. Laut Arbeitsmarktstrategie 2021+ entwickelt das Land Kärnten derzeit einen Masterplan für den ländlichen Raum. Dazu gehört auch der Demografie-Check, der gemeinsam mit den Regionen erarbeitet wird. Die im „Masterplan Ländlicher Raum“ festgelegten Maßnahmen gelten als landesstrategische Vorgabe für die LEADER-Regionen. Dazu gehört auch eine geplante Zusammenarbeit zwischen ESF- und ELER-Projekten. Weiters genannt ist etwa die ELER-Förderung „Soziale Angelegenheiten“ für beispielsweise Gemeinden und gemeindenaher Einrichtungen, nicht gewinnorientierte Vereine und Unternehmen. Gefördert werden Investitionen für die Schaffung, Verbesserung und Ausdehnung von Infrastrukturprojekten. Im Mittelpunkt steht der Ausbau diverser sozialer Dienstleistungen im ländlichen Raum. Dazu gehören etwa infrastrukturelle Vorhaben in der Kinderbetreuung, der Betreuung und Begleitung von beeinträchtigten und von alten Menschen sowie der Ausbau von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Von dieser Förderschiene bzw. den infrastrukturellen Maßnahmen werden auch positive Beschäftigungseffekte für Frauen in ländlichen Regionen erwartet.²³

Nach Bezirken betrachtet zeigt sich allein im kurzen Zeitraum der drei Jahre von 2018 bis 2020 laut Statistik Austria bereits die eingangs erwähnte prognostizierte Bevölkerungszunahme der beiden zentralen Städte und des jeweiligen städtischen Umlands. Zu den „Gewinnern“ zählen die Städte Klagenfurt (plus 0,9%) und Villach (plus 1,6%). An Bevölkerung verloren haben in den letzten drei Jahren die Bezirke Hermagor (0,6%) und Spittal (0,5%). Die Bevölkerungsentwicklung nach Geschlecht zeigt anhand der obig angeführten Beispielgemeinden einen Anstieg

²⁰ Ebda, S.5.

²¹ Ebda, S.11.

²² Ebda, S.8.

²³ Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten. In Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktservice Kärnten, Wirtschaftskammer Kärnten, Arbeiterkammer Kärnten, Industriellenvereinigung Kärnten, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Sozialministeriumservice Landesstelle Kärnten. Hrsg. vom Land Kärnten, Klagenfurt, Oktober 2020, S.28 ff.

binnen drei Jahren bei Frauen von 0,85% in Klagenfurt-Stadt und von 1,3% in Villach-Stadt. Hingegen ist die weibliche Bevölkerung in diesem Zeitraum in den Bezirken Hermagor (-0,6%) und Spittal (-0,5%) zurückgegangen.

3.2 Bildungsstruktur

Das Bildungsniveau der Bevölkerung ist entscheidend für den gegenwärtigen und zukünftigen Wohlstand einer Gesellschaft, Wissen und Fähigkeiten werden zunehmend zu ökonomischen Standortfaktoren. Bildung gilt gemeinhin auch als ein Schlüsselfaktor für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Diesbezüglich wird es als erfreulich konstatiert, dass in den Jahrzehnten seit Beginn der Bildungsexpansion in den 1970-ern ein Aufholprozess²⁴ eingesetzt hat und geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsniveau abgenommen haben, zumindest auf einer formalen Ebene. Inhaltlich belegen Frauen noch immer jene nicht technologieorientierten Bildungswege mit den geringeren Karriere- und Verdienstchancen. 1971 verfügten noch 70,4% der Frauen zwischen 25 und 64 Jahren in Österreich lediglich über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung, 2017 waren es 20,9%. Bei den Männern waren es dagegen nur 15,1%. Frauen sind mittlerweile in Österreich für mehr als die Hälfte der Maturaabschlüsse sowie der absolvierten Studien (sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen) verantwortlich. Bei den Lehrabschlüssen gibt es noch ein deutliches Übergewicht der Männer und weiterhin eine deutlich geschlechtsspezifische Berufswahl.²⁵ Ein ausgeprägter geschlechtsspezifischer Unterschied besteht vor allem bei den Lehrabschlüssen: Der Lehrabschluss ist für 41,7% der Männer im Alter von 25 bis 64 Jahren der höchste Bildungsabschluss, bei Frauen dieser Altersgruppe trifft dies nur auf 26,6% zu. Dagegen liegt der Anteil der Frauen mit einem berufsbildenden mittleren Schulabschluss mit 17,2% deutlich über jenem der Männer von 12,2%. Seit Mitte der 2000er-Jahre ist der Anteil von Frauen mit einem Hochschul- oder Akademieabschluss höher als jener der Männer.²⁶

Auch in Kärnten hat sich das Bildungsniveau der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. Der Anteil der 25-64-jährigen Personen mit Abschluss einer Universität, einer Fachhochschule oder einer hochschulverwandten Ausbildung lag im Jahr 2018 in Kärnten insgesamt bei rund 15,5% (Österreich: 18,1%), Matura hatten 15,5% der Personen dieser Altersgruppe (Österreich: 15,8%). Kärnten hat nach dem Burgenland die zweithöchste Reifeprüfungsquote aller Bundesländer (50,1%) und weist mit 32,6% an inländischen Studierenden an Universitäten bezogen auf die EinwohnerInnen im Alter von 18 bis 25 Jahren nach Wien die zweithöchste Studierendenquote auf.²⁷ Geschlechtsspezifisch haben Frauen nach wie vor höhere Anteile insgesamt am Pflichtschulabschluss und bei den mittleren Schulen. Diesbezüglich wirken sich noch stark traditionelle Rollenbilder bei den älteren Gruppen aus - die jüngeren Kohorten als GewinnerInnen der Bildungsexpansion haben eine durchschnittlich höhere formale Bildung als die älteren, Frauen haben die Männer beim Anteil

²⁴ Etliche Male wurde von interviewten Personen darauf hingewiesen, dass sie ihren Bildungsstand nur dank der Kreisky'schen Reformen erreichen konnten.

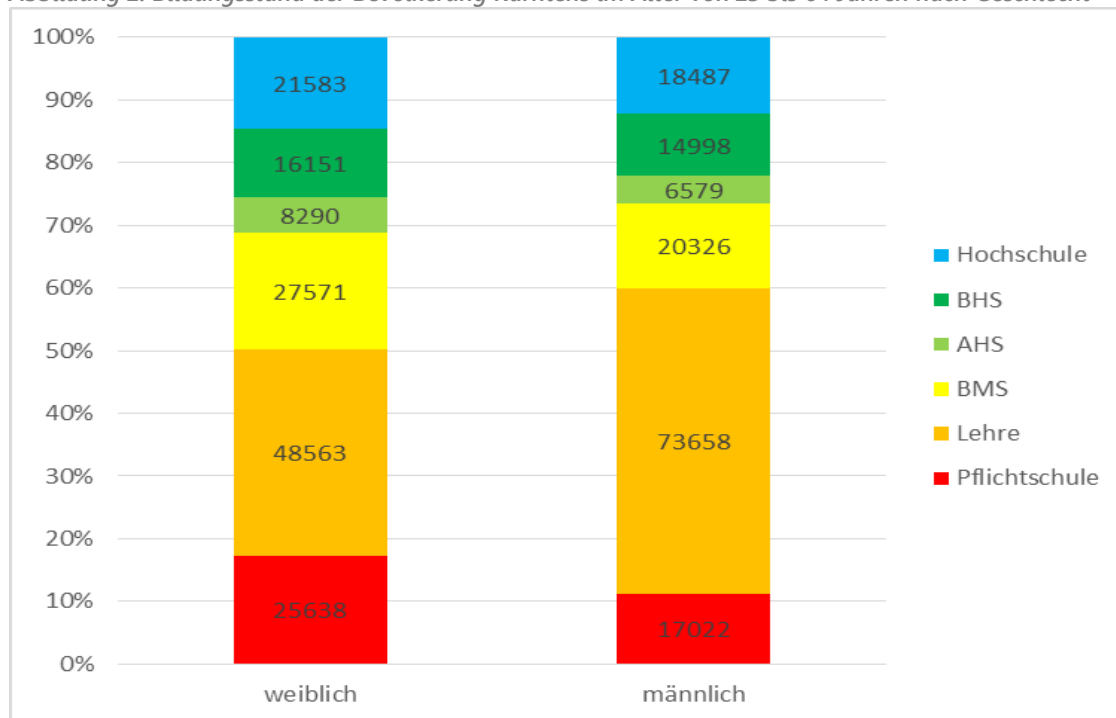
²⁵ Vgl. Gleichstellung in Zahlen. Genderindex 2019, S. 18 f.

²⁶ Vgl. dazu: Bildung in Zahlen 2018-2019. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien: 2020, S.98.

²⁷ Vgl. dazu: Bildung in Zahlen 2018-2019, S.132. In Kärnten wird ein breites Spektrum allgemeinbildender und berufsbildender höherer Schulen angeboten. Es gibt eine öffentliche und eine private Universität, zwei Pädagogische Hochschulen sowie vier Fachhochschulstandorte. Die höchste Zahl an AHS- und BHS-Standorten findet sich neben der Landeshauptstadt Klagenfurt im Bezirk Villach, das höchste Bildungsniveau weist neben Klagenfurt und seiner Umgebung der Bezirk Villach auf.

von Maturabschlüssen (aber mit einem deutlich höheren Anteil der AHS) und bei höheren Abschlüssen überholt. Im Bereich der Lehre sind Männer deutlich überrepräsentiert.²⁸

Abbildung 2: Bildungsstand der Bevölkerung Kärntens im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2018. Eigenberechnung IFA Steiermark.

Regional bestehen noch immer deutliche Diskrepanzen, je weiter weg vom Zentralraum, desto geringer wird die Chance auf eine höhere Bildung, vor allem auch bei den Frauen, wie der Kärntner Frauenbericht konstatiert: „Auf Bezirksebene nimmt das Bildungsniveau mit der Entfernung zu den Kernstädten Klagenfurt und Villach sowie zum dementsprechenden Bildungsangebot ab. In Wolfsberg verfügt jede dritte Frau lediglich über einen Pflichtschulabschluss, in Klagenfurt jede vierte Frau. Was den Akademikerinnenanteil betrifft, liegt Klagenfurt mit 15,0% an der Spitze, in Spittal an der Drau liegt der Anteil bei nur 4,9%; der häufigste Abschluss bei den Frauen stellt die Lehre dar.“²⁹

Hinzuweisen ist weiters darauf, dass trotz insgesamt steigendem Bildungsniveau nach wie vor die soziale Herkunft beziehungsweise der Bildungsstand der Eltern die Bildungschancen der nachfolgenden Generation in Österreich bedingen. Nur 7% der 25 bis 44-Jährigen von Eltern mit Pflichtschulabschluss erreichen einen Hochschulabschluss. Im Gegensatz dazu erreichen 57% derselben Altersgruppe aus akademischen Haushalten einen solchen. Die Ungleichheit der Bildungschancen in Österreich ist im internationalen Vergleich stark ausgeprägt.³⁰

²⁸ Das Bildungsstandregister 2018 enthält in der Kategorie „Pflichtschulabschluss“ auch Personen ohne Pflichtschulabschluss, in der Kategorie „BMS“ sind AbsolventInnen von mittleren Schulen des Gesundheitswesens, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege sowie Meister- und Werkmeisterprüfung inkludiert.

²⁹ Vgl. Frauenbericht 2017, S. 26.

³⁰ Vgl. dazu Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten, S.19.

3.3 Wirtschaftsstruktur und wichtige Branchen

Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor die entscheidende Stelle für gesellschaftliche Teilhabe oder Ausgrenzung sowie für individuelle Verwirklichungschancen. Die Einbindung in den Arbeitsmarkt und die Erwerbseinkommen sind auch zumeist zentral für die soziale Absicherung. Vom Erwerbseinkommen sind wichtige Sozialleistungen wie die Arbeitslosenversicherung oder die Pensionen abhängig, da sie auf dem Versicherungsprinzip basieren.

Diesbezüglich prägt die Wirtschaftsstruktur Kärntens die Erwerbschancen von Männern und Frauen. Fast die Hälfte aller Arbeitsplätze befindet sich im Zentralraum Klagenfurt-Villach, die Hälfte der Beschäftigten pendelt dorthin zur Arbeit ein. Im Zentralraum bietet der tertiäre Sektor die meisten Arbeitsplätze, ebenso in Oberkärnten, wo vor allem der Tourismus dazu beiträgt. In Unterkärnten hingegen überwiegt der Produktionssektor.³¹

Insgesamt hat sich die Struktur der Kärntner Wirtschaft wie auch in Österreich gesamt in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt: Während in der Landwirtschaft und im produzierenden Bereich Arbeitsplätze verloren gingen, hat die Beschäftigung im Dienstleistungssektor zugenommen. Gemessen an der Gesamtwertschöpfung hat der Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft) einen Anteil von 1,7% (Österreich 1,3%), der sekundäre Sektor (Industrie und Handwerk) einen von 33,3% (Österreich 28,8%) und der Tertiärsektor (Dienstleistungen) einen von 64,9% (Österreich 69,9%)³². Das Bauwesen, der Einzelhandel, die Beherbergung und Gastronomie sowie das Gesundheits- und Sozialwesen nehmen – gemessen an der erzielten Wertschöpfung und Beschäftigung – einen vergleichsweise hohen Stellenwert ein. Eine geringere Bedeutung besitzen hingegen manche Dienstleistungsbereiche, wie z.B. die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung sowie die Werbebranche. Im sekundären Sektor spielt der Technologiebereich eine wichtige Rolle, dessen Schwerpunkte in der Elektrotechnik- und Elektronik sowie im Maschinen- und Fahrzeugbau liegen. Im Dienstleistungssektor besitzen die öffentliche Verwaltung und das Unterrichtswesen – nicht zuletzt hinsichtlich der Beschäftigung – große Bedeutung.

In Kärnten sind 5,3% aller Erwerbstätigen im primären Sektor, 27,6% im sekundären Sektor und 67,1% im tertiären Sektor tätig. Wichtige Branchen sind die Bauwirtschaft, oft als „Konjunkturlokomotive“ bezeichnet, die Holzbe- und -verarbeitung, der Tourismus sowie das Hotel- und Gastgewerbe (einer Studie des Instituts für Höhere Studien zufolge ist fast jeder fünfte Arbeitsplatz in Kärnten vom Tourismus abhängig, in Oberkärnten sogar jeder dritte), das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen. Dieser spezialisierte Bereich hat einen Anteil von knapp 15% am Umsatz der Kärntner Sachgütererzeugung, während er in Gesamtösterreich gerade einmal 2,8% einnimmt. Große Beschäftigungswirkungen werden von innovativen Bereichen erwartet. Diesbezüglich sind etwa der „Micro Electronic Cluster“, der rund 80 Betriebe, Forschungseinrichtungen und Ausbildungsanbieter aus Elektronik- und Mikroelektronik, Informationstechnologie und verwandten Sparten umfasst, der „Software Internet Cluster“ als eine Initiative von mehr als 500 Kärntner Software- und Internetfirmen (vom Kleinbetrieb bis zum großen Unternehmen) sowie UnternehmensberaterInnen und WissenschaftlerInnen, die ge-

³¹ Vgl. dazu Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten, S.16.

³² Vgl. dazu: <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland>

meinsam Produkte und Dienstleistungen erarbeiten, oder die Technologie- und Industrieparks und Impulszentren – das sind regionale Zentren für Technologietransfer – zu nennen.³³

Nach Betriebsgrößen ist die Kärntner Wirtschaft eher kleinstrukturiert. Im Jänner 2021 zählte der Dachverband der Sozialversicherungsträger in Kärnten 15.123 Arbeitgeberbetriebe mit Unternehmenssitz in Kärnten. 83,5% der Unternehmen haben 1-9 Beschäftigte, 13,3% Betriebe weisen 10-49 Beschäftigte auf, 2,7% oder 401 Unternehmen haben 50 bis 249 Beschäftigte und 87 Unternehmen zählen zu den Großbetrieben ab 250 Beschäftigten (0,6%). Die Wirtschaftsstruktur nach Betriebsgrößen entspricht damit der österreichischen Wirtschaftsstruktur nach Größenklassen relativ genau.³⁴

Nach Sparten zeigt sich die große Bedeutung von Gewerbe und Handwerk, von Handel und Industrie aber auch des Tourismus für die Wirtschaft Kärntens.³⁵ Im Jahr 2020 waren in der Sparte Gewerbe und Handwerk 41.296 Menschen unselbständig beschäftigt, im Handel 27.904, in der Industrie 26.279 und im Tourismus und der Freizeitwirtschaft 17.886. Sie stellten damit über 80% aller unselbständig Beschäftigten.³⁶

Allerdings sind in diesen Zahlen die Ein-Personen-Unternehmen (EPU) mit einem Anteil von ca. 50% an allen Unternehmen nicht berücksichtigt. Von den rund 35.000 Unternehmen in Kärnten (exklusive der Anzahl von rund 9.300 landwirtschaftlichen Betrieben)³⁷ ist zirka jeder zweite Betrieb ein Ein-Personen-Unternehmen. Von den rund 17.000 EPUs sind ungefähr 10.000 in der Personenbetreuung, beispielsweise in der 24-Stunden-Pflege, tätig. Sie dominieren beinahe jeden Wirtschaftssektor.³⁸

Von den Beschäftigten arbeiten im Jahr 2019 rund 36% in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten, ca. 21% sind in Mittelbetrieben bis zu 249 Beschäftigten tätig, 25% arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und zirka 18% sind in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten tätig. Diese Verteilung hat sich in den letzten Jahren kaum verändert.³⁹

Der Anteil von in der gewerblichen Wirtschaft Kärntens beschäftigten Frauen betrug 2020 insgesamt rund 39%. Nach Sparten sind große, traditionellen Rollen- und Berufsbildern entspre-

³³ Vgl. dazu: <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland>

³⁴ Zit. nach: WKO Statistik. Arbeitgeberbetriebe 2021 Österreich nach Bundesländern und Beschäftigtengrößenklassen, Berichtsmonat 01/21. Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger. Hingewiesen wird auf eine Zählung der Beitragskontonummern, wobei es zu einem Betrieb auch mehrere Beitragskontonummern geben kann.

³⁵ Siehe auch Statistisches Handbuch 2019, S. 156 f: Die Fachgruppen „Gewerbe und Handwerk“ (23.121 Mitglieder), „Personenberatung und Personenbetreuung“ (5.579 Mitglieder, vor allem Persönliche Dienstleister, Gewerbliche Dienstleister, aber auch Fußpflege, Kosmetik, Massagen), Fachgruppe „Gast-, Schank- und Beherbergungsbetriebe“ (5.526 Mitglieder) und „Verkehrsgewerbe“ (vor allem mit dem Güterbeförderungsgewerbe) stellen fast die Hälfte aller Mitglieder. Im Handel mit seinen 12.482 Mitgliedern hat mittlerweile der Direktvertrieb mit 1.415 Mitgliedern im Jahr 2019 eine große Bedeutung.

³⁶ Vgl. dazu: WKO Statistik. Unselbständig Beschäftigte. Jahr 2020 nach Sparten, Stellung im Unternehmen und Geschlecht. Anmerkung: Anzahl der im Bundesland präsenten Arbeitgeberunternehmen (unabhängig vom Unternehmenssitz) und Abgrenzung auf Basis der Beschäftigtenanzahl im Bundesland, Beschäftigungsverhältnisse (ohne geringfügig Beschäftigte), Jahreswerte 2020 (12 Monatsdurchschnitt).

³⁷ Hier befinden sich eventuell auch Zielgruppen von FEM.

³⁸ Vgl. Statistisches Handbuch 2019, S. 151: „Im Primären Sektor sind es 92%, im produzierenden Bereich zwei Fünftel (40%) und im Dienstleistungssektor 55%. Im Produktionssektor sind diese Betriebe vorwiegend in der Steine- und Erdengewinnung (53%), im Dienstleistungssektor in den Wirtschaftsklassen ‚Gesundheits- und Sozialwesen‘ (74%) sowie ‚Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ (66%) zu finden.“

³⁹ Angaben nach der Arbeitsmarktstrategie 2021+, S. 17.

chende Unterschiede vorhanden. In der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ sind knapp über 29% Frauen tätig, im Bereich „Industrie“ beträgt der Frauenanteil rund 22%. Im „Handel“ sind Frauen mit 57% der Beschäftigten vertreten, in der „Tourismus- und Freizeitwirtschaft“ steigt ihr Anteil auf nahezu 67%. Noch deutlicher werden diese Muster mit Bezug auf die Stellung im Betrieb. Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte an den Angestellten liegt bei rund 50%, bei den ArbeiterInnen bei 28%. Einen deutlichen „Frauenüberhang“ gibt es im Handel und im Tourismus, bei den ArbeiterInnen ebenso im Tourismus bzw. der Freizeitwirtschaft – also in jenen Branchen mit eher ungünstigen Arbeitszeiten und geringen Entlohnungen.⁴⁰

Diese geschlechtsspezifische „Schlagseite“ wird auch bei den Lehrlingen deutlich. Der Frauenanteil beträgt im Jahresdurchschnitt 2020 rund 32%, wobei „Tourismus- und Freizeitwirtschaft“ mit knapp 56% und der „Handel“ mit 47,6% die höchsten Anteile an weiblichen Lehrlingen aufweisen. Die geringsten Anteile an weiblichen Lehrlingen zeigen die Bereiche „Gewerbe und Handwerk“ mit rund 22,5% sowie die „Industrie“ mit ca. 20%. Noch immer fallen Berufswahlentscheidungen geschlechtsspezifisch aus. Das hat eine Konzentration auf einige wenige Lehrberufe zur Folge. Von den insgesamt 2.572 beschäftigten weiblichen Lehrlingen im Jahr 2020 waren 269 im Lehrberuf Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhandel, 169 im Lehrberuf Bürokaufmann/Bürokauffrau und 147 im Lehrberuf Friseur/Friseurin tätig. Die Top 3 der gewählten Berufe machten rund 22,7% der Lehren insgesamt aus. Es folgen Einzelhandel - Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel (129), Restaurantfachfrau (129), Verwaltungsassistentin (121), Köchin (98), Metalltechnik als einzig nicht traditioneller Beruf (97), Hotel- und Gastgewerbeassistentin (86) sowie Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz (70).⁴¹

Tab.1: Unselbständig Beschäftigte 2020 nach Sparten, Geschlecht und Stellung im Betrieb

	Angestellte			ArbeiterInnen			Lehrlinge		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gewerbe und Handwerk	10.548	5.659	4.888	28.201	21.571	6.630	2.548	1.975	573
Industrie	11.429	8.323	3.106	13.913	11.321	2.592	937	750	187
Handel	20.429	6.706	13.723	5.955	4.517	1.438	1.521	796	725
Bank, Versicherung	5.128	2.821	2.308	148	18	129	66	33	33
Transport und Verkehr	5.670	4.094	1.575	4.986	4.332	653	299	230	70
Tourismus, Freizeitwirtschaft	6.272	1.334	4.939	10.899	4.307	6.592	714	316	399
Information und Consulting	7.135	3.965	3.170	1.173	942	231	140	74	66
Gesamt	66.611	32.902	33.709	65.274	47.008	18.266	6.226	4.173	2.053

Quelle: WKO Statistik (ohne geringfügige DV).

⁴⁰ Vgl.: WKO Statistik. Unselbständig Beschäftigte 2020 nach Sparten, Stellung im Unternehmen und Geschlecht.

⁴¹ Vgl. dazu: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofile 2020 Kärnten, S.13. Bei den Männern ist das Bild ähnlich: Von den insgesamt 4.660 beschäftigten männlichen Lehrlingen im Jahr 2020 waren 720 im Lehrberuf Metalltechnik, 655 im Lehrberuf Elektrotechnik und 528 im Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik tätig. Die drei häufigsten Lehrberufe machten rund 40,8% der Lehren insgesamt aus.

3.4 Erwerbsbeteiligung

3.4.1 Unselbständige Beschäftigte

Im Jahr 2020 waren in Kärnten 209.882 unselbständig Beschäftigte registriert (99.111 Frauen und 110.772 Männer). Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist zwischen 2019 und 2020 vor allem Corona-bedingt um 2,8% zurückgegangen, dies ist ein stärkerer Rückgang als im österreichischen Vergleich (-2,1%). Die Beschäftigungsrückgang war bei den Frauen (-3,1%) stärker als bei den Männern (-2,6%). Im Jahresdurchschnitt 2019 waren noch rund 216.000 Personen unselbstständig aktiv beschäftigt.⁴² Die Anzahl der unselbständig Beschäftigten in Kärnten ist in den Jahren zwischen 2009 und 2019 um rund 6,6% oder 13.283 Personen auf insgesamt 216.025 gestiegen.⁴³ Der Zuwachs bei den Männern ist mit 6,7% nur geringfügig höher als bei den Frauen mit 6,4%.

Inklusive der Selbstständigen betrug die Anzahl der Erwerbstätigen im Jahr 2019 knapp 265.000 Erwerbstätige. Das war der bislang höchste Wert an Beschäftigten in Kärnten. Gegenüber dem Jahr 2018 war das eine Steigerung von 0,9 %.⁴⁴

3.4.2 Erwerbsquoten

In Kärnten betrug die Erwerbsquote (wohntbezogen)⁴⁵ im Jahr 2020 insgesamt 78,9% (Frauen 77,6%, Männer 80,0%) und lag damit etwa im bundesweiten Vergleichswert (Österreich gesamt 78,9%, Frauen 77,1%, Männer 80,5%).⁴⁶ Die Erwerbsquote nach dem Mikrozensus⁴⁷ täuscht etwas über die tatsächliche und existenzsichernde Erwerbsbeteiligung hinweg und nivelliert vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede. In den letzten Jahren stagnierte die Erwerbsquote der Männer, bei den Frauen hingegen nahm sie weiterhin leicht zu. So lag die Erwerbsquote von Frauen im Jahr 2016 noch bei 74,6%.⁴⁸ Nach Regionen weisen insgesamt Völkermarkt und St. Veit die niedrigsten, Klagenfurt, Villach sowie Hermagor die insgesamt höchsten Erwerbsquoten auf. Die Erwerbsquote von Frauen liegt in allen Bezirken Kärntens unter jener von Männern, am niedrigsten sind sie in Spittal (76,1) und Völkermarkt (76,3).⁴⁹

⁴² Vgl. dazu auch Arbeitsmarktstrategie 2021+, S. 21, wobei teilweise noch Zahlen aus früheren Jahren verwendet wurden, spätere standen noch nicht zur Verfügung. Das Bruttomedianeinkommen in Kärnten betrug 2017 bei den Männern 2.878 Euro und bei den Frauen 1.948 Euro. Das war im Ranking nach Bundesländern die 6. Stelle.

⁴³ Vgl. Statistisches Handbuch 2019, S.239 ff. Streng genommen werden dabei Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

⁴⁴ Arbeitsmarktstrategie 2021+, S.21.

⁴⁵ Die Erwerbsquote ergibt sich aus dem Dividieren der Anzahl von erwerbstätigen und erwerbslosen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. Im Unterschied zur Erwerbstätigen- oder Beschäftigungsquote werden also auch die Arbeitslosen, die dem Arbeitsmarkt prinzipiell zur Verfügung stehen, mit einbezogen.

⁴⁶ Zit. nach: Arbeitsmarktprofil 2020 Kärnten. Hrsg. v. AMS Österreich: www.arbeitsmarktprofil.at/2/teil_05.html

⁴⁷ Beim Mikrozensus kommt das Labour Force Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Anwendung. Nach den Richtlinien gilt eine Person dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als unselbständig, selbständig oder mithelfend gearbeitet hat. Personen in Elternkarenz, KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, Präsenziener und Lehrlinge zählen hier ebenfalls zu den Erwerbstätigen.

⁴⁸ Vgl. Frauenbericht 2017, S.22.

⁴⁹ Vgl. dazu die Arbeitsmarktprofile 2020 der Regionalen Geschäftsstellen.

3.4.3 Erwerbstätigenquote

Die Erwerbstätigenquote hingegen orientiert sich an den Voll- und Teilzeitbeschäftigten ab einer Arbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden⁵⁰ und stellt damit ein realistischeres Bild dar, sie gibt den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung der gleichen Altersgruppe an. Im Jahr 2018 betrug diese Quote in Kärnten bei den Männern 75,4%, bei Frauen 67,3%, insgesamt 71,3%. Sie lag damit unter dem Österreichschnitt, am deutlichsten bei den Frauen mit einer Differenz von 1,5%.⁵¹ Rund zwei Drittel der Frauen im Erwerbsalter befanden sich in einer sozialversicherungspflichtigen selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung, immerhin ein Drittel nicht. In den letzten Jahren erhöhte sich die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen merklich, während die Erwerbstätigenquote der Männer relativ konstant auf einem deutlich höheren Niveau blieb.

3.4.4 Beschäftigungsausmaß

Ein Blick auf das Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern verdeutlicht die nachteilige Situation von Frauen. Wie in den vorangegangenen Jahren auch sind es vor allem die Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind. Die Benachteiligung von Frauen durch eine geringere Erwerbstätigkeit wird noch gesteigert durch das hohe Ausmaß an Teilzeit bzw. atypischer Beschäftigung. Bei den Männern gibt es im Jahr 2019 nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 129.370 Vollzeit- und 12.548 Teilzeitbeschäftigte, bei den Frauen 69.322 Vollzeit- und 53.690 Teilzeitbeschäftigte. Das heißt, die Teilzeitquote der Männer ist in den letzten Jahren von einem geringen Niveau ausgehend auf 8,8% gestiegen, bei den Frauen nahm sie auf 43,6% zu.⁵² In der Arbeitsmarktstrategie 2021+ wurde darauf hingewiesen, dass durch Fördermaßnahmen seitens des Landes und des AMS Kärnten der Anteil an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen bei Frauen im Vergleich zum Jahr 2015 um 9 % gesteigert werden konnte.⁵³

Teilzeit ist die häufigste Variante der sogenannten atypischen Beschäftigung, wobei dieser Terminus gerade für Frauen etwas irreführend ist, da beinahe die Hälfte von ihnen teilzeitbeschäftigt ist. Die kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung als Normalarbeitsverhältnis wurde im Zuge der Deregulierung und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt gerade bei Frauen immer mehr aufgeweicht, was einerseits eine erhöhte Erwerbstätigkeit der Frauen, andererseits aber auch mehr Abhängigkeit vom Partner bewirkte. Teilzeitarbeit steht dabei in einem engen Zusammenhang mit der Familienkonstellation. Unter unselbständig erwerbstätigen Paaren ohne Kinder im Haushalt überwiegt in Österreich die Erwerbs-Kombination in der Form, dass beide in einem Normalarbeitsverhältnis (53%) arbeiten. Bei Paaren mit Kindern halbiert sich dieser Anteil auf 25%. Die häufigste Erwerbs-Kombination bei Paaren mit Kindern im Haushalt (54%) ist, dass der Mann über ein Normalarbeitsverhältnis und die Frau „ausschließlich Teilzeit“ beschäftigt ist.⁵⁴ Auch für Alleinerziehende ist Teilzeit eine häufige Option. Im Jahr 2019 weist die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung in Kärnten 66.238 Teilzeitbeschäftigungen aus, 53.690 oder 81% davon entfallen auf Frauen, 12.548 oder 19% auf Männer.

⁵⁰ Auf Datenbasis des Dachverbands der Versicherungsträger.

⁵¹ Vgl.: Statistik Austria. Erwerbsquoten sowie Erwerbstätigenquoten 2018 nach Bundesland, Alter und Geschlecht.

⁵² Vgl. Statistisches Handbuch des Landes Kärnten Daten 2019, S.249 f.

⁵³ Vgl. Arbeitsmarktstrategie 2021+, S. 21

⁵⁴ Vgl. dazu: Käthe Knittler: Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext. Zit. nach: [atypische_beschaeftigung_2017.pdf](#)

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen⁵⁵ gibt es ebenfalls große Unterschiede nach dem Geschlecht und Bezirken. Im Jahr 2019 waren in Kärnten 22.233 Personen geringfügig beschäftigt. Davon sind 14.289 Frauen (64,3%) und 7.944 (35,7%) Männer. Das Verhältnis der geringfügig beschäftigten Personen unterscheidet sich deutlich nach städtischen und ländlichen Regionen. Während z.B. in Klagenfurt Stadt 2019 6.683 Personen geringfügig beschäftigt waren, davon 4.107 Frauen (61,5%) und 2.577 Männer (38,5%), so waren es z.B. im Bezirk Hermagor 2019 insgesamt 612 Personen, davon 409 Frauen (66,8%) und 203 Männer (33,2%). Geringfügige Beschäftigung bei Frauen ist in vom Fremdenverkehr dominierten und auch agrarisch ausgerichteten ländlichen Regionen Kärntens stärker ausgeprägt. Der Bezirk Völkermarkt z.B. wies im Jahr 2019 1.370 geringfügig beschäftigte Personen auf, davon waren 895 weiblich (65,3%) und 476 (34,7%) männlich.⁵⁶

Weitere Formen der atypischen unselbständigen Beschäftigung (erfasst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) sind eine Arbeit unter 12 Stunden pro Woche bzw. geringfügige Beschäftigung, Befristungen, Leih- und Zeitarbeitsverhältnisse sowie freie Dienstverträge. Eine erwerbstätige Person kann in ihrer Haupttätigkeit beispielsweise sowohl Teilzeit als auch befristet beschäftigt sein oder eine geringfügige Beschäftigung auf Basis eines freien Dienstvertrages haben und wird folglich in beiden Kategorien erfasst. Es ist davon auszugehen, dass unter den atypisch Beschäftigten viele – wenn sie könnten – ihre Beschäftigung ausweiten bzw. verbessern wollen und damit zur Zielgruppe von FEM gehören.

3.5 Erwerbseinkommen

Die Verteilung der Erwerbseinkommen spiegelt geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wider. Frauen sind in den unteren Einkommensschichten stärker vertreten, Männer in den oberen Einkommensklassen. Dies ist einerseits mit der hohen Teilzeitquote von Frauen in Verbindung zu bringen, andererseits aber auch darauf zurückzuführen, dass Frauen nach wie vor häufig in Beschäftigungsbereichen mit geringer Entlohnung und geringen Aufstiegschancen tätig sind.

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich stark ausgeprägt. Ein Ansatzpunkt für die Erklärung des Einkommensunterschieds ist jene der in Österreich sehr großen Lohndifferenzen nach Branchen. Überdurchschnittlich hoch ist das Lohnniveau traditionell in industriellen Branchen, in denen vorwiegend Männer arbeiten. Eine Ausnahme stellt die Textilindustrie dar, in der überwiegend Frauen beschäftigt sind. Im Dienstleistungsbereich weist nur das Banken- und Versicherungswesen ein ähnlich hohes Einkommensniveau auf.

Das Lohngefälle zwischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen ist nicht nur in Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu sehen, sondern wird auch vor dem Hintergrund der andauernden Deindustrialisierung problematisch. Der Industriesektor bot auch für vergleichsweise gering qualifizierte Beschäftigte Vollzeitverhältnisse mit existenzsichernden Einkommen. Diese Arbeitsplätze fallen zunehmend weg, werden aber im Dienstleistungssektor nicht durch ähnliche ersetzt. Vor allem gering Qualifizierte sind aufgrund dieser

⁵⁵ Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn die im § 5 ASVG angeführten (jährlich neu festgelegten) Grenzbeträge (2021 betrug dieser 475,86 Euro im Monat) nicht überschritten werden. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert und haben u.a. Anspruch auf ein 13. und 14. Gehalt.

⁵⁶ Vgl. dazu: <https://wibis.kwf.at/arbeit/geringfuegig-beschaefigte/>. Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten nach Bezirken vor.

Entwicklungen vermehrt dazu gezwungen, kaum oder nicht existenzsichernde Jobs in den Niedriglohnbranchen des Dienstleistungsbereichs anzunehmen.

Die beschriebenen Entwicklungen am Arbeitsmarkt bewirken letztlich auch, dass Erwerbsarbeit zunehmend ihren existenzsichernden Charakter verliert. Die Anzahl der sogenannten „working poor“, also jener Personen, die trotz Ausübung einer Erwerbstätigkeit von Armut bedroht sind, ist im Steigen begriffen.

4 BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN - RAHMENBEDINGUNGEN

Nach wie vor bestehende individuelle und strukturelle Benachteiligungen von Frauen und Mädchen verdeutlichen die Notwendigkeit von Frauenförderung und Gleichstellungsmaßnahmen, um „*Gleichheit von Frauen und Mädchen in allen Bereichen*“⁵⁷ herzustellen. Allerdings – so der Befund vieler Befragter im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung – lässt das Tempo der erwünschten Veränderungen sehr zu wünschen übrig, vor allem in wichtigen strukturellen Ebenen würde sich kaum etwas „*bewegen*“⁵⁸. Auch im Vorwort des Kärntner Frauenberichts 2017 wurde betont, dass sich zwar „*einiges zum Positiven gewendet hat für die Frauen in Kärnten*“, aber „*sich noch einiges zum Positiven wenden muss und der Kampf um Gleichberechtigung noch nicht ausgefochten ist.*“⁵⁹ So hinkt Österreich nach vielen Befunden im internationalen Vergleich beim Thema Frauen-Gleichstellung hintennach, insbesondere bei der Lohngleichheit mit einem beträchtlichen Gender Pay Gap. Auch beim Führungskräfteanteil sowie der politischen Einflussnahme und Partizipation bestehe ebenfalls großer Nachholbedarf, während in den Bereichen Gesundheit und Bildung zwischen Frauen und Männer die Unterschiede zumindest formal beinahe verschwunden sind. Frauen mit Kindern haben nach wie vor erhebliche Nachteile bei der Arbeitsmarktteilnahme, bei beruflichen Perspektiven, bei der Vollzeitbeschäftigung etc. Als Folge von niedrigen Erwerbseinkommen und lückenhaften Versicherungsverläufen droht oft Altersarmut.⁶⁰

Die hier angesprochenen Bereiche bilden zumeist auch die strategischen Themenfelder vieler auf Gleichstellung ausgerichteter Programme und Befunde, so beispielsweise auch im Kärntner Frauenbericht 2017 oder beim Gender-Index-2019. Als wichtige strategische Handlungsfelder gelten zusammengefasst:

- Erwerbstätigkeit - Ökonomische Eigenständigkeit und Verringerung der Einkommensunterschiede

⁵⁷ Gemäß der Grundrechtecharta der Europäischen Union aus dem Jahr 2000: „*Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.*“

⁵⁸ Demgemäß gibt es auch viele Programme auf unterschiedliche Ebenen, um hier vorwärts zu kommen, beispielsweise etwa: „*Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020*“. Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit. Hrsg. vom Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität. Graz, März 2014. Im März 2021 wurde diese adaptiert und mit einem Aktionsplan zur Umsetzung von Maßnahmen versehen. Ähnliche Programme liegen in vielen Ländern und Städten vor.

⁵⁹ Kärntner Frauenbericht 2017, S. 6.

⁶⁰ In allen EU-SILC-Erhebungen zur Armutsgefährdung gehören alleinlebende Pensionistinnen sowie Ein-Eltern-Haushalte (fast ausschließlich Frauen mit Kindern) zu den Risikogruppen. In diesem Zusammenhang ist auf eine Forschungsarbeit von Katharina Mader (WU Wien, Institut für heterodoxe Ökonomie in Kooperation mit der Frauenabteilung der AK Wien) hinzuweisen, welche sich mit Effekten von Home-Office Arrangements im Zuge der Corona-bedingten Ausgangsbeschränkungen auf die Verteilung unbezahlter Arbeit in Haushalten beschäftigt. Home-Office gilt häufig als Mechanismus, der Frauen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf erleichtert.

- Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben für Frauen und Männer
- Beteiligung, Mitbestimmung und Repräsentanz von Frauen, speziell Frauen in Führungspositionen in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft
- Gesundheit, Gewaltprävention und Gewaltschutz (vor allem auch gegen strukturelle Gewalt)
- Abbau von Geschlechterstereotypen und Erweiterung der Handlungsoptionen
- Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Wohnraum

Im vorliegenden Bericht wird entsprechend dem zugrundeliegenden Anliegen des Projekts FEM vor allem auf die Kernbereiche fokussiert, welche die Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitsmarktintegration von Frauen, insbesondere auch von sozial und regional benachteiligten Frauen, oft mit niedrigen Bildungsabschlüssen, beschränken. Darunter fallen institutionelle und von der Politik gestaltbare Rahmenbedingungen etwa im Bereich der Kinderbetreuung, vor allem das Angebot der (leistbaren) formellen Kinderbetreuung, ein frühzeitiger Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz und finanzielle öffentliche Unterstützung etc.⁶¹ Immer mehr werden aber auch institutionelle Unterstützungen in der Altenbetreuung und Pflege notwendig, um besonders Frauen die Aufrechterhaltung ihrer Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen.

Damit sind schon etliche Faktoren für die nach wie vor bestehenden Ungleichgewichte bei der Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitsmarktintegration genannt. Insgesamt können folgende einflussreiche Faktoren für die noch immer nicht gegebene Chancengleichheit, die sich gegenseitig bedingen, zusammengefasst werden.

- Ungleiche Bezahlung - Einkommen
- Erwerbsmuster - Erwerbsbeteiligung
- Unbezahlte Arbeit – Rollenbilder
- Kinderbetreuung und Wiedereinstieg
- Regionale Diskrepanzen

4.1 Ungleiche Bezahlung - Einkommen

„Solange das strukturelle Problem, dass wichtige ‚Frauenbranchen‘ und Frauenarbeitsplätze nicht ausreichend anerkannt und bezahlt werden“, so der Befund eines Vertreters einer Sozial Einrichtung, wird die Ungleichstellung bestehen bleiben, sich an der Verteilung der Haus-, Reproduktions-, Pflege- und Familienarbeit wenig ändern und Männer weiterhin kaum in Karenz gehen. Und weiter: „Damit bleiben auch alle Nachteile durch Kinder bei den Frauen. Die Männer sind selbstverständlich in Vollzeit, weil sie besser verdienen und Frauen in schlecht bezahlten Sparten sind, und die Frauen gehen in Karenz, da wird nicht lange überlegt, und sie haben damit den ‚schwarzen Peter‘.“⁶²

⁶¹ Vgl. dazu Kärntner Frauenbericht 2017, S.16 bzw. 30. Zum Beispiel wird auf das „dänische Modell“ verwiesen, wo Kommunen Eltern nach der Elternzeit einen kommunalen Kinderbetreuungsplatz anbieten müssen. Sollte dieser innerhalb einer bestimmten Frist nicht vorhanden sein, muss die Kommune für die Ausgaben einer privaten Kinderbetreuung aufkommen.

⁶² Er verweist auch auf den hohen Anteil der Frauen in Sozialberufen, im Handel, der Gastronomie, Pflege, Kinderbetreuung und Gesundheitsberufen etc.

Die Lohnschere bestimmt die ökonomische Situation von Frauen und Männern in Österreich nach wie vor. Sie wirkt sich bei der Erwerbsbeteiligung mit dem „*Krux der Teilzeitarbeit mit ihren oft fatalen Folgen*“ für Frauen, sowie der Verteilung der unbezahlten Arbeit aus und zieht weitere geschlechtsspezifische Unterschiede wie den Gender Pension Gap und Nachteile bei sonstigen Sozialleistungen⁶³ nach sich. Mit der ungleichen Bezahlung sei die „*Wurzel für Benachteiligung*“ gelegt, die weniger Verdienenden blieben zu Hause, ihre Abhängigkeit und auch ihre Entwertung nehme zu. Mit diesem Rückzug sei oft „*die Schiene zur Altersarmut gelegt, es gibt dann oft auch keine Weiterentwicklung, vor allem im immer wichtigeren digitalen Bereich.*“

Einkommensnachteile der Frauen haben aber nicht nur damit zu tun, dass sie in schlechter bezahlten Branchen tätig sind. Auch in den besser entlohnten Berufen und Branchen und bei gleichen Tätigkeiten bestehen teils erhebliche Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern⁶⁴, in ländlichen Regionen seien die Einkommensunterschiede oft noch deutlicher.

Eine wesentliche Rolle dabei haben aus Sicht von Befragten auch die ArbeitgeberInnen, die unter dem „*Druck*“ des Marktes eng kalkulieren und in ihren Personalentscheidungen noch immer die Wahrscheinlichkeit von Ausfällen durch Schwangerschaften, Krankheiten der Kinder etc. berücksichtigen würden. Bei gleicher Qualifikation würden Männer bevorzugt, da sie – entsprechend traditionellem Rollenverhalten – wegen einer Schwangerschaft, der Karenz, wegen Krankheit der Kinder, bei unerwarteter Kinderbeaufsichtigungsnotwendigkeiten weniger oft ausfallen würden und daher flexibler einsetzbar seien.

Am Land und in der „*privaten Wirtschaft*“ sei die Situation wegen des Einkommensgefälles noch viel schwieriger. Bedingt durch einen hohen Kostendruck würde das Personal möglichst knapp gehalten, „*alle bräuchten 2, 3 Leute mehr, aber halten aus kostenkalkulatorischen Gründen alles ganz knapp, der Spielraum ist ganz eng – was beim Personal gespart wird, ist der Gewinn.*“ Bei (häufigen) Arbeitsspitzen wären regelmäßige Überstunden die Folge, viele „*arbeiten dann 60, 70, 80 Stunden, von 7 Uhr bis 7 Uhr ist in manchen Bereichen normal, sie müssen buckeln und hackeln.*“ Die zeitliche Belastbarkeit würde bei der Auswahl berücksichtigt - und Frauen fielen dabei öfters durch.⁶⁵

So hätten Frauen „*auch noch im dritten Jahrtausend vielfache Nachteile*“. Im Job, beim Gehalt, beim innerbetrieblichen Aufstieg, bei Führungspositionen – nur „*weil sie die Kinder*“⁶⁶ kriegen und eventuell bei physisch anstrengenden Arbeiten im produzierenden Gewerbe, z.B. Zimmerei, Tischlerei, Mechaniker, Bau, nicht so gut mithalten können.“ Insgesamt seien Frauen „*in jedem Fall automatisch vorverurteilt, arbeiten sie relativ schnell nach dem Mutterschutz, sind sie Rabenmütter und Karrierefrauen (bei Männern ist das normal), tun sie das nicht, nehmen sie all die anderen Nachteile in Kauf.*“

⁶³ So betrug die durchschnittliche Höhe des Tagsatzes des Arbeitslosengeldes 2018 für Frauen 29 Euro und für Männer 34,6 Euro. Vgl. Genderindex 2019, S. 42.

⁶⁴ Vom Frauenreferat des Landes Kärnten finanzierte Angebote für Frauen wie „Finanzbasics für Frauen. Wie verhandle ich richtig?“ fokussieren demnach auch auf der Stärkung des Verhandlungsgeschicks und des dafür notwendigen Selbstbewusstseins.

⁶⁵ Als ein Lösungsansatz wird die Entlastung des Faktors Arbeit gesehen, „Bewusstseinsbildung“ in Richtung Chancengleichheit sei da „eher zu belächeln, das kommt von reinen Theoretikern, die von der Praxis wenig wissen.“

⁶⁶ Welche die Gesellschaft braucht, als Ausgleich wird eine höhere Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten gefordert.

Als weitere Ursachen für die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt werden die noch immer vorherrschenden traditionellen Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sowie die zugänglichen Stellen für Frauen am Arbeitsmarkt angeführt. Mädchen würden nach wie vor eher schlecht bezahlte „typisch“ weibliche Berufe ergreifen. Im Fall der Lehre ist aber auch der betrieblich eingeschränkte Zugang zum vorhandenen Lehrstellenangebot zu berücksichtigen.⁶⁷ Weiters gäbe es in vielen Regionen kaum Vollzeitstellen am Markt für Frauen und „bessere“ Stellen würden auch oft nur *„unter der Hand vergeben, da haben Frauen mangels an Netzwerken auch Nachteile.“*⁶⁸ Bei Führungspositionen sei die Flexibilität der Wirtschaft nach den Erfahrungen einer AMS-Beraterin ganz gering, sofern Frauen nicht Vollzeit arbeiten können (oder wollen).

Die Nachteile von Frauen zeigen sich deutlich beim Gender Pay Gap. Obwohl in den letzten Jahren Verbesserungen erzielt und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. In Österreich lag der Gender Pay Gap laut Eurostat 2019 bei 19,9 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 14,1 Prozent.⁶⁹ Bezogen auf die Einkommenssituation von Frauen und Männern zeigt sich in den letzten Jahren ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds, dennoch verdienen Frauen in Österreich nach wie vor deutlich weniger als Männer. Innerhalb der letzten zehn Jahre sank die Einkommensdifferenz gemessen an den mittleren Bruttojahreseinkommen laut Lohnsteuerdaten von 39,8% (2009) auf 36,4% (2019). Das Bruttojahreseinkommen der Frauen betrug dabei 2019 22.808 Euro und jenes der Männer 35.841 Euro. Bei den Nettojahreseinkommen hat sich der Verdienstunterschied ebenfalls verringert: 2009 lagen die Nettojahreseinkommen der Frauen um 32,4% unter jenen der Männer, 2019 waren es 29,7%. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann lagen die Bruttojahreseinkommen der Frauen 2019 mit 39.320 Euro um 14,3% unter jenen der Männer mit 45.900 Euro.⁷⁰ Um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu erreichen, bedarf es in Österreich aber noch vielfältiger Aktivitäten: Dazu zählen sowohl gesetzliche Schritte, um die Einkommenstransparenz zu erhöhen als auch Maßnahmen, um die strukturellen Faktoren für den hohen Gender Pay Gap zu reduzieren. Zu nennen sind unter anderem die Förderung der Karriereperspektiven von Mädchen und Frauen in allen – insbesondere technischen und naturwissenschaftlichen – Berufen durch Informationsmaßnahmen, der Abbau von Hindernissen für Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitstelle und auch die Bereitstellung ausreichender und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze wie auch Initiativen zur Förderung von Frauen in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen.⁷¹

⁶⁷ In dieser Hinsicht wurde öfters auf das Programm „FiT - Frauen in die Technik“ des AMS und die diesbezüglichen Projekte des Mädchenzentrums Klagenfurt hingewiesen.

⁶⁸ Ein weiteres Problem sei für viele Arbeitsuchende die *„fehlende Rückmeldekultur bei Firmen, in Deutschland werden Absagen bekannt gegeben, hier kaum.“*

⁶⁹ Diese Differenz wird meist mit dem EU-Indikator Gender Pay Gap veranschaulicht .Zit. nach: Einkommen und Gender Pay Gap. Website des Bundeskanzleramts. www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html. Nur rund die Hälfte des GPG kann durch Faktoren wie den gewählten Beruf, das Bildungsniveau, die Branche, das Alter etc. erklärt werden. Vgl. Frauenbericht 2017, S. 19.

⁷⁰ Vgl.: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/

⁷¹ Vgl.: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap

Die Verteilung der Erwerbseinkommen von Vollzeit beschäftigten Frauen spiegelt ebenfalls geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Bezahlung ihrer Arbeitsleistungen wider. Frauen verdienen in den letzten Jahren in allen Bezirken Kärntens weniger als Männer, im Landesdurchschnitt betrug der Unterschied 2019 beinahe 20 Prozent zu Lasten weiblicher Beschäftigter. In den Kärntner Regionen stiegen die Einkommen in den letzten Jahren (Betrachtungszeitraum zwischen 2017 und 2019) bei beiden Geschlechtern, aber zwischen den Geschlechtern zeigen sich deutliche Einkommensunterschiede nach Bezirken. Am höchsten sind die Einkommensunterschiede in den Bezirken Spittal, Villach Land, Wolfsberg und Hermagor.⁷² Die regionale Verteilung der Bruttoeinkommen in Kärnten zeigt grundsätzlich höhere Verdienste in den Städten Klagenfurt und Villach, aber auch in deren Umland. Die Agrar- und Fremdenverkehrsregionen weisen zwischen 2017 und 2019 höhere Steigerungen der Einkommen im Kärnten-, aber auch im Österreich-Vergleich auf.

Insgesamt lag das monatliche Bruttomedianeinkommen der unselbständig erwerbstätigen Frauen in Kärnten im Jahr 2019 bei 2.075 Euro. Das Bruttomedianeinkommen der Männer lag bei 3.060 Euro. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist bei den ArbeiterInnen wesentlich ausgeprägter als bei den Angestellten.⁷³ Die Folgen geringer Erwerbseinkommen zeigen sich bei den Pensionen. Die Hälfte der Pensionistinnen verfügte über ein monatliches Einkommen von nur bis zu 983 Euro (damit nur etwas über der Armutgefährdungsschwelle), die Hälfte der männlichen Pensionisten bezog hingegen ein Einkommen über 1.512 Euro. 13,5 % der PensionsbezieherInnen waren AusgleichszulagenempfängerInnen.

Nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt sich, dass die Anteile der Männer mit einem Einstiegseinkommen von mehr als 1.800 Euro bei allen Bildungsabschlüssen außer AHS höher sind. Ein massiver Unterschied nach Geschlechtern zeigt sich bei den Lehr- und bei den BMS- und BHS-AbsolventInnen. Der Anteil der Personen mit einem Einstiegseinkommen von mehr als 1.800 Euro ist hier bei den Frauen deutlich geringer als bei den Männern.⁷⁴

4.2 Erwerbsmuster und traditionell geprägte Familienbilder

Die ökonomische Situation und auch die Unabhängigkeit und Selbstbestimmung von Frauen wird vor allem durch ihre Erwerbsbeteiligung mit niedrigerer Erwerbsquote und das hohe Ausmaß an Teilzeitarbeit bestimmt, was auch zur Armutgefährdung beiträgt.⁷⁵ Während für Männer eine Vollzeitbeschäftigung noch immer das normale Erwerbsmodell darstellt, ist bei Frauen eine Teilzeitbeschäftigung beinahe für die Hälfte die Realität. Frauen haben zwar sowohl bezüglich ihres Bildungsniveaus als auch der Erwerbsbeteiligung deutlich aufgeholt. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen.

Vor allem mit der Geburt eines Kindes ändert sich die Erwerbskarriere von Frauen (in Abhängigkeit von den Erwerbsmöglichkeiten in erreichbarer Nähe und den Verdienstchancen, wesentlich aber auch von den „Normvorstellungen“ in der Umwelt) beträchtlich, bei Männern zeigen sich kaum besondere Änderungen. Nach den Erfahrungen vieler Befragter ist es nach wie vor selbstverständlich, dass Frauen in Karenz gehen, ihre Karriere unterbrechen und wo-

⁷² Vgl. Frauenbericht 2017, S. 19.

⁷³ Vgl. Statistisches Handbuch 2019, S.223 f.

⁷⁴ Vgl. dazu: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofile 2020 Kärnten, S. 16.

⁷⁵ Vgl. dazu auch Kap. 3.4 zur Erwerbsbeteiligung.

möglich langfristige Nachteile in Kauf nehmen. Aus der Logik der Haushaltseinkommen heraus wird dies dadurch verstärkt, dass die Person mit dem höheren Einkommen eher die Erwerbstätigkeit fortsetzt. Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen als Möglichkeit wahrgenommen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Nach wie vor gehen kaum Männer in die Väterkarenz, Frauen automatisch in die sogenannte „Eltern- oder Familienzeit“ - bedingt auch durch kaum vorhandene ganztägige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder am Land und oftmals durch Druck aus dem familiären Umfeld. Nach dem Ende der Karenz können Frauen oftmals höchstens in Teilzeit zurückkehren, was häufig zur Altersarmut von Frauen führt. Das „1,5 Verdiener Modell“ reicht oft für das Haushaltseinkommen, bei einer Trennung der Familie allerdings werden die Nachteile dieses Modells leidvoll spürbar.

Teilzeit ist neben einem oft unzureichenden Verdienst auch mit geringeren Karrierechancen verbunden, für Unternehmen allerdings fallen wesentliche Vorteile an. Zum einen sind sie in der Planung und Arbeitszeiteinteilung flexibler. Weiters fallen anstatt Überstunden bis zum Ausmaß von 38 Wochenstunden Mehrarbeitsstunden an, die je nach Kollektivvertrag in der Regel günstiger sind für die Unternehmen als Überstunden. Vielen Untersuchungen nach seien Teilzeitkräfte auch produktiver. In Branchen wie dem Handel werden daher nur wenige Vollzeitstellen angeboten, regelmäßige Mehrarbeit fast bis zur Vollzeit wäre oft der Fall. Zusätzlich würden die oft wenigen Stunden dann weiter über den Tag verteilt. Gesetzlich wäre es zwar vorgesehen, dass Mehrarbeit 14 Tage vorher bekannt gegeben werden müsste, allerdings würde das nur sehr beschränkt eingehalten.

Andere Frauen bleiben nach der Karenz für längere Zeit zu Hause. Diesbezüglich sind neben den fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen, dem Startnachteil als „Frau“ mit einem „höheren Ausfallrisiko“ bei Personalentscheidungen und wenig auf Chancengleichheit ausgerichteten Betriebsstrukturen mit speziellen Regelungen auch viele gesellschaftliche Normen ein Hindernis. Nach Erfahrungen von Beratungsstellen hätten sich viele ihrer Klientinnen mehr Mitwirkung ihrer Partner in der Familienarbeit und Kinderbetreuung vorgestellt. In der Realität würde aber zumeist noch immer das Modell praktiziert, dass der Mann hauptsächlich für das Einkommen zuständig ist und die Frau für die Familienarbeit. Diesbezüglich würden traditionelle kulturelle Prägungen und Familienbilder in Verbindung mit der geschlechtsspezifischen Lohnschere prägend sein. Frauen reduzieren ihre Erwerbsarbeit, die *„Lohnungleichheit drückt eben auch in diese Richtung“*. Vor allem am Land würde bei Überlegungen zum Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben noch immer die Haltung vorherrschen, *„wozu soll sie arbeiten gehen, wenn ich doch das Geld heimbringe“*, vor allem, wenn damit kein wesentlicher Zugewinn beim Haushaltseinkommen erzielt werden könne. Deutlich zeigt sich dies bei den Erwerbsquoten nach dem Bildungsabschluss. Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss haben die weitestgehend geringste Erwerbsbeteiligung. *„In den Köpfen der Männer“* wäre es noch immer nur schwach verankert, sich stärker zu beteiligen oder auch länger in Karenz zu gehen, diesbezüglich würden auch viele Betriebe *„nicht mitspielen“*.

Ein Hindernis für eine vermehrte Berufstätigkeit sei auch die weit verbreitete Einstellung, als Berufstätige nicht eine *„ideale“*, sondern eine *„schlechte Mutter“* zu sein. Etliche Befragte berichten aus eigener Erfahrung, wie eine eher rasche Fortsetzung der Berufskarriere und die Inanspruchnahme von Kinderbetreuung im früheren Kindesalter gleich mit Stigmatisierungen wie *„Rabenmutter“* oder *„herzlose Karrierefrau“* verbunden ist. Traditionelle Familien- und Rollenbilder würden so weit reichen, dass Frauen, die sich gegen Kinder entscheiden, nicht als

„vollkommene“ Frauen gelten würden.⁷⁶ Diesbezüglich würde es oft an der Frauensolidarität untereinander mangeln, gerade Abwertungen unter Frauen seien häufig.

Ohne eine bessere Entlohnung in vielen für Frauen wichtigen Berufen bzw. Betriebskulturen mit adäquateren Dienstplänen für Wiedereinsteigerinnen und Förderung der Chancengleichheit würde diesbezüglich kaum Veränderungen zu erwarten sein, Männer würden weiterarbeiten, Frauen die Familienarbeit leisten.

4.3 Unbezahlte Arbeit - Familienarbeit

Noch immer übernehmen vorwiegend Frauen die unbezahlte Haus-, Familienarbeit und Kinderbetreuung, weiterhin werden tradierte Rollenbilder gelebt. Studien bzw. Befunde zur Erledigung von Aufgaben im Haushalt bzw. in der Kinderbetreuung zeigen, dass diese primär von Frauen übernommen werden.⁷⁷ Pointiert fasst eine Befragte die Erkenntnis von Zeitverwendungsstudien zusammen - bei Männern seien vier Fünftel der Arbeit bezahlt (und das letzte Fünftel betreffe „Sport“ und sonstige Hobbies), bei Frauen hingegen nur ein Fünftel. Frauen hätten allein schon ganz *„andere Verkehrswege, viel weniger linear wie Männer allein zwischen Wohn- und Arbeitsort.“* Auch im Erkrankungsfall von Kindern sind es die Frauen, die zumeist zu Hause bleiben. Frauen reduzieren vor allem wegen der Versorgungsarbeiten ihre Arbeitszeiten (Männer, wenn überhaupt, wegen beruflicher Weiterbildungen und sonstiger karrierebezogener Gründe) und werden nach der Erfahrung vieler Befragter dadurch wieder *„ein Stück abhängiger von den Männern.“* Die Folge davon sei eine hohe Teilzeitquote. Frauen würden dies in bestimmten Lebensphasen auch *„brauchen und wollen“*, der *„Haken“* sei aber die schwierige Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung. Auf diese Weise prägt die ungleiche Verteilung von bezahlter und unterbezahlter Arbeit noch immer geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung der Erwerbsarbeit. Daher trete *„spätestens mit dem ersten Kind“* im Berufsleben von Frauen ein *„Karriereknick“* ein. Im Zusammenwirken von ungleich verteilter Familienarbeit, traditionellen Familien- und Rollenbildern und oft auch Selbstvorwürfen, diesen nicht genügend zu entsprechen, werde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zumeist nur als *„reines Frauenthema“* gesehen, obwohl Kinder eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung haben, *„Frauen zahlen dadurch mehrfach drauf“* – im Beruf, bei Bewerbungen, in der Abhängigkeit vom Partner. Dies habe Folgen für die *„Anerkennung in der Partnerschaft“* und bewirke ein noch immer sehr geringes Selbstbewusstsein vieler Frauen, *„weil sie nicht als gleichberechtigte Partnerinnen in den Familien wahrgenommen werden, das würde sich ändern, wenn sie nicht nur dazu verdienen oder gar nicht erwerbstätig sind. So bringt halt der Mann das Geld heim und hat damit das Sagen.“*⁷⁸

Zwar nutzen auch (zögerlich und von einem niedrigen Niveau ausgehend) immer mehr Männer die Möglichkeit einer Kinderpause, zumeist aber nur für kürzere Zeiträume. Für viele Männer sei eine Karenz aber nach wie vor *„undenkbar“*. Eine tatsächlich stärkere Väterbeteiligung als Unterstützung dafür, dass auch Frauen rasch in den Beruf zurückkehren bzw. sich in höherem

⁷⁶ Diesbezüglich wurden auch bekannte kinderlose *„Karrierefrauen“* angeführt, die eingestanden hätten, dass sie für die Karriere den Preis der Kinderlosigkeit gezahlt hätten.

⁷⁷ Siehe dazu Kärntner Frauenbericht 2017, S. 32 ff.

⁷⁸ Teilweise würde heute damit wieder ein Ausmaß der *„praktischen Rechtlosigkeit“* erreicht wie vor den Reformen im Familienrecht der 70-er Jahre. Gleichzeitig wird die Frage gestellt, ob dadurch auch die Gewalt gegen Frauen zum Teil erklärt werden könne.

Ausmaß am Erwerbsleben beteiligen können, fehlt weitgehend (neben adäquaten und leistbaren Kinderbetreuungsplätzen als weiterer wichtiger Faktor).

Dass sich an dieser Situation substantiell nur wenig verändert hat, zeigen die Erfahrungen der im Rahmen der Untersuchung befragten Personen. Es sei bei weitem noch nicht *„selbstverständlich wie in Skandinavien, dass Väter in Karenz gehen, zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist, ihre Arbeit bzw. Termine an Bedarfe der Familien anpassen.“* Ein Grund dafür sei ein noch weitgehend *„konservatives Weltbild“*, das dazu beitrage, dass Frauen noch immer viel mehr unbezahlte Arbeit leisten und den Großteil der Versorgung und Pflege wahrnehmen.

Viele der Befragten sehen auch bei den MitarbeiterInnen in ihren eigenen Organisationen noch wenig Bewusstsein, dass auch Männer in Karenz gehen und mehr an Familienarbeit übernehmen könnten. So freut sich eine Befragte auch besonders, wenn sie sieht, dass *„Männer, auch Chefitäten, in Karenz gehen, zumindest für zwei Monate“*. In der Corona-Zeit hätte sich vielfach gezeigt, dass in Bezug auf unbezahlte Arbeit Chancengerechtigkeit noch weitgehend fehle. Eigene Erfahrungen und solche vieler Kolleginnen im Home Office verdeutlichten die Ungleichverteilung, *„der Papa hat sich im Home-Office abgeschottet, hat seine Videokonferenzen gehalten, bei den Mama’s wurde wenig Rücksicht genommen, sie leisteten den Großteil der Haus- und Versorgungsarbeit sowie der Unterstützung im Home-Schooling.“* Frauen als die *„großen Verliererinnen“* der Corona-Krise hätten zusätzlich öfter die Arbeit verloren oder mussten in Kurzarbeit gehen, viele geringfügige Beschäftigungen bzw. Zuverdienstmöglichkeiten sind weggefallen, Alleinerziehende bekamen reduzierte Alimente, da diese einkommensabhängig von Männern in Kurzarbeit oder in der Arbeitslosigkeit sofort reduziert werden konnten, *„die Kosten für die Kinder bleiben aber gleich.“*

Fast durchwegs erzählen Befragte aus Beratungsorganisationen von den Schwierigkeiten, mit den Hinweisen auf Gefahren der Teilzeit, falls die Beziehung auseinandergehe, Gehör zu finden. Gegenüber dem *„großen Knall“* (wie geht es weiter nach einer Trennung, was heißt das für eine Existenzsicherung in der Arbeitslosigkeit oder in der Pension), der in der Beratung fast immer ein Thema sei, hätten viele Frauen *„riesige Scheuklappen“* und würden solche Fragen *„wegschieben, die Pension ist oft weit weg, ein Pensionssplitting wenig bekannt und auch wenig gefragt.“* Eine Betriebsrätin weist in ihrer Beratungstätigkeit in Hinsicht auf die Rückkehr in das ursprüngliche Dienstverhältnis – bis spätestens sechs Jahren haben sowohl ArbeitgeberIn als auch DienstnehmerIn das Recht, dieses wieder einzufordern – auf die Folgen von langer Teilzeitarbeit hin. Sie macht auch auf die eigene Verantwortung (*„du könntest wechseln“*) und die Möglichkeit beispielsweise einer freiwilligen Höherversicherung (vor allem bei Selbständigen) für die Pension oder die Wichtigkeit einer angemeldeten Arbeit aufmerksam. Vor allem beispielhafte Berechnungen, wie sich eine vermehrte Beschäftigung rechne (*„das zahlt sich nach 10 Jahren gut aus, da tut sich was beim Pensionskonto“*) würden teilweise doch zu einem Überdenken starrer Positionen beitragen. *„Ist-Stand-Anspruchsberechnungen“* im Rahmen der Pensionsberatung würden teilweise zu einem *„Aha-Erlebnis“*, aber auch zu Neidreaktionen führen: *„So wenig ist das, ich habe zwei Kinder und immer gearbeitet - und die, die nie gearbeitet haben oder zugezogen sind, kriegen [mit der Ausgleichszulage oder der Sozialhilfe⁷⁹] auch fast gleich viel“*.

⁷⁹ Ohne aber die mit der Sozialunterstützung bzw. früheren bedarfsorientierten Mindestsicherung verbundenen Restriktionen zu bedenken.

Einer Familienbegleiterin der Frühen Hilfen nach hätten sich fast alle der von ihr begleiteten Frauen gewünscht, dass sich ihre Männer mehr eingebracht hätten, würden aber entschuldigend darauf hinweisen, dass sie durch den zumeist *„sehr großen Arbeitsdruck kaum verfügbar“* seien. Nur langsam würden (vor allem jüngere) Frauen beginnen, diese *„Selbstverständlichkeiten“* zu hinterfragen und mehr Beteiligung und damit auch mehr Möglichkeiten für die Verwirklichung eigener Interessen und Perspektiven einzufordern.

In der Corona-Krise sei es wieder deutlich geworden, dass die Verantwortung für Kinder- und Familienarbeit bei Frauen liege. Viele Frauen seien jedoch auch froh darüber, dass sie in Teilzeit arbeiten oder auch zuhause bei den Kindern sind. Aus Sicht von Befragten wäre es in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass derzeit hauptsächlich als Problem von Frauen wahrgenommen werde, gesellschaftspolitisch wichtig, in den *„Köpfen“* eine Veränderung zu erreichen und auch *„Paarbeziehungen neu zu denken.“*

4.4 „Kinderbetreuung und nochmals Kinderbetreuung“

Eine passende und leistbare Kinderbetreuung gilt als das *„Um und Auf“* für eine bessere Erwerbsbeteiligung von Frauen, damit auch für eine höhere Unabhängigkeit vom Partner und einen insgesamt höheren Stellenwert in der Familie. Dies trifft vor allem auch für sozial benachteiligte Personen zu, die sich eine Kinderbetreuung nicht leisten können, wobei die zugänglichen offenen Stellen ein so niedriges Einkommen bieten, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu den Kosten für die Kinderbetreuung oft nicht *„auszahlt“*. Das ist vor allem bei den Arbeitsplätzen für Frauen ohne berufliche oder weiterführende schulische Ausbildung der Fall. Diese Frauen haben eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung, was nicht nur auf das niedrigere Bildungsniveau, sondern auch auf die verringerten Wiedereinstiegschancen nach einer kinderbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit in Kombination von den Kosten der Kinderbetreuung und unattraktiveren, von den Arbeitszeiten nicht passenden und schwer erreichbaren Arbeitsplätzen zu tun hat. Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss hatten im Jahr 2016 eine Erwerbstätigenquote von 36,2 Prozent (bei Männern dieses Bildungsniveaus betrug sie immerhin 47,5%), bei Frauen mit einem Lehrabschluss oder einer absolvierten Mittleren Schule lag sie bereits bei 65,3 bzw. 70,3%. Bei Bildungsabschlüssen ab der Matura betrug die Erwerbstätigenquote 75% und mehr.⁸⁰ Zu vermuten ist nach den Aussagen der befragten ExpertInnen, dass sich dies in der Zwischenzeit nicht wesentlich verbessert hat, aktuellere Zahlen liegen nicht vor. Aus diesem Blickwinkel ist der Fokus auf bildungsbenachteiligte Zielgruppen bei FEM allzu verständlich.

Aber auch für höherqualifizierte Frauen, die länger zu Hause bleiben und/oder ihre Arbeitszeit reduzieren, sind ein Kind und die Karenz der *„Karrierekiller“*, Höherqualifizierte können zwar öfters in Teilzeit weiterarbeiten, ein betrieblicher Aufstieg bzw. Führungspositionen bleiben ihnen damit aber verwehrt, da für solche oft eine hohe zeitliche Flexibilität und Belastbarkeit vorausgesetzt wird. Die Kultur in Betrieben sei häufig noch so, dass es ohne weiteres toleriert werde, wenn eine männliche Führungskraft früher von einem Treffen weg muss, weil *„er seinen Wagen in die Werkstatt bringt“*, es werde aber noch immer mit *„blöden Bemerkungen“* kommentiert, wenn Frauen Meetings wegen der Kinderbetreuung früher verlassen. Laut einer Vertreterin einer arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungseinrichtung gibt es in vielen Regionen viele *„toll ausgebildete, begabte, motivierte Frauen“*, die mangels an passen-

⁸⁰ Vgl. Kärntner Frauenbericht 2017, S. 26.

den Kinderbetreuungsplätzen (und auch geringer Mobilität) ihre Kompetenzen nicht nutzen können. Insgesamt gelte, dass je länger die Karenz bzw. Kinderpause dauere, desto schwieriger sei der Einstieg, da auch derzeit durch schnelle Änderungen der Anforderungen oft der Anschluss verloren gehe. Im Durchschnitt würden Frauen lange in Karenz bleiben, dadurch verpassten sie oft den Anschluss an die Technikentwicklung.

Besondere Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg haben nach den Aussagen der befragten ExpertInnen vor allem Alleinerziehende und zugezogene Menschen ohne ausreichendes familiäres Unterstützungsnetz. Sei ein Kind darüber hinaus „auffällig“ bzw. beeinträchtigt, sei eine Arbeitsaufnahme fast unmöglich. Vor allem für Zugezogene würden „spürbare Vorbehalte gegen Fremde“ die Situation erschweren. Anschluss zu finden dauere oft sehr lange, dabei wäre dies gerade für jene ohne familiäres Netz wichtig, um berufstätig sein zu können.⁸¹ Kinderbetreuung sei auch für Migrantinnen ein großes Problem, oft wären dann auch „gutqualifizierte Frauen zu Hause gebunden“, was wiederum Vorbehalte verstärke.

Eine 2019 veröffentlichte Untersuchung der Statistik Austria zeigt, dass 39 Prozent der befragten Frauen in Österreich ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Kinderbetreuung reduzieren, aber nur fünf Prozent der Männer.⁸² Wenn es um die Betreuungspflichten für Kinder geht, sind es in Österreich weiterhin vor allem Frauen, die beruflich zurückstecken. Dass ihre Arbeitssituation durch die Kinderbetreuung beeinflusst wurde, gaben 61 Prozent der Frauen mit unter 15-jährigen Kindern an, aber nur 15 Prozent der Männer. Der Einfluss von Betreuungspflichten auf die Erwerbstätigkeit hing mit dem Alter des jüngsten Kindes zusammen, wobei auch dieser Zusammenhang bei Müttern wesentlich stärker ausgeprägt war als bei Vätern. War das jüngste Kind unter zwei Jahre alt, gaben 78 Prozent der Mütter und 18 Prozent der Väter an, dass die Betreuungspflichten Auswirkungen auf das Ausmaß ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit hatten. Dass Kinderbetreuung Berufstätigkeit fördert, zeigt sich durch den Umstand, dass Mütter, die Kinderbetreuungseinrichtungen nutzten, früher auf den Arbeitsmarkt zurückkehrten und auch früher vollzeiterwerbstätig waren als Mütter, die kein Betreuungsangebot nutzten.

Das Kindergartenwesen ist in Österreich Ländersache, die Regelungen in den einzelnen Ländern sind unterschiedlich. Im Jahr 2020 gab es in Kärnten 537 institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen (ohne Saisontagesheime), davon 222 Kindergärten, 138 Kinderkrippen, 95 Horte und 82 altersgemischte Einrichtungen. Etwa 20.840 Kinder wurden im selben Jahr in diesen Einrichtungen betreut. 279 der 537 Einrichtungen befanden sich in den Arbeitsmarktbezirken Klagenfurt und Villach. Im Jahr 2019/20 hatten in Kärnten etwa 2% der Kindertagesheime bis längstens 13.00 Uhr geöffnet (Österreich 3%), etwa 54% hatten mindestens bis 17.00 Uhr geöffnet (Österreich 48%), etwa 1% der Kindertagesheime hatte höchstens 5 Stunden geöffnet (Österreich 2%), 63% hatten 9 und mehr Stunden geöffnet (Österreich 60%). Im Jahr 2019/20 wurden in Kärnten 25% der 0- bis unter 3-jährigen Kinder und 89% der 3- bis unter 6-jährigen Kinder in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut (Österreich 28% bzw. 93%). Der halbtägige Kindergartenbesuch (mindestens 20 Stunden pro Woche) ist für alle Kinder, die bis zum 31. August das 5. Lebensjahr vollendet haben, von September bis Juni (mit

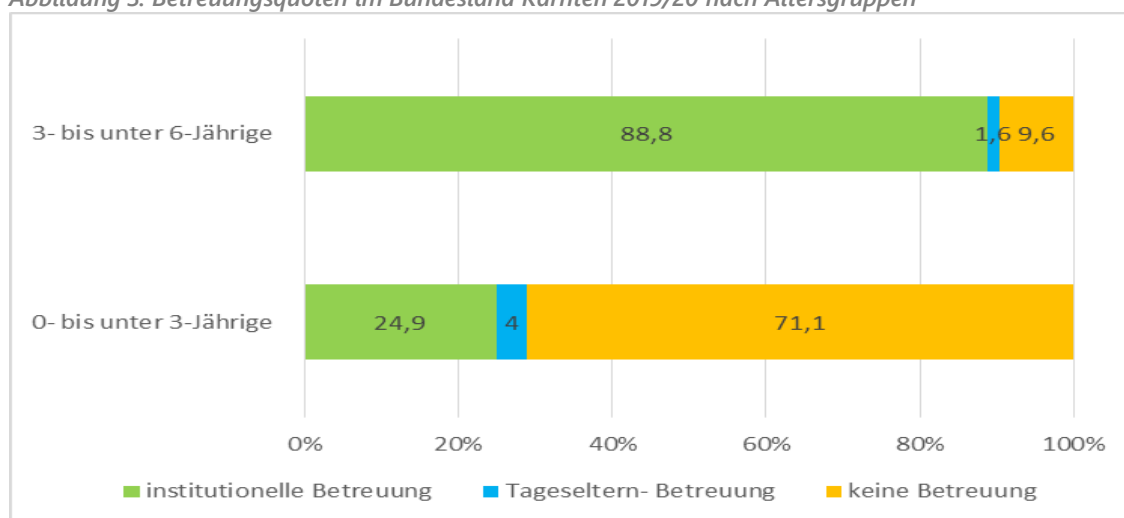
⁸¹ Eine Befragte, die selbst wegen erwarteter besserer Lebensbedingungen für Familien mit Kindern nach Kärnten zog, warf die Frage auf, wie „das erst bei nicht deutschsprachigen Zugezogenen“ sei, „kein Wunder, dass die dann unter sich bleiben, statt sich zu integrieren.“ In diesem Zusammenhang wird öfters auf Initiativen für eine verbesserte „Willkommenskultur“ in Gemeinden hingewiesen.

⁸² Vgl. dazu: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien 2019, S. 13 ff.

Ausnahme der Schulferien) verpflichtend und kostenlos. Die Mindest-Wochenöffnungszeit für die Förderung von Kindergärten (Kindergarten-Landesbeitrag) beträgt in Kärnten 25 Stunden.⁸³

Die Betreuungsquoten – der Anteil der betreuten Kinder in einer institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung - sind in den letzten Jahren und Jahrzehnten in allen Altersstufen deutlich gestiegen.⁸⁴ Ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot gibt es vor allem im Zentralraum Kärntens. Nach den offiziellen Angaben zur Kinderbetreuung liegt das Bundesland Kärnten im Vergleich der österreichischen Bundesländer sowohl bei den bis dreijährigen Kindern als auch bei den drei- bis sechsjährigen Kindern unter dem österreichischen Schnitt. Auffallend ist, dass in Kärnten (wie in der Steiermark) am meisten Kinder von Tageseltern betreut werden. 2019/20 wurden in Kärnten 24,9% der 0- bis unter 3-Jährigen in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie 4,0% bei Tageseltern betreut. Von den 3- bis 6-Jährigen wurden – unter Berücksichtigung vorzeitig eingeschulter Kinder - 88,8 % institutionell betreut. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass hier durch die Zusammenlegung in eine Gruppe von drei Jahren der Mangel bei den vier- und fünfjährigen etwas „verschleiert“ wird, da durch die Pflicht im letzten Jahr der Schnitt nach oben verschoben wird. Nicht sichtbar werden in diesen Zahlen vor allem die laut allen Aussagen der befragten ExpertInnen sehr häufig ungenügenden Öffnungszeiten sowie das Problem, einen Betreuungsplatz zugesprochen zu bekommen, solange kein Arbeitsplatz nachgewiesen werden kann.

Abbildung 3: Betreuungsquoten im Bundesland Kärnten 2019/20 nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria – Kindertagesheimstatistik 2019/20.

Die Erwerbstätigenquote aller Mütter (inkl. jener in Karenz) mit zumindest einem Kind unter 15 Jahren lag 2019 in Kärnten bei 77,3% (Österreich bei 77,6%). Berücksichtigt man nur die aktiv Erwerbstätigen (exklusive Mütter in Karenz), so lag die Quote in Kärnten bei 69,6% (Österreich bei 68,2%). Bei den aktiv erwerbstätigen Müttern (exkl. Karenz), die in einer Partnerschaft lebten, betrug die Quote in Kärnten 68,9 bzw. 74,2% bei den alleinerziehenden Müttern (Österreich 67,8% bzw. 71,2%).⁸⁵ Laut AMS Kärnten haben vor allem die Folgen der Pandemie wie Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Home-Office und damit verbunden Mehrfachbelastungen speziell

⁸³ Vgl. dazu: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofile 2020 Kärnten, S.13 f.

⁸⁴ Vgl. diesbezüglich den Kärntner Frauenbericht 2017, S. 35 ff.

⁸⁵ Vgl. dazu: Statistik Austria, Statistiken/Arbeitsmarkt/Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten: www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html

von Frauen die Bedeutung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wieder stärker sichtbar werden lassen.

Für Institutionen, die beim Wiedereinstieg unterstützen, ist Kinderbetreuung „*das heiße Thema*“, vor allem in Landgemeinden, aber durchaus auch im Zentralraum. Frauen würden bei Bewerbungen in der Regel sofort gefragt, „*Haben sie die Kinderbetreuung geregelt?*“, Männer nie. Wiedereinstiegshilfen leisten in Kärnten vor allem das AMS, das in jeder RGS eine Wiedereinstiegsexpertin eingesetzt hat, die Frauen- und Familienberatungsstellen in den Bezirken sowie in Klagenfurt und St. Veit die Frauenberatung des BFI. In Kooperation mit der GKK versucht das AMS auch mit speziellen Workshops und Informationsveranstaltungen noch in Karenz befindliche Frauen frühzeitig anzusprechen.⁸⁶

Erschwerend für viele Frauen, die wiederum arbeiten gehen wollen oder müssen, kommt hinzu, dass sie aufgrund der Priorität für berufstätige Eltern bzw. für jene, die schon ein Kind im Kindergarten haben, kaum eine Chance haben, relativ schnell zu einem Platz zu kommen. Die Einschreibung für Kindergärten findet im Frühjahr statt, wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine Arbeit vorgewiesen werden könne, sei es schwierig, für den Herbst einen Platz zugesprochen zu bekommen. Unterm Jahr ist es allen Erfahrungen nach schwierig bis aussichtslos, einen Betreuungsplatz (auch für die Nachmittagsbetreuung) zu erlangen, wenn eine Arbeit aufgenommen werden kann. Insofern wird von einem „*Teufelskreis*“ gesprochen, ohne Arbeit keine Kinderbetreuung, ohne Kinderbetreuung keine Arbeit. Bei Bewerbungen für offene Stellen hieße es schnell „*Auf Wiedersehen*“, wenn die Kinderbetreuung nicht gesichert sei, Firmen wollten in der Regel sofort einsetzbare und flexible MitarbeiterInnen. In dieser „*never ending story*“ seien die Kommunen gefordert, vor allem ein Angebot für kleinere Kinder bzw. Krabbelstuben gäbe es in manchen Regionen ganz spärlich, aber auch im Zentralraum mit dem noch relativ guten Angebot sei die Situation nicht zufriedenstellend. In diesem Zusammenhang wies eine Befragte darauf hin, dass in Kärnten mit einer der niedrigsten Kinderbetreuungsquoten insgesamt in Österreich das sogenannte „*Barcelona-Ziel*“ einer Betreuungsquote von 30% für Kinder im Alter von einem Jahr weit unterschritten werde, in Österreich liege sie bei rund 14%, in Kärnten gäbe „*es etwas in Klagenfurt und Villach, sonst gar nichts.*“ Teilweise besteht auch der Eindruck, dass Kinderbetreuung bei kleineren Kindern vor allem am Land beinahe noch „*gesellschaftlich verpönt*“ sei.

In Bezug auf die Entwicklungen in der Kinderbetreuung bestehen durchaus widersprüchliche Einschätzungen. Während einige in den letzten Jahren viele positive Veränderungen wahrnehmen, auch weil das Land „*sehr viel Verständnis*“ zeige (z.B. mit dem „*Kinderstipendium*“, das die Kinderbetreuung auch für sozial schwächere Familien leistbar machen soll, und auch in kleineren Gemeinden mit „*großem Engagement*“ umgesetzten innovativen, zeitlich flexibleren Modellen⁸⁷), ist für die anderen, vor allem in der Kommunalpolitik „*noch sehr viel zu tun, um jedem/jeder ein Kinderbetreuungsangebot machen zu können*“, das den individuellen Anforderungen und „*Lebensentwürfen*“ entspricht, sowohl was die Anzahl der Plätze als auch Öffnungszeiten betreffe. Als exemplarische positive Beispiele werden der Ausbau der Nachmit-

⁸⁶ Allerdings würden diese das Angebot nicht „*allzu gut annehmen*“

⁸⁷ Zunehmend werde es den Gemeinden bewusster, dass eine gute Kinderbetreuung (neben Unterstützung in der Altenbetreuung) auch einen Faktor darstelle, um den Bevölkerungsstand zu erhalten. Die Themen Kinderbetreuung, Altenbetreuung und Pflege seien auch in Lokalen Entwicklungsstrategien angesprochen. Mit etlichen mindestens halbtägigen Kleinkinderbetreuungen montags bis samstags würde „*wenigstens eine Halbtagesbeschäftigung möglich, eigentlich würde das bei den vielen Tourismusjobs auch sonntags notwendig sein.*“

tagsbetreuung, an „zwei Händen abzählende“ Betriebskindergärten⁸⁸, über LEADER finanzierte Tagesbetreuungsprojekte, die 1993 als erste Kindertagesstätten entstandenen „Kinder-nest-Gruppen“, in welchen ganzjährig sowohl Kleinkinder als auch Schulkinder sowie Jugendliche familienergänzend begleitet werden, Angebote wie die „Kinderstadt“ in Klagenfurt⁸⁹ oder ein öffentlicher „Bewegungskindergarten“ in enger Kooperation mit Schulen im Sinne eines gleitenden Übergangs zwischen Kindergarten und Schule genannt. Vor allem in Regionen mit vielen Arbeitsplätzen im Fremdenverkehr fehlte es aber „noch an vielem, vor allem zu den Randzeiten, am Wochenende etc.“ Seit Jahren werde über die Struktur der (teuren) Kinderbetreuung geredet, es ändere sich aber viel zu wenig – auch wegen der „komplizierten Zuständigkeiten“ mit Gemeinden, Land und Bund. Letztendlich sei es eine politische Frage, wie die „Verantwortlichen ihr Geld einsetzen“.

Auch im Zentralraum mit seinem vielfältigeren Kinderbetreuungsangebot würden die Kinderbetreuungsplätze nicht mit den Anforderungen am Arbeitsmarkt bzw. den Arbeitszeiten zusammenpassen, in dieser Hinsicht „bleibt Gleichstellung ein Lippenbekenntnis“. So gäbe es in Klagenfurt keine einzige Einrichtung, welche die Arbeitszeiten im Lebensmittelhandel abdecke, vormittags wäre eine Kinderbetreuung „noch leichter zu kriegen“, aber eine Nachmittagsbetreuung für „Erstklassler, die eventuell schon um 11 Uhr vor der Türe stehen“ beispielsweise sei schon problematisch. Die Probleme würden auch durch die „trägerseitig fehlende Bereitschaft zu flexibleren Angeboten“ verstärkt, sie „kriegen ihre Gruppen auch so voll“, der Fördergeber Land verlange aber auch keine Flexibilisierung, „auch wenn die 25. Tagesmuttergruppe am Vormittag von 8-12 Uhr entsteht.“⁹⁰ Insgesamt wird konstatiert, dass Kinderbetreuung ein altbekanntes Problem sei und dass sich bei den Lösungsversuchen „vieles im Kreis drehe und vieles im Sand verläuft.“

Kritisiert werden von den meisten Befragten auch die (zu hohen) Kosten der Kinderbetreuung trotz der Förderung des Landes, in der Krabbelstube und Kleinkindbetreuung seien rund „300 bis 350 pro Kind privat zu finanzieren“. Eine Befragte führt eine Bekannte mit guter Ausbildung an, die „für zwei Kinder in der Krabbelstube 650 Euro im Monat zu zahlen hat“. Angesichts dieser Beträge sei es „kein Wunder, dass sich da gering Verdienende überlegen, ob sich Arbeit überhaupt auszahlt, vor allem vor dem dritten Lebensjahr?“ Aber auch für viele Selbständige sei Kinderbetreuung – sowohl von den Öffnungszeiten als auch den Kosten mit Ausnahme des verpflichtenden Kindergarten-Jahres her – „das Riesenthema.“ Das „Kinderstipendium“ als Zuschuss des Landes „greife“ zwar und führe zu einer Reduktion des Selbstbehaltes, problematisch sei es aber, dass nicht die Eltern, sondern die Gemeinden als Träger diesen Zuschuss erhalten. Wenn die vorhandene Kinderbetreuung von den Öffnungszeiten etc. her nicht passe, ist eine Genehmigung notwendig, um den Zuschuss zu einer anderen Einrichtung (z.B. am Arbeitsort) „mitzunehmen“. Wünschenswert wäre für Befragte, dass der Zuschuss an die Eltern ginge, um ihnen eine freie Wahl zu ermöglichen (z.B. auch für private Träger).

⁸⁸ z.B. Krankenhäuser, BKS, Kelag, Infineon, Mondy, weiters ein Tagesmüttermodell im KH Friesach für Kinder bis 10 Jahre etc.

⁸⁹ Als eine Möglichkeit für Eltern von Kindern in Betreuungseinrichtungen des Magistrats, wo Kinder nach den Regelzeiten mit dem Bus abgeholt werden und in der Kinderstadt weiterbetreut werden (nur bei mehr als einer Anmeldung). Bei privaten Einrichtungen ist die Möglichkeit nicht gegeben.

⁹⁰ Diese traditionellen „Modelle aus der Steinzeit“ würden auch mit dem Argument der „armen Kinder“ in der Nachmittagsbetreuung verbunden.

In „*vertraulichen Beratungssituationen*“ würde öfters von den Kostengegenüberstellungen berichtet, ob eine Teilzeitarbeit eine finanzielle Verbesserung bringe, vor allem wenn neben dem AMS-Bezug noch geringfügig dazu verdient werden könne (z.B. Zeitungsaustragen, Aushilfsjobs, Putzen). Auch AlleinerzieherInnen würden mit der Notstandshilfe, Unterhalt und Kinderbeihilfe auf eine verfügbare Summe kommen, die zumeist in 20 Stunden Arbeit in verfügbaren Stellen im Handel, der Gastronomie oder der Pflege (abgesehen von den Arbeitszeiten) nicht zu erreichen sei.

Bei einem AMS-Bezug werden von gemeldeten Personen mit Betreuungspflichten zumindest 16 Stunden vorausgesetzt, die sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Kinderbetreuung muss in dieser Zeit institutionell oder familiär/privat gesichert sein. Erleichternd für die Betroffenen ist es, dass diese Stunden auch unterschiedlich zusammengesetzt sein können, vormittags, nachmittags etc. Können in Summe 16 Stunden Betreuung nicht nachgewiesen werden⁹¹, ist kein Leistungsbezug möglich. Die Betroffenen sind eventuell auf die Sozialhilfe angewiesen, die zuständigen Stellen bemühen sich dann zwar um eine passende Kinderbetreuung, aber auch im Zentralraum mit dem noch relativ guten Angebot sei es schwierig, schnell einen Platz zu bekommen. Zum Teil würden die Betroffenen zwischen den beiden Institutionen hin und hergeschoben. Generell sind SozialhilfebezieherInnen bis zum dritten Geburtstag der Kinder von der Verwertung ihrer Arbeitskraft ausgenommen.

4.5 Hürde Wiedereinstieg

Im arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm des AMS ist die Erleichterung und Förderung des Wiedereinstiegs nach der Karenz ein zentraler Schwerpunkt. Ein weiterer ist die Vermittlung von Frauen in nicht traditionelle Berufe im Handwerk und in der Technik, vor allem um Frauen ein besseres Einkommen zu ermöglichen und sie so aus der Armutsfalle zu führen. Diesbezüglich hat das Programm „Frauen in die Technik“ einen großen Stellenwert, wo aus Sicht des AMS vor allem das Mädchenzentrum Klagenfurt viele Projekte umsetzt und dabei viele Erfahrungen in der erforderlichen Kooperation mit Unternehmen und Institutionen, z.B. der Bildungsberatung gewonnen hat. Insgesamt solle bei Wiedereinsteigerinnen eine nicht traditionelle Karriereplanung forciert werden. In Informationsveranstaltungen für NeukundInnen des AMS werden Schwerpunkte und Möglichkeiten und Pflichten vorgestellt und auch der geschlechtsspezifische „*Schiefstand*“ am Arbeitsmarkt angesprochen, um auch zur Sensibilisierung der Männer für Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung beizutragen.

In die Beratung zum Wiedereinstieg bzw. in die berufliche Laufbahnberatung von Frauen sind neben den Wiedereinstiegsexpertinnen in allen RGS des AMS die Frauen- und Familienberatungsstellen sowie die Frauenberatung des BFI eingebunden, aber auch Beschäftigungsprojekte und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sind diesbezüglich wichtige Kooperationseinrichtungen des AMS. Nach der Vertreterin des AMS konnten durch die gemeinsamen Anstrengungen die Zahl der Wiedereinstiege, abzulesen in den seit einiger Zeit veröffentlichten monatlichen Wiedereinstiegsberichten, auch verdoppelt werden, es sei aber durchaus eine „*schwere Arbeit*“, bei der es wichtig sei, „*möglichst praxisnah vorzugehen, Rahmenbedingungen zu beachten und danach zu handeln.*“ Es gehe nicht immer darum, die Betroffenen „*in ihrem Verhal-*

⁹¹ Zum Teil werde das auch von getrennten Eltern verlangt.

ten zu ändern“, sondern auch und vor allem die Rahmenbedingungen bzw. Verhältnisse.⁹² So würden durchaus auch Ganztageskurse, „wenn es geht“, gut angenommen, auch Blended Learning-Formate genutzt, z.B. im Bereich Büro und Verwaltung. Onlinelernen erleichtere vor allem im ländlichen Raum ganztägige und längere Ausbildungen. Wichtig war es diesbezüglich, für die notwendige Ausstattung zu sorgen, z.B. einen zweiten Laptop, wenn der erste durch das Home-Schooling der Kinder besetzt war, bereit zu stellen.

Die Verringerung der Hürden für den Wiedereinstieg ist eine zentrale Aufgabe von Beratungsstellen. In Kooperation mit und finanziert durch das AMS versuchen sie, für Lebensumstände ihrer Klientinnen, welche die Aufnahme einer Beschäftigung erschweren, individuelle Lösungen zu finden, um die Aufnahme einer geregelten Arbeit zu ermöglichen. Beratungsinhalte sind demnach Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Beratung bei eingeschränkter Beschäftigungsmöglichkeit aufgrund psychischer und körperlicher Probleme, arbeits- und sozialrechtliche Themen oder Fragen der aktiven Arbeitsplatzsuche und Weiterbildung. Erfahrungsgemäß sei ohne gutes familiäres Netz und/oder eine adäquate Kinderbetreuung weder eine Arbeitsaufnahme noch eine längere Weiterbildung möglich, auch wenn eine hohe Motivation bestehe. Diesbezüglich ist wieder auf die Ungleichverteilung der Familienarbeit hinzuweisen. Ein Vorteil der Unterstützung durch offizielle Stellen für die oft schon resignierten Familien sei es, dass diese sich „nicht so leicht unterkriegen lassen, lästig bleiben und auch Zugänge kennen“ und daher leichter einen Betreuungsplatz organisieren können. Teilweise könne durch das „Anzapfen verschiedener Möglichkeiten bzw. Förderungstöpfe“⁹³ die Hürde der fehlenden Mobilität verringert, selten sogar ein Führerschein finanziert werden.

Für viele befragte Beraterinnen ist es auffällig, dass nur wenige der von ihnen betreuten Wiedereinsteigerinnen klare berufliche Ziele äußern – sei es aufgrund der lange Zeit erfolglosen Suche in erreichbarer Nähe oder auch der von vornherein gering eingeschätzten Chancen. In einem „Vorbereitungsblock“ ginge es daher um „Ziele, Vorstellungen über Berufe, damit sie ein bisschen eine Idee kriegen“⁹⁴ und um notwendige Rahmenbedingungen. Nach oft langer Kinderpause hätten viele resigniert, andere wiederum würden - je nach erreichbarem Angebot und der Einschätzung des „Nettozugewinns“ durch eine Erwerbساufnahme – sich arrangieren und entweder weiter zu Hause bleiben oder auch eine dequalifizierte Arbeit annehmen.

Viele Wiedereinsteigerinnen kämen erst nach Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes, die Wiedereinstellungspflicht sei längst erloschen, und seien „fixiert auf Arbeitszeiten von 8 Uhr bis 12 Uhr von Montag bis Freitag“. Damit schränke sich der Kreis möglicher Stellen von vornherein ein, auch viele Ausbildungen seien damit von vornherein unmöglich. Oft hätten diese Frauen nur „wenig Kraft mehr für Eigeninitiativen“ und es heiße, „was, ist mir wurscht“. Ausgeschlossen würden zumeist Tätigkeiten im Gastgewerbe, wo kaum Rücksicht auf die Lebenslagen der Beschäftigten genommen werde. Auch der Handel mit vorwiegend Teilzeitarbeit, die noch dazu über den Tag verteilt werde, gelte als unattraktiver Arbeitgeber. Speziell für Beschäftigte im Gastgewerbe sei der Wiedereinstieg ganz schwierig⁹⁵. Vor allem bei Frauen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, stelle sich die Frage nach einer Umorientierung

⁹² So sei derzeit eine Studie in Arbeit, inwieweit das AMS-Programm für Wiedereinsteigerinnen passe und ob die Kurse auch Auswirkungen auf das Beschäftigungsausmaß und den Verdienst bringen würden. Basis sind Interviews mit Wiedereinsteigerinnen, Weiterbildungsexpertinnen und quantitative Laufbahnanalysen.

⁹³ Etwa Volkshilfe, Kärnten in Not, Lions-Club, Rotarier, Soroptimisten etc.

⁹⁴ So eine Beraterin, um zumindest ein Beratungsziel, an dem gemeinsam gearbeitet werden kann, zu vereinbaren.

⁹⁵ Da auch das AMS selten eine Umschulung weg aus nachgefragten Berufsbereichen finanziere.

bzw. anderen Arbeitsmöglichkeiten oft gar nicht, es fehle an Selbstvertrauen, eine neue Arbeit oder eine Schulung bewältigen zu können, an finanziellen Ressourcen für eine längere Ausbildung, an einer gesicherten Kinderbetreuung und oft auch am Rückhalt in der Familie.

Für jene seltenen Fälle von Frauen mit Erfahrung und Qualifikation in nicht traditionellen Berufen, z.B. als Tischlerin, Elektrikerin etc., sei der Wiedereinstieg auch schwierig, vor allem da die Betriebe in dieser Hinsicht kaum flexibel seien und nach der Babypause kaum Teilzeitjobs, beschränkt für eine gewisse Zeit, zur Verfügung stellten. Insgesamt werden bei Betrieben in männerdominierten Bereichen viele „*Schranken im Kopf*“ konstatiert, die vom mangelnden Wissen über gesetzliche Regelungen, z.B. dass eigene sanitäre Einrichtungen erst ab der sechsten beschäftigten Frau notwendig sind, über Vorurteile über Folgen für den Alltag im Unternehmen vor allem mit den Kollegen bis hin zu Versuchen, Frauen bei schweren Arbeiten ins „*Lächerliche zu ziehen*“, reichen.

Insgesamt würden die meisten Betreuten höchstens kürzere Kurse machen, etwa den ECDL, Bewerbungstrainings im AMS-Wiedereinstiegsprogramm, manchmal Buchhaltungskurse. Längere schulische Ausbildungen würden wegen der Lebensumstände der begleiteten Frauen kaum in Erwägung gezogen, wenn, dann seien es eher noch Alleinerziehende, die das „*Kämpfen gewohnt sind*“. In Partnerschaften würden vor allem Männer eine Hürde darstellen, „*wozu willst du das machen, ich bringe eh das Geld heim*“.

Höherqualifizierte Klientinnen würden zumeist mit „*mehr Plan*“ in die Beratung kommen und würden auch öfters in ihren Stammbetrieb zurückkehren. Eher selten seien Überlegungen, selbständig zu werden. Eine selbständige Tätigkeit erfordere in der Regel „*viel Fitness und ein gutes familiäres Unterstützungsnetzwerk mit Oma, Opa etc.*“ So hätten sich manche Frauen beispielsweise eine Vertretung für Putzmittel im Direktvertrieb als Zuverdienst überlegt, allein sei dies kaum ausreichend zum Leben. Häufig seien Putztätigkeiten eine Möglichkeit der Aufbesserung des Haushaltseinkommens, gegenüber der Bezahlung über den Dienstleistungsscheck würden aber weit verbreitete Ressentiments bestehen.

4.6 Regionale Diskrepanzen - Erreichbarkeit

Die Erfahrungen der Befragten wie auch die regionalen statistischen Auswertungen belegen große Unterschiede zwischen den Kärntner Regionen, die auch die Chancengleichheit und Gleichstellung betreffen. Dies betrifft das Angebot an Arbeitsplätzen und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Erreichbarkeit sowie vor allem auch die Kinderbetreuung. „*Mit Kinderbetreuung steht und fällt ganz vieles*“ gelte in ländlichen Regionen umso mehr. Begünstigt an Arbeitsplätzen, Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Kinderbetreuungsangeboten sind der Kärntner Zentralraum und manche Bezirksstädte mit ihrem engeren Umfeld. In Gemeinden in der Nähe der Zentren mit ihren vielen Angeboten seien die Lebensbedingungen im Vergleich besser, daher gebe es in den „*Speckgürteln*“ sogar einen Zuwachs der Bevölkerung.⁹⁶

Die Situation für Frauen sei „*total unterschiedlich im Zentralraum und der Peripherie*“, je weiter weg von den Zentren, desto schwieriger ist die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen. Dazu komme der Mangel an adäquaten Kinderbetreuungsplätzen, vor allem an Kleinkindbetreuungsstätten bzw. Tageseltern. In manchen Gemeinden müssten Kinder „*am besten schon vorgeburtlich*“ angemeldet werden. Dies wird vor allem mit den vorherrschenden traditionellen Frauen- und

⁹⁶ Problematisch wären vielfach das Vereinsleben und der sozialer Zusammenhalt in diesen „*Schlaforten*“.

Familienbildern in Zusammenhang gebracht, wobei sich vor allem die „*Männer am Land nicht mitentwickelt*“ hätten. Demnach würde auch Gleichstellung in der Kommunalpolitik, in der noch immer Männer dominieren,⁹⁷ und in den Betrieben nur wenig Aufmerksamkeit bekommen. Da auch Frauen das traditionelle Verständnis von Familie vielfach „*internalisiert*“ hätten, würden sie kaum nicht traditionelle Berufswege beschreiten, wenn doch, sei öfters ein Auspendeln oder ein Wegzug die Voraussetzung. In vielen Gemeinden gäbe es auch kaum Arbeitsplätze außerhalb des Handels und der Gastronomie, eventuell ein „*paar handwerkliche Berufe, Büro, Altenbetreuung etc.*“ In einigen Regionen ist es nach Erfahrungen von Erwachsenenbildungseinrichtungen und Beratungsstellen für Frauen schwierig, eine Beratung aufzusuchen oder Bildungsangebote abseits der traditionellen Schienen mit „*verdächtigem*“ Namen zu nutzen, die Frauen kriegten gleich zu hören, „*was, du gehst zu einem Selbstbewusstseinskurs?*“ Bei Kursen mit Empowerment, Selbstwertstärkung etc. gäbe es daher auch nur wenige Anmeldungen, manche kämen gar nicht zustande.

Ein großes Problem ist die schlechte Erreichbarkeit am Land. Oft gäbe es nur wenige öffentliche Verkehrsverbindungen, diese überdies noch schlecht getaktet und zeitaufwändig. So zum Beispiel würde derzeit die Eisenbahnfahrt von Wolfsberg nach Klagenfurt noch eineinhalb Stunden dauern. Aus den Kleingemeinden fehle die Möglichkeit, relativ einfach mit öffentlichen Verkehrsmitteln die regionalen Zentren zu erreichen. Aus diesem Grund wäre vielfach in den Randgemeinden ein Zweitauto eine Notwendigkeit. Viele Familien aber hätten kein Zweitauto und könnten sich ein solches auch nicht leisten, auch hätten Frauen häufiger noch „*keinen Führerschein*“. Nach den Erfahrungen von Beraterinnen ist auch aus diesem Grund bei vielen Klientinnen der „*Umzug nach Klagenfurt*“ (oder in eine Bezirksstadt) ein Thema, der Abwanderungsdruck mit Folgen für Kommunen, Regionen und die Daseinsfürsorge bleibe bestehen, solange Gemeinden nicht auf passende Lebensbedingungen für Frauen achten würden.⁹⁸ Die demografisch schlechte Entwicklung in Kärnten hängt nach Meinung von Befragten auch mit den „*fehlenden Perspektiven der Frauen zusammen – zu wenig Arbeitsmöglichkeiten, zu klassische Rollenteilung, traditionelle Muster etc.*“

Insgesamt, so der allgemeine Tenor der Befragten, sei Frauen- und Gleichstellungspolitik noch keineswegs als Querschnittmaterie in den Kommunen positioniert, auch sei es nicht auf breiter Ebene bewusst, dass Gleichstellung nicht ein „*Frauenthema*“ sei, sondern eine gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit, um Lebensbedingungen zu schaffen, die nicht ein Geschlecht benachteiligen, sondern allen Menschen nutzen. Das erfordere auf regionaler Ebene forcierte Anstrengungen für einen diesbezüglichen gesellschaftlichen Meinungsbildungsprozess.

Zum Teil haben die Befragten von Beratungsstellen den Eindruck, dass in der Kommunalpolitik teilweise die Augen verschlossen würden vor den Problemen von Frauen, daher mangle es auch an einer intensiven Auseinandersetzung über Chancengleichheit in Gemeinden. Ausdruck einer solchen Realitätsverweigerung sei Aussagen wie „*wir haben eh alles, einen Kindergarten, Schule, Geschäfte, einen Wirt*“ oder „*es gibt kaum Probleme von Frauen, und wenn, dann*“

⁹⁷ Die Gemeinderatswahlen im Jahr 2021 führten zu zwei Bürgermeisterinnen mehr, nunmehr gibt es solche in 12 von 132 Gemeinden. Oft gehe es darum, „*sich zu trauen*“ (und aktiv gefördert zu werden).

⁹⁸ Die Benachteiligung von Frauen kennzeichnen fehlende Freizeitmöglichkeiten für Mädchen (oft gäbe es nur Fußballplätze für Burschen, die ohnehin selbstbewusst ihren Platz einnehmen) oder die Gestaltung des öffentlichen Lebens. Es wurden in den Gesprächen aber auch Initiativen, die sich um mögliche „*rückkehrwillige*“ Menschen annehmen, und einzelne sehr aktive Gemeinden erwähnt, beispielsweise Kappel am Krappfeld als eine der wenigen im Bezirk mit Bevölkerungswachstum.

kommen sie zu uns Bürgermeister“, in den Beratungsstellen würden aber durchaus Frauen aus solchen Gemeinden vorstellig. Auch gäbe es „viele Ausflüchte, warum etwas nicht gemacht werden kann“, nur langsam würden Folgen weiblicher Abwanderung zum Thema in Gemeinden. Eine Ursache dafür sei aber auch, dass Bürgermeister in der Regel mit der Lösung von Alltagsproblemen (Straßenbau, Unwetterschäden etc.) „überlastet, getrieben, zugedeckt sind, da sind sie ‚arme Hunde‘ und haben wenig Zeit zum Überlegen.“ Zum Teil werde eine Politik der Chancengleichheit zwar auch offiziell mitgetragen, in der Praxis aber fände sie wenig Berücksichtigung, und würde „teilweise eher mit einem Lächeln abgetan.“

Dies habe auch mit *„leider noch immer weit verbreiteten von Männern bestimmten Strukturen gerade im ländlichen Bereich zu tun. Viele Entscheidungen im beruflichen oder politischen Bereich werden nach wie vor in rein männlich besetzten Gremien getroffen. ‚Emanzipation‘ ist eher ein Reizwort.“* Von Regionalmanagements ist zu hören, dass die vorausgesetzte Frauenbeteiligung in Gremien (z.B. ein Drittel im Leader-Projektauswahlgremium), bei Abstimmungen oder bei der Mitwirkung bei der Strategieerarbeitung (bei Befragungen, Workshops etc.) nur schwer zu erreichen sei.

In manchen Regionen würden aber Gleichstellung und Frauenförderung immer mehr Thema, angestoßen auch durch die Arbeit in der Regionalentwicklung. Resultat dieser Bestrebungen seien beispielsweise einige Kinderkrippen in kleineren Ortschaften, längere Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (wenn oft auch nur *„unter Druck und mit viel Kampf“* möglich), Bemühungen, Frauen mehr zur Teilhabe zu bewegen etc. Insgesamt aber gäbe es noch großen Nachholbedarf, insbesondere auch, um örtliche und regionale Betrieben für Frauen zugänglicher zu machen, z.B. mit angepassten Arbeitsbedingungen.

5 LEBENSWELTEN BENACHTEILIGTER FRAUEN

Wie in den bisherigen Kapiteln ausgeführt, bestehen nach wie vor Strukturen und Rahmenbedingungen, welche die Ungleichstellung von Frauen in hohem Ausmaß perpetuieren. Bei aus unterschiedlichen Gründen benachteiligten Frauen potenzieren sich die negativen Auswirkungen auf ihre Bildungs-, Berufs- und Entwicklungschancen. Im Folgenden wird deswegen versucht, einen Einblick in die Lebenswelten sozial- und bildungsbenachteiligter Frauen zu geben. Dazu zählen regional benachteiligte Frauen, Migrantinnen der ersten und zweiten Generation, ältere Frauen und gering qualifizierte Frauen, darüber hinaus Wiedereinsteigerinnen und beschäftigte Frauen, die sich beruflich verändern wollen. Häufig haben die Frauen mehrere Probleme zu bewältigen.

Aus Sicht von Frauen- und Familienberatungsstellen befinden sich sehr viele aus ihrer Klientel in existentiellen Schwierigkeiten, der Ausländerinnenanteil ist in manche Regionen relativ hoch. Viele weisen eine Mehrfachproblematik auf. Überschneidungen in allen Variationen zwischen Problemen der psychischen Gesundheit (Depressionen, Burnout, Belastungsstörungen), Beziehungsprobleme aller Art, Trennung und Scheidung, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstiegsschwierigkeiten sind häufig. Seit Ausbruch der Covid 19-Pandemie stehen soziale Lebenskrisen vermehrt im Fokus der Beratung, dazu zählen Existenzängste, Armutsgefährdung und Überforderung mit Home-Office und Home-Schooling, der Wiedereinstieg in das Berufsleben etc. Zum Teil ist auch „Gewalt“ in unterschiedlichen Formen ein zentraler Beratungsinhalt. Gewalt beziehe sich nicht nur auf den *„prügelnden Partner“*, sondern oft auch auf psychische Gewalt vom Rechtfertigungszwang beispielsweise bei Haushaltsfinanzen über Eifersucht in vielfältigen

Ausformungen bis hin zu ständigen Kontrollen inklusive vieler „*Verbote*“. Nach Erfahrungen von Beratungsstellen dauert es gerade in diesem Bereich oft lange, bis Betroffene damit „*herausrücken*“, auch weil Gewalt in Beziehungen in Familien und im sozialen Umfeld noch immer im hohen Ausmaß tabuisiert sei.

Generell wird konstatiert, dass Frauen oft lange zögern, bis sie Hilfe suchen, was vor allem auf den Einfluss aus dem familiären bzw. gesellschaftlichen Umfeld bis hin zur Ignoranz gegenüber „*Problemen von Frauen*“ zurückgeführt wird. Typisch sei es diesbezüglich, dass viele Frauen zunächst eher die Verantwortung bei sich selbst suchen würden und daher auch lange nicht wahrnehmen (wollten), welcher strukturellen Gewalt sie ausgesetzt seien. Gerade im ländlichen Raum fehle es im Zusammenhang mit „*konservativen und altmodischen*“ Einstellungen und traditionellen Rollen- und Familienbildern an Aufmerksamkeit gegenüber derartigen Problemen. Manche Befragte, die nicht in spezifischen Einrichtungen arbeiten, aber mit dem Phänomen in sonstigen Kontexten konfrontiert wurden, waren „*schockiert*“ über das Ausmaß von Gewalt in Familien im ländlichen Raum.⁹⁹ Wie auch in anderen tabuisierten Bereichen, z.B. bei nicht ausreichender Basisbildung, wäre der erste oft auch der wichtigste Schritt, dass betroffene Frauen eine Beratung aufsuchen und sich das Beenden der Verschwiegenheit „*zutrauen*“.¹⁰⁰ Generell würden im ländlichen Bereich noch viele Bilder kursieren, die davon ausgehen, dass Frauen in Beratungsstellen oder bei diversen Veranstaltungen, z.B. zur Stärkung des Selbstbewusstseins, „*aufgehetzt*“ würden.

Bei vielen Hilfesuchenden vor allem mit niedrigen Bildungsabschlüssen käme es erschwerend für die Aufnahme einer Beschäftigung hinzu, dass sie oft eingeschränkte Rechte in ihren Familien besitzen würden und oft gar „*nicht „arbeiten dürfen*“, zumeist auch die verlangten Qualifikationen und Kompetenzen und die zeitlichen Anforderungen für Arbeitsplätze nicht erfüllen können. Ein innerfamiliärer Widerstand gegen eine Beschäftigung würde sich aber bei weitem nicht nur auf Frauen mit Migrationshintergrund beschränken, sondern auch in der „*einheimischen Bevölkerung*“ weit verbreitet sein, gerade wenn Betreuungskosten anfallen, welche den Lohnerwerb unattraktiv machen würden. Oft spielen diesbezüglich auch die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen, zusätzliche Mobilitätskosten und vor allem traditionelle Familienbilder eine große Rolle. Je bildungsferner, desto traditionellere Vorstellungen wären vorhanden. Vor allem auf dem Land wird beobachtet, dass im Zusammenwirken zwischen niedriger Ausbildung (höchstens Pflichtschulabschluss) und „*frühen Kindern*“ die Mütter lange zu Hause bleiben. Bei mehreren Kindern würden diese Frauen dann oft „*gleich viele Jahre ausfallen*“. In Mehrgenerationenhaushalten müssten sie sich oft auch noch um die Elterngeneration kümmern. Wenn sie wieder einsteigen wollen, dann wäre das nur über Teilzeit und mit adäquater Kinderbetreuung möglich. Aufgrund des ihnen von Betrieben zugeschriebenen höheren Ausfallsrisikos hätten sie bei Bewerbungen aber die schlechtesten Chancen. Bei jungen Müttern ohne weiterführende Ausbildung sei es auch öfters der Fall, dass sie sich über lange Zeit aus dem Erwerbsleben zurückziehen, höchsten „*schwarz*“ etwas dazuverdienen, und dadurch noch weiter „*hinten bleiben*“. Bei ihnen würden sich, falls sie wieder einsteigen wollen oder müssen, die Probleme

⁹⁹ Zur Erhebungszeit war gerade das Thema Gewalt durch die vielen Frauenmorde sehr präsent, auch im „Kärntner Frauenforum“ war dies im Fokus.

¹⁰⁰ Im Jahresbericht einer Beratungsstelle wurden die freien Kapazitäten in Frauenhäusern und die geringe Nachfrage während des ersten Lock-Downs damit in Zusammenhang gebracht: Vermutet wurde, dass durch die Ausgangsbeschränkungen die Hemmschwelle, „*zu gehen*“, noch viel höher als sonst war bzw. existentielle Sorgen eine große Rolle spielten. Später sei die Nachfrage nach Frauenhausbetten stark anstiegen, dass teilweise in den vier Frauenhäusern Kärntens keiner freien Platz mehr vorhanden gewesen sei.

häufen. Die Folgen von langer Absenz vom Arbeitsmarkt, abgebrochenen Ausbildungen, Teilzeitarbeit und niedriger Entlohnung in „Frauenbereichen“ seien vielen Ratsuchenden kaum bewusst, sie hätten zumeist auch zu wenig Wissen, z.B. über das mögliche Pensionssplitting, gehabt, um der Armutsfalle vorzubeugen.

Weitere große Probleme vor allem von Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen¹⁰¹ und langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt seien ein geringes Selbstbewusstsein und ein fehlendes Vertrauen, wieder eine Erwerbstätigkeit oder Ausbildung „*schaffen zu können*.“¹⁰² Schlüsselkräfte aus Beschäftigungsinitiativen oder aus Beratungs- und Betreuungseinrichtungen berichten darüber, dass viele ihrer Klientinnen „*total verunsichert seien, was durch Corona*“¹⁰³ noch verstärkt werde, am Anfang wären sie oft „*sehr nervös, haben Scheu, vor Fremden zu sprechen*“, aber viele würden in relativ kurzer Zeit auch „*aufblühen, wenn sie ins Tun kommen*“.¹⁰⁴ Häufig würden sie nur wenige Informationen besitzen, „*wohin sie sich mit ihren Problemen wenden sollen*“, zusätzlich bräuchten sie öfters eine „*motivierende Begleitung*“.

Besonders dramatisch geschildert wird die Situation von Frauen, die von Armut bedroht sind und in existentiellen Notlagen leben. Diese Frauen seien „*ständig vom täglichem Überlebenskampf belastet*.“ Eine Kinderbetreuung „*allein löst ihre Probleme nicht, wenn kein ausreichender Lebensunterhalt da ist*.“ Oft haben sie in der Wahrnehmung von Beraterinnen und Betreuerinnen „*fast keine Zeit, zu sich zu kommen und über ihre Zukunft, was will ich tun, nachzudenken*“. Haben sie auch die Verantwortung für Kinder, spitze sich die Lage nochmals zu. Entweder seien sie oft ohnehin alleinerziehend, oder es gäbe zwar Väter, die häufig aber nicht unterstützen könnten oder wollten. Die Männer in der Familie kämen oft „*gar nicht ins Blickfeld, sie halten sich raus, die Frauen fordern oft auch nicht ein, dass sie sich einbringen*.“ Eine Berufstätigkeit von Alleinerziehenden in diesen Fällen sei ohne gesicherte Kinderbetreuung, die das „*A und O*“ jeder Berufstätigkeit sei, beinahe ausgeschlossen. Ohne „*Schupfer*“ würden sie auch nur schwer einen Kinderbetreuungsplatz finden¹⁰⁵, viele angebotene Jobs im Handel etc. würden von den Arbeitszeiten her mit der Kinderbetreuung kaum zusammenpassen.

Aus Erfahrung der Caritas, die Hilfesuchende, die mit der institutionellen finanziellen Unterstützung oft nicht auskommen, darunter viele Alleinerziehende, in besonderen Situationen unterstützt, können gerade armutsgefährdete Frauen nicht „*einfach in Arbeit gebracht werden, die Probleme sind so komplex, es fehlt so viel an Voraussetzungen, da greifen keine einfachen Programme*“. Notwendig sei eine systematische Begleitung über längere Zeit in Form von „*Inklusionsketten*.“¹⁰⁶ Oft stünde das unmittelbare „*Überleben*“ im Vordergrund, bei finanziel-

¹⁰¹ Zwischen einem Drittel und der Hälfte der Klientel, das über das AMS zu den Beratungsstellen komme, verfügten höchstens über den Pflichtschulabschluss.

¹⁰² In dieser Hinsicht gibt es etliche Sensibilisierungsprojekte zur Selbstwertsteigerung von Frauen und zum Bewusstmachen von Potentialen im ländlichen Raum, z.B. eines der Katholischen Frauenbewegung Kärnten mit dem Titel „*Ja, ich bin schön*“, das sich u.a. mit Schönheitsidealen beschäftigt.

¹⁰³ Viele seien im Lock-Down die ganze Zeit allein gewesen, die einzige Struktur habe beispielsweise die digitale Beratung und Betreuung mit unterschiedlichen Aufgaben und Übungen zu fixierten Zeiten geboten, z.B. „*eAMS erlernen und ausfüllen, Bewerbungen, Übungen zur Körperhaltung bei Bewerbungen*“. Vorgeschaltet war oft eine Einschulung für Online-Tools, zum Teil wurde die Technik zur Verfügung gestellt.

¹⁰⁴ Als hilfreich wird auch die Methode der Biographiearbeit mit einer „*wertschätzenden Rückschau auf das eigene Leben, auf Erreichtes trotz aller Hürden*“ erachtet, was oft zu einem „*neuen Blick und etwas Stolz*“ beitrage.

¹⁰⁵ Erschwerend sei es, dass während des Sommers das Betreuungsangebot oft noch eingeschränkter ist.

¹⁰⁶ Beginnend mit Kinderbetreuungsplätzen mit adäquaten Öffnungszeiten über die Erreichbarkeit und Sicherung des Lebensunterhalts bis zu einem Mentoring oder Peer to Peer Coaching.

len Nöten ist *„unmittelbar das Geld vordringlich, da helfen keine mittel- und langfristigen Pläne.“* Daher kämen bei Armutsgefährdeten auch längere Ausbildungen kaum in das Blickfeld, ein langfristig zu erzielender Nutzen sei zu wenig und nicht attraktiv, wenn *„aktuell das Wichtigste fehlt, Schulden nicht beglichen werden können, die Wohnversorgung wackelt oder Bedarfe der Kinder abgedeckt werden müssen.“* Wichtig seien unmittelbare Hilfen und eine kurzfristige Verwertbarkeit z.B. von Qualifikationen. Aus Kostenüberlegungen zahle sich eine Teilzeitbeschäftigung für Alleinerziehende fast nicht aus, wenn die Kinderbetreuungskosten abgezogen werden, bei „Working Poor“ wären vielfach ohnehin zwei Arbeitsplätze notwendig, um einigermaßen über die Runden kommen zu können. Die Arbeitsmarktteilnahme sei kaum möglich, wenn *„die Rahmenbedingungen nicht stimmen, wenn die Kinderbetreuung zu teuer ist, dann rechnet sich die Arbeit einfach nicht“.* Aus diesem Grund werden die bestehenden Zuverdienstregelungen für SozialhilfebezieherInnen kritisiert, die im Gegensatz zu ALG- und NH-BezieherInnen in niederschweligen, eigens für sie *„maßgeschneiderten“* Projekten nichts dazu verdienen dürfen, wenn, dann werde die Sozialhilfe gekürzt. Es sei daher schwierig, Sozialhilfebezieherinnen dafür zu interessieren, obwohl das Projekt *„genau für sie gedacht“* wäre, *„gerade, die ganz weit weg sind vom Arbeitsmarkt, dürfen nichts dazu verdienen.“¹⁰⁷*

Ein massives Problem stellt aus Sicht vieler Befragter auch die deutliche Vererbung von Armut trotz aller sozialstaatlichen Maßnahmen dar. In dieser Hinsicht wird vor allem das Bildungssystem kritisiert. Die Schule in ihrer jetzigen Form versage bei Chancengleichheit vollkommen, viele Kinder bräuchten private Lernhilfe, sozial Benachteiligte könnten sich diese aber nicht leisten.¹⁰⁸ Die fehlende Chancengerechtigkeit ist nach einer Befragten, die auch im Armutsnetzwerk tätig ist, vor allem in der Corona-Zeit deutlich sichtbar geworden: *„Vielen Familien fehlt der Zugang zum Internet, sie haben keinen Computer, höchstens ein Handy, oft nur mit Wertkarte - und auch kaum Betreuungsressourcen, was verständlich ist. Wenn zuerst die Mietschulden drücken, existentielle Sorgen oder Gewalt in der Familie plagen, der Mann wieder arbeitslos ist, sind die ‚Fehler in der Ansage‘ nicht so wichtig, das Kind bleibt sukzessive hinten und wird vom System Schule nicht aufgefangen.“*

Eine Befragte berichtete von einem Kooperationsprojekt mit Schulen, wo soziale Unternehmen die Schulküche beliefern. Auffällig war für sie, dass sich einige Schüler das Essen nicht leisten konnten, *„sie waren draußen, aßen Erdnüsse aus der Dose, während andere speisten.“¹⁰⁹* Eine andere interviewte Person, die in gemeinnützigen Initiativen mitarbeitete, u.a. bei einer Brennholzaktion für Menschen, die sich die Heizung nicht leisten können, zeigte sich entsetzt über Lebensverhältnisse und existentiellen Probleme vieler junger Hilfsbedürftiger, *„um die 20 Jahre mit wenig Qualifikation, keinem Pflichtschulabschluss, zumeist fehlt auch der Führerschein – also wo sollen die eine Arbeit finden, eventuell in der Reinigung oder im Küchenbereich, aber ein Problem ist schon das Erreichen der Arbeit.“*

¹⁰⁷ Hingewiesen wurde auf das ESF-Projekt „Brückenwerk“ mit 18 Plätzen für 18 bis 25-Jährige der Caritas.

¹⁰⁸ Einige Befragte haben selbst Nachhilfe gegeben oder machten diese Erfahrung mit eigenen Kindern in deren Schulen. So wurde der *„Sohn mit Unterstützung der ganzen Familie (inklusive Schwester, Großeltern etc.) bis zur Matura gebracht, alleine wäre er nicht so weit gekommen, jetzt studiert er selbständig, aber früher hat es ihn einfach nicht so interessiert.“* Eine andere Befragte erzählt über eine Transitzkraft, einer Juristin mit Migrationsgeschichte, die ihre drei Töchter mit *„massiven Anstrengungen“* durch die Schule zu bringen versuchte. In der viel zu kleinen Wohnung mit wenig Platz zum Lernen hatten sie zunächst weder PC noch Drucker, in Kooperation mit einem Beschäftigungsprojekt konnte schließlich zuerst eine Ausstattung geborgt, dann übernommen werden.

¹⁰⁹ Über einen Brief an eine wohltätige Organisation konnte finanziell *„ausgeholfen“* werden, was aber ein *„individuelles Pflaster“* und keine strukturelle Lösung dargestellt habe.

Die Armutsgefährdungsschwelle (60% des Median-Einkommens) liegt in Österreich zu Jahresbeginn 2021 bei 1.328 Euro monatlich für einen Ein-Personen-Haushalt.¹¹⁰ 17,5% der österreichischen Bevölkerung sind nach dem EU-SILC 2020 armuts- oder ausgrenzungsgefährdet, ihr Einkommen liegt unter der Armutsschwelle. Besonders gefährdet sind Kinder, Frauen im Alter, Alleinerzieherinnen und Langzeitarbeitslose. Fast ein Viertel aller Armuts- und Ausgrenzungsgefährdeten sind Kinder. Von in Ein-Eltern-Haushalten lebenden Kindern sind sogar fast die Hälfte (45%) armuts- oder ausgrenzungsgefährdet, in Familien mit mindestens drei Kindern ein Drittel (32%). Unter den Pensionsbeziehenden sind alleinlebende Frauen mit 28% ebenfalls überdurchschnittlich betroffen.¹¹¹ Auch im Bundesland Kärnten sind vor allem Frauen besonders stark von Armut betroffen: *„Sie verdienen nach wie vor weniger als Männer. Sie bekommen weniger Pension und sind auch jene, die überwiegend die Ausgleichszulage in Anspruch nehmen müssen. Frauen über 65 Jahre haben das geringste Jahreseinkommen. Alleinerzieherinnen trifft es mit durchschnittlich 20.000 Euro Jahresnettoeinkommen besonders hart.“*¹¹²

5.1 Spezielle Zielgruppen

Die Bedeutung von Beratung und beruflicher Weiterbildung für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt ist unbestritten. Alle Arbeitsmarktdaten zeigen das große Risiko niedrigqualifizierter Personen, arbeitslos zu werden und von landdauernder Ausgrenzung bedroht zu sein, mit kurz- und auch langfristigen Folgen für sich selbst, aber auch für ihre Kinder. Die Vererbung von Bildungsarmut aber auch Folgen für eine gesunde Entwicklung sind beispielsweise zu nennen. Von Ausgrenzungsgefährdung bedroht sind auch jene Personen, die sich aus unterschiedlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben bzw. hinausgedrängt wurden und (temporär) nicht mehr erwerbsaktiv sind.

Im Folgenden soll der Versuch einer quantitativen und qualitativen Präzisierung der Zielgruppen unternommen werden, vor allem um die strategische und operative Arbeit von FEM in Hinsicht auf die Zielgruppengrößen und ihre Erreichbarkeit zu erleichtern. Diese Annäherung basiert auf einem Modell, das sehr stark auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt fokussiert. Diesbezüglich können zunächst bildungsbenachteiligte Frauen in unselbständiger oder selbständiger Beschäftigung, arbeitslos gemeldete Frauen und derzeit aus unterschiedlichen Gründen nicht erwerbsaktive oder arbeitslos gemeldete Frauen differenziert werden. Zugleich werden erste Hinweise auf mögliche „Mittlerstellen“, über welche diese Zielgruppen „angesprochen“ werden können, gegeben, vertiefend werden diese im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

5.1.1 Unselbständig beschäftigte Frauen

Eine zahlenmäßig große, aber schwer erreichbare Zielgruppe von FEM sind beschäftigte Frauen, die mit ihrer beruflichen Situation nicht zufrieden sind und sich beruflich verändern wollen. Allerdings liegen über bildungsbenachteiligte beschäftigte Frauen, wobei gemeinhin jene subsummiert sind, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausreichenden Bildungsabschluss verfügen, kaum genaue Informationen vor. Selbst über die Quantität der unselbständig be-

¹¹⁰ Vgl. dazu: EU SILC 2020. Veröffentlicht im April 2021. Der Wert erhöht sich um den Faktor 0,5 pro weitere erwachsene Person im Haushalt und um den Faktor 0,3 pro Kind (unter 14 Jahre) im Haushalt. Zit. nach: Die Armutskonferenz. www.armutskonferenz.at/armut-in-oesterreich/aktuelle-armuts-und-verteilungszahlen

¹¹¹ Vgl. dazu: www.armutskonferenz.at/news/news-2021/neue-daten-289-000-menschen-arm-trotz-erwerbsarbeit

¹¹² Zit. nach: www.caritas-kaernten.at/aktuell/kampagnen-sammlungen/inlandskampagne/armut-in-kaernten

schäftigten Frauen gibt es unterschiedliche Angaben, je nach Quelle und Miteinbezug von geringfügig¹¹³ oder auch selbständigen Beschäftigten sowie der Zählung von Doppelt- und Mehrfachbeschäftigungsverhältnissen. So sind nach der WKO-Statistik über unselbständig Beschäftigte nach Sparten, Stellung im Unternehmen und Geschlecht (ohne geringfügige Dienstverhältnisse) im Jahr 2020 etwas über 54.000 Frauen in der gewerblichen Wirtschaft Kärntens registriert, davon waren rund 18.300 als Arbeiterinnen angemeldet. Etwas über zwei Drittel davon waren in den Sparten „Gewerbe und Handwerk“ und „Freizeit- und Tourismuswirtschaft“ tätig, weit abgeschlagen folgen die „Industrie“ und der „Handel“ (wo sich viel mehr Frauen in Anstellungsverhältnissen befinden). Nach dem Dachverband der Sozialversicherungsträger waren im Jahr 2020 in Kärnten knapp 100.000 Frauen als unselbständig Beschäftigte verzeichnet (hier werden allerdings Beschäftigungsverhältnisse gezählt).¹¹⁴ Quantitativ am wichtigsten für Frauen sind nach der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse die Wirtschaftsklassen „öffentlicher Sektor“, „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie“ sowie das „Verarbeitende Gewerbe bzw. Herstellung von Waren.“ Für das Jahr 2019 hat das Wibis 2020 rund 14.000 geringfügig beschäftigte Frauen in Kärnten erfasst. Schließlich weist das Bildungsstandregister der Statistik Austria im Jahr 2018 rund 25.000 Frauen im Erwerbsalter zwischen 25 bis 64 Jahren mit höchstens Pflichtschulabschluss aus. Allerdings ist es nach den Aussagen vieler Befragter relativ schwierig, die Zielgruppe gezielt „anzusprechen“, sofern nicht Betriebe mittun und niedrigqualifizierte Beschäftigte aktiv über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren¹¹⁵, ein Betriebsrat vorhanden ist (was in der kleinstrukturierten Wirtschaft Kärntens häufig nicht der Fall ist) oder die mit ihrer Arbeitssituation unzufriedenen Personen von selbst eine der Beratungsmöglichkeiten nutzen (von der Frauen- und Familienberatung über die Bildungsberatung und Erwachsenenbildungseinrichtungen bis hin zum AMS). Allerdings ist die Weiterbildungsbereitschaft gerade bei niedrigqualifizierten Personen oft gering.

Eine spezielle Gruppe von veränderungswilligen beschäftigten Frauen sind Migrantinnen, viele davon mit mitgebrachter höherer, hier aber nicht anerkannter (nostrifizierter) Qualifikation. Nach Erfahrung von Frauenberatungsstellen stellen auch oft nicht ausreichende Deutschkenntnisse eine Hürde dar, um die Qualifikationen besser nutzen zu können. Dies betreffe z.B. auch viele Frauen aus Slowenien, die in Kärnten aus diesem Grund nicht in ihrem Beruf (etwa Krankenschwester, Lehrerin etc.), sondern in diversen „Hilfsjobs“ arbeiten. Sie kämen mit ihren Deutschkenntnissen in der Hilfstätigkeit durch, darüber hinaus aber würden wesentlich bessere Deutschkompetenzen notwendig sein.

5.1.2 Ein-Personen-Unternehmen

Eine weitere Gruppe, die zum Teil unter belastenden Bedingungen mit geringem Einkommen, ungünstigen Rahmenbedingungen und hohem Arbeitsdruck leben, sind die Ein-Personen-Unternehmen (EPU). In Kärnten bestehen aktuell rund 20.000 Ein-Personen-Unternehmen. Auch wenn nach Darstellung des Landes Kärnten eine große Anzahl der EPU „atypische“ Selbstständige sind (z.B. Pflegeberufe etc.), *„so kann trotzdem davon ausgegangen werden, dass viele davon ‚Start-Up Unternehmen‘ mit möglicherweise großem Entwicklungspotential*

¹¹³ Beispielsweise bei der Berechnung nach der Mikrozensus-Erhebung.

¹¹⁴ Vgl. hierzu vor allem die Kapitel 3.4 und **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

¹¹⁵ Vielfach würde dies auch aus Konkurrenzängsten vermieden.

sind.“ Gemeinsam mit dem AMS unterstützt das Land Kärnten daher auch Ein-Personen-Unternehmen.¹¹⁶

Die Wirtschaftskammer Kärnten bewirbt mit ihrem Netzwerk „Frau in der Wirtschaft“ die Netzwerkbildung weiblicher Unternehmerinnen und unterstützt beim Gang in die wirtschaftliche Selbständigkeit: „Wir bringen Bewegung in Wirtschaft und Gesellschaft. Damit Frauen ihre beruflichen und persönlichen Ziele besser umsetzen können.“¹¹⁷ Ein elektronischer „women2business-Marktplatz“ soll dazu beitragen, Unternehmerinnen neue Geschäfts- und Kooperationschancen zu eröffnen.¹¹⁸ Laut Wirtschaftskammer Kärnten setzen im Bundesland „immer mehr Frauen (...) auf starke Netzwerke, die neue Perspektiven eröffnen.“¹¹⁹ Im Jahr 2020 gab es laut WK Kärnten 17.537 weiblich geführte Unternehmen, ihr Anteil an allen betrug 40,7%.¹²⁰ Bei den Ein-Personen-Unternehmen liegt der Frauenanteil vergleichsweise höher: Ca. 49% der EPU (9.876) sind weiblich, ca. 51% (10.263) werden von Männern betrieben. Bei den 2020 erfolgten Neugründungen überwiegen Frauen, mehr als die Hälfte der neuen Unternehmen Kärntens wurden von Frauen gegründet. Nach Wirtschaftssparten betrachtet verteilen sich die Gründungen von Frauen in Kärnten im Jahr 2020 vor allem auf Betriebe im Gewerbe (57,5%) und Handel (19,0%). Weiters bedeutsam waren Gründungen im Bereich „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (13%) sowie im Bereich „Information & Consulting“ (9 %).¹²¹

Die Wirtschaftskammer Kärnten erhob 2018 die Motive der Gründerinnen: 73,3% der Gründerinnen nennen als Grund, ein eigenes Unternehmen zu starten, „flexible Zeit- und Lebensgestaltung“, 63,7% „die ‚eigene‘ Chefin zu sein“, 58,8 % gaben „neue Berufsperspektiven“ an, 58,3% eine erwartete Steigerung des Einkommens, 57,1% nannten den „Wunsch nach Eigenverantwortung“, 54,2% eine „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. 53,9% hatten als Motiv einen „beständigen Wunsch nach Selbständigkeit.“¹²² Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Selbständigkeit ist nach der Erfahrung einer selbständigen Befragten aber nur in Bereichen ohne Kundenorientierung (bzw. deren zeitlichen Vorstellungen) möglich, ansonsten müsse die familiäre Unterstützung gegeben sein, bei ihr funktioniere es, weil sie „mit ihrem Mann gut kombinieren kann.“

Ein Blick auf die zahlenmäßig wichtigsten Bereiche – dazu gehören vor allem die Personenberatung und –betreuung (24-Stundenpflege) und sonstige persönliche Dienstleistungen wie Fußpflege, Kosmetik, Massage, aber auch Reinigungsdienste lässt aber auch die kritische Seite der Selbständigkeit von Frauen erahnen, die EPU auch zur Zielgruppe von FEM machen könnte.

¹¹⁶ Vgl. dazu: Land Kärnten. Förderung von Ein-Personen-Unternehmen. Seitens des Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds werde die Zielgruppe insbesondere bei investiven Maßnahmen gefördert. Diese beinhalten vor allem Kleinkredite sowie die damit verbundenen Anschlussförderungen des KWF. Das AMS fördert in einer speziellen „Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen“ bis zu 25 % des Bruttoentgeltes, wenn ein EPU eine Person, welche zuvor zumindest zwei Wochen arbeitslos gewesen ist, beschäftigt. Zit. nach www.ktn.gv.at/Themen

¹¹⁷ Vgl. dazu: Leitbild Frau in der Wirtschaft. Zit. nach wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/unserauftrag.

¹¹⁸ Vgl. dazu: www.unternehmerin.at/w2b

¹¹⁹ Zit. nach: Starke Frauen in der Wirtschaft. Kärntner Unternehmerinnen auf dem Vormarsch. Zit. nach: www.wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/unserauftrag.

¹²⁰ Ebd. Darunter befinden sich nach Auskunft der WK Vollzeit-Unternehmerinnen, Teilzeit-Unternehmerinnen, Hybride Unternehmerinnen (mit einer zusätzlicher Anstellung), Arbeitgeberbetriebe und Ein-Personen-Unternehmerinnen, viele davon Personenbetreuerinnen. Die Angabe von Detailzahlen sei aufgrund vieler Überschneidungen „sehr schwierig“.

¹²¹ Vgl. dazu: Starke Frauen in der Wirtschaft. Spartenmitgliedschaft-Anzahl und Frauenanteil. Zit. nach: www.wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/FiW-in-Zahlen_2020.pdf

¹²² Ebd.

Nach Erfahrung von Expertinnen würden viele (neue) Selbständige *„voller Euphorie in die Selbständigkeit gehen, aber oft – trotz Begleitung der WK – nicht wissen, was auf sie zukommt.“* Zu wenig Achtung würde vor allem auf die Versicherung gelegt (eine Mindestsozialversicherung koste 340 Euro pro Quartal), nach ein *„paar Jahren erfolge oft die Notbremung“*. Extrem heikel sei es vor allem, wenn Frauen aus der Arbeitslosigkeit in die Selbständigkeit drängen, mit Argumenten, der *„eigene Herr“* bzw. *„nicht mehr arbeitslos“* zu sein oder mit *„etwas Anstrengung das eigene Schicksal in der Hand zu haben.“* Oft würde das *„ganze Risiko auf Scheinselbständige übertragen“*, anfangs sei vieles *„noch leichter, dann wird's knapp, die Probleme kommen im dritten, vierten Jahr.“* Das Unternehmensgründungsprogramm des AMS sei zwar grundsätzlich sehr gut, aber *„längst nicht mehr zuständig, wenn die Probleme kommen, dann ist schon die Fachgruppe zuständig.“* Viele „neue“ oder „freie“ Selbständige würden ihre Tätigkeit auch neben der „Familienarbeit“ als Zuverdienst ausüben, teils gar nicht bei der WK registriert sein und hätten daher auch kein Lobbying und wenig Unterstützung. Das Kammergesetz sei da teilweise *„unklar“*, dies betreffe vor allem Tätigkeiten wie Yoga-Lehrerinnen, Coaching oder den Direktvertrieb *„als sehr schnell wachsende Branche, z.B. für Ringana, my way, Enjo, Tupperware“*¹²³ etc.

Besonders kritisch wird die Situation von Werkvertragsnehmerinnen erlebt, vor allem bezogen auf die Personenbetreuung über Werkvertrag aus dem Ausland. Wie aktuell allgemein diskutiert wird, wäre die Pflege in Österreich *„nicht aufrecht zu erhalten, gäbe es diese Organisationen nicht.“* Lukrativ sei dieses Modell vor allem für die Vermittlungsorganisationen, am wenigsten verbleibe bei den Pflegerinnen.¹²⁴

5.1.3 Arbeitslos gemeldete Frauen

Im April 2021 zeigt ein Blick auf den Kärntner Arbeitsmarkt laut AMS Kärnten zwei generelle Tendenzen. Einerseits ist – bedingt durch den massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit im März 2020 und durch eine schrittweise Erholung der Wirtschaft – eine Abnahme der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen (die sich bis jetzt fortsetzt). Mit Ende März waren 24.991 Menschen beim AMS Kärnten arbeitslos gemeldet, gegenüber dem Vormonat verringerte sich ihre Zahl beträchtlich. Die unselbstständig Beschäftigten sind im Zwei-Monats-Vergleich um 3000 auf 204.000 gestiegen. Von den behördlichen Covid-Maßnahmen stark betroffen waren vor konsumnahe Dienstleistungen wie Beherbergung und Gastronomie, aber auch Kunst, Unterhaltung und Erholung. Als „markant“ wird von Seiten des AMS Kärnten hingegen die massive Zunahme bei den Langzeitarbeitslosen (über ein Jahr) auf 6.075 Vorgemerkte (+2.414/+65,9%) erachtet.¹²⁵

¹²³ Allerdings sei in solchen Fällen auch das Risiko klein, die „Mutterunternehmen“ gäben *„alles vor, schulen ein, machen das Marketing, liefern die Unterlagen, die Frauen müssen die Produkte vertreiben, müssen sie aber nicht vorfinanzieren und kriegen die Provision.“*

¹²⁴ Nach Erfahrungen in der eigenen Familie verbleiben von den anfallenden ca. 2500 Euro im Monat vielleicht 1000 Euro für die Betreuerinnen, der Großteil gehe an die Agentur in Österreich und auch jene im Herkunftsland. Die österreichische Agentur komme *„vielleicht einmal mit, erledigt die Anmeldung und ist für die Fahrten beim Betreuerinnenwechsel zuständig, der Wechsel ist die Voraussetzung für den Zuschuss des BMASG.“* Die Betreuerinnen seien großteils keine ausgebildeten Pflegerinnen und weiters oft sprachlich nicht in der Lage, als Beziehungsperson zu fungieren und wichtige Reize für Pflegebedürftige zu setzen.

¹²⁵ Vgl. dazu: Der Kärntner Arbeitsmarkt im März 2021. Veröffentlicht am 6.4.2021. Zit. nach: www.ams.at/regionen/kaernten/news/2021/03/der-kaerntner-arbeitsmarkt-im-maerz-2021#kaernten

Nach Geschlecht betrachtet profitierten Frauen ungleich weniger von der Erholung der Kärntner Wirtschaft der letzten drei Monate: 24.991 arbeitslose Personen sind im März 2021 beim AMS vorgemerkt. Die Abnahme zum Vorjahresmonat beträgt 12.275 Personen bzw. 32,9 %, wobei der Rückgang bei den Männern höher ausfällt (-36,2%) als bei den Frauen (-29,2 %). Den stärksten absoluten Rückgang in der Männerarbeitslosigkeit verzeichnen die Bereiche Bau, Metall/Elektro und Fremdenverkehr. Der Rückgang der Frauenarbeitslosigkeit war auf den anspringenden Tourismus zurückzuführen (vor allem in Fremdenverkehrsregionen). Die Arbeitslosigkeit von Frauen konzentrierte sich auf die Bereiche Fremdenverkehr, Büro und Handel.¹²⁶

Im Frühjahr 2021 verzeichnet die Langzeitarbeitslosigkeit (Personen, die 12 Monate und länger beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind) einen laut AMS massiven Anstieg: *„Markant fallen jedoch die Verschiebungen bei den einzelnen Personengruppen aus: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ist von rund 17% im April 2019 auf rund 27% im April 2021 gestiegen.“*¹²⁷ Im Dreijahresvergleich zeigt sich teils eine Abnahme der Anzahl der Langzeitarbeitslosen in einigen Bezirken von 2018 auf 2019, jedoch insgesamt ein massiver Anstieg von 2018 auf 2020 in allen Kärntner Regionen. Deutlich zeigt sich auch ein überproportionaler Anstieg von Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen im Vergleich zu Männern in fast allen Bezirken Kärntens. Eine Ausnahme bildet diesbezüglich nur Klagenfurt Stadt, wo der Anstieg bei Männern mit rund 16% zwischen 2018 und 2020 im Jahresdurchschnitt höher liegt als bei Frauen mit rund 14%.

Die Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen lag 2020 im Kärntner Durchschnitt mit 26,9% um 10% höher als bei den Männern. Inwieweit die enorm hohe Quote und auch die hohe Differenz zwischen den Geschlechtern mit dem Ausklingen der Pandemie und der dadurch erhofften Erholung im Bereich Fremdenverkehr und Gastronomie abnehmen wird, bleibt abzuwarten.

Das „bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring“ des AMS zeigt, dass sich das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko für Personen ergibt, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss vorweisen können. Im März 2021 lag diese Quote in Österreich bei 27%, für Frauen betrug sie Österreich weit 27,3%, für Männer 26,7%.

Nach den Bezirken Kärntens betrachtet zeigt sich eine im Vergleich sehr hohe Quote von Pflichtschulabsolventinnen im städtischen Bereich. Klagenfurt-Stadt weist rund 49%, Villach-Stadt mehr als 42% an Pflichtschulabsolventinnen unter den arbeitslosen Frauen auf.¹²⁸ Diese niedrig qualifizierten arbeitslos vorgemerkten Frauen zählen zur Zielgruppe von FEM, für diese gibt es zwar das gesamte Spektrum von Beratungs- und Schulungsmaßnahmen des AMS, allerdings könnten gerade in manchen Regionen spezielle individualisierte Angebote im Kleingruppen- oder Einzelsetting jenes ergänzen.

Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategie 2020+ aus dem Jahr 2015 als kooperatives Programm des Landes mit dem AMS und den SozialpartnerInnen hatte noch Initiativen für WiedereinsteigerInnen als Schwerpunkt, besonders für schlecht qualifizierte Alleinerziehende.

¹²⁶ Ebd.

¹²⁷ Vgl. dazu: Peter Wedenig, Der Kärntner Arbeitsmarkt im April 2021. Zit. nach: www.ams.at/regionen/kaernten/news/2021/04/der-kaerntner-arbeitsmarkt-im-april-2021#kaernten

¹²⁸ Für Kärnten gesamt betrug sie 38,7%.

5.1.4 SozialhilfebezieherInnen

Im Jahr 2021 hat die „Sozialhilfe neu“ die bedarfsorientierte Mindestsicherung abgelöst, wobei die wesentlichen Bestimmungen und die Intention annähernd gleich geblieben sind.¹²⁹ Die Sozialhilfe bzw. die Hilfe zum Lebensunterhalt ist eine Unterstützung für Personen, die in eine Notlage geraten sind und ihren Lebensunterhalt mit eigenen Mitteln (Einkommen, Vermögen¹³⁰) nicht oder nicht ausreichend abdecken können. Sie umfasst Leistungen zur Sicherung des Lebensbedarfes und des angemessenen Wohnbedarfs. Die Sozialhilfe bzw. die Hilfe zum Lebensunterhalt orientiert sich am (Netto) -Ausgleichsrichtsatz für Alleinstehende („Mindestpension“) und beträgt 949,46 Euro im Jahr 2021. Dazu kommen diverse Zu- und Abschläge, ein sonstiges Einkommen oder Sachbezüge werden abgezogen. Abgewickelt wird die Sozialhilfe von den acht Bezirkshauptmannschaften und zwei Magistratsabteilungen für Sozialarbeit der Statutarstädte Klagenfurt und Villach. Diese wären auch AnsprechpartnerInnen für FEM, um das Angebot „an die Zielgruppe zu bringen“. Zur Unterstützung der BezieherInnen sind teils SozialarbeiterInnen bzw. Case-ManagerInnen eingesetzt, zum Teil werden auch externe Einrichtungen für die Beratung und Unterstützung der Hilfsbedürftigen, z.B. für die Mietverwaltung, bei drohender Obdachlosigkeit, Verwahrlosung etc. beigezogen. Mit der Mindestsicherung verbunden war auch eine intensive Hilfe für den Wiedereinstieg in Arbeit, die dafür notwendigen speziellen „Arbeitsgelegenheiten“ aber wurden eher mangelhaft bereitgestellt, ebenso das Case-Management als Hilfe zum Wiedereinstieg.

Im Jahr 2019 wurden für die bedarfsorientierte Mindestsicherung rund 18,5 Mio. Euro aufgewendet. Insgesamt nahmen in Kärnten in diesem Jahr 7.084 Personen aus 2.350 Bedarfsgemeinschaften die Mindestsicherung in Anspruch, d.h. pro Bedarfsgemeinschaft waren es rund drei Personen. Etwas mehr als die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften (50,9%) bezog die volle Mindestsicherung. Rund ein Drittel der Bezieherinnen (32%) waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre. 3.351 Frauen aller Altersstufen bezogen eine Mindestsicherung, sie stellten damit einen Anteil von 47%.¹³¹ Die durchschnittliche Bezugsdauer belief sich auf 6,8 Monate, der Durchschnittsbezug auf ca. 600 Euro. Etwas mehr als ein Drittel bezog eine Aufstockungsleistung aus der Mindestsicherung. Seit April 2020 ist bedingt durch die Corona-Krise ein leichter Anstieg der MindestsicherungsbezieherInnen zu verzeichnen. Mit Ende der Kurzarbeit wird mit einem weiteren Anstieg gerechnet.¹³² Von der Sozialhilfebehörde wurde bislang schon ein deutlicher Anstieg der Hilfen in besonderen Lebenslagen¹³³ wahrgenommen.

Vom Jänner bis Mitte Juni 2021 erhielten 4.945 Personen, ohne Unterteilung, welche Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die Sozialhilfe, 2.495 davon waren Frauen, sie hatten damit einen Anteil von 50,4%. Das heißt, gegenüber dem Jahr 2019 stieg die Betroffenheit von Frauen. Die monatlichen Bezugszahlen lagen stets bei über 4.000, die Spitze war im Februar mit 4.252 Personen.¹³⁴ 1.475 Bezieherinnen bzw. knapp 30% waren minderjährig.

¹²⁹ Der Kärntner Landtag beschloss im Oktober 2020 ein neues Kärntner Sozialhilfegesetz, das die Mindestsicherung ablöst, Basis dafür war das seit 2019 gültige Grundsatzgesetz des Bundes.

¹³⁰ Vorhandenes Vermögen bis auf eine Restsumme von rund 4.200 Euro ist vor Bezug der Sozialhilfe zu verwenden.

¹³¹ Vgl. Statistisches Handbuch Kärnten 2020, S. 64 f.

¹³² Vgl.: www.meinbezirk.at/kaernten/c-politik/fuenf-personengruppen-sollen-von-neuem-sozialhilfegesetz-profitieren

¹³³ Diese werden von der Landesabteilung bearbeitet und gewährt.

¹³⁴ Die noch vorläufigen Daten wurden dankenswerterweise vom Land, Abteilung 4, Soziale Sicherheit übermittelt. Änderungen sind rückwirkend möglich, die Behörden haben drei Monate ab Antragstellung zu entscheiden.

Beim AMS waren im Durchschnitt der Monate Jänner bis Mai 2021 insgesamt 1.175 Personen SozialhilfebezieherInnen als arbeitslos gemeldet, 537 Frauen und 638 Männer. 201 Frauen (37%) waren Vollbezieherinnen der Sozialhilfe, 336 Teilbezieherinnen (63%), d.h. sie stockten ihre Arbeitslosenunterstützung mit der Sozialhilfe auf. Auch bei den Männern überwogen die „Aufstocker“ mit 65%.¹³⁵

Aus Sicht einer Befragten aus einer Sozialbehörde wird bei etlichen der BezieherInnen, vor allem bei Jüngeren, auch die *„notwendige Einstellung“* vermisst, sie zeigten oft (nur mehr) *„wenig Selbstverantwortung, wie sie aktiv ihr Leben gestalten könnten, sie kommen auch so zurecht, vielleicht mit etwas Schwarzarbeit dazu.“* Sowohl bei MigrantInnen, in etlichen Großfamilien, als auch bei einheimischen BezieherInnen würden oft sehr traditionelle Familienbilder vorherrschen, Frauen würden noch oft die Rolle der Hausfrau und Kindererzieherin zugesprochen, *„ihre Wertigkeit ist oft eine andere, eine Berufstätigkeit von Frauen nicht unbedingt vorgesehen.“* Erschreckend sei die große Anzahl von jungen Bezieherinnen, ohne Ausbildung, teilweise mit Kindern, für sie gäbe es aber nur „Hilfsjobs“ mit schlechter Bezahlung. Damit falle ein Arbeitsanreiz weg, öfters sei zu hören, da *„krieg ich ja mit der Sozialhilfe auch so viel“*. Sanktionen¹³⁶ würden oft wortlos hingenommen, Vorschläge des AMS ohne Begründung abgelehnt, *„ohne Druck dahinter“* würde *„sich nicht viel tun bei manchen.“* Ein *„Teufelskreis“* sei vor allem das Hin- und Herschicken von Frauen mit Kindern zwischen dem AMS und der Sozialhilfe, sie werden nach dem dritten Geburtstag des Kindes *„zum AMS geschickt, das AMS fragt nach der Kinderbetreuung, gibt es eine solche nicht, werden sie nicht genommen, kommen wieder zurück zu uns, aber es ist schwer, einen Platz zu bekommen.“*

In Hinsicht auf Armutsgefährdung ist nach einer großen sozialen Organisation *„die Lage bedenklich. 62.000 Menschen (etwa zwölf Prozent) sind in Kärnten armutsgefährdet, damit haben wir eine zuletzt leicht steigende Tendenz der Armutsgefährdung“*. Erhoben wurde, dass sich *„13.000 KärntnerInnen keine neue Kleidung leisten können. 37.000 Kärntnerinnen und Kärntner schaffen es nicht, zumindest 15 Euro im Monat zu sparen. Für 46.000 sind die Wohnkosten eine starke Belastung.“*¹³⁷

Laut Caritas Sozialstatistik wurden im Jahr 2019 in der Diözese Gurk-Klagenfurt 4.472 Personen, davon 2.144 direkte KlientInnen und 2.328 Mitbetreute, unterstützt. Im Durchschnitt wurde den KlientInnen eine Leistung in der Höhe von 150 Euro gewährt. Die wichtigsten Inhalte der rund 10.000 Beratungen betrafen Lebensunterhalt, Wohnen, Energie, Arbeit, Bildungsfragen nur marginal, was wiederum belegt, dass bei existentiellen Sorgen eher der kurzfristige Nutzen im Fokus steht. Über die Hälfte der Betreuten waren Frauen. Rund ein Fünftel (21%) der Betreuten in Kärnten hatte ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit, das durchschnittlich frei verfügbare Pro-Kopf-Einkommen lag bei 298 Euro.

¹³⁵ Diese Daten wurden dankenswerterweise vom AMS Kärnten, Abteilung Statistik-Arbeitsmarktbeobachtung zur Verfügung gestellt. Auch hier handelt es sich um „vorläufige“ Werte.

¹³⁶ Es gibt auch die Verpflichtung zur amtsärztlichen Untersuchung, um die Arbeitsfähigkeit zu klären.

¹³⁷ Ebda.

5.1.5 Menschen mit Behinderung als spezielle Gruppe

Für Menschen mit Behinderung gibt es verschiedene Leistungen in unterschiedlichen Lebensphasen und Lebensbereichen¹³⁸, welche die soziale Inklusion erhöhen und ein weitgehend selbstbestimmtes Leben ermöglichen sollen. Erste Ansprechstelle für sie sind das Sozialministeriumsservice bzw. das Land Kärnten. Daher sind sie – so eine Hypothese – auch keine direkte Zielgruppe von FEM und sonstigen Trägern beruflicher Erwachsenenbildung, da sie in der Regel – in Verquickung mit finanziellen Leistungen – über die genannten Stellen bzw. beauftragten Einrichtungen „abgedeckt“ werden, sofern sie überhaupt am Arbeitsmarkt aktiv sind oder sein können. Neben arbeitsplatzbezogenen finanziellen Förderungen und Beihilfen steht für Menschen mit Behinderung(en) eine breite Palette an Unterstützungsleistungen in Form von Arbeitsmarktprojekten zur Verfügung. Ziel ist es, den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze zu ermöglichen. Ein Großteil der Projekte ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)¹³⁹ zusammengefasst.

Eventuell von Bedeutung können Angebote wie FEM aber für berufstätige (geförderte) Menschen mit Behinderung sein, die sich umorientieren wollen oder das Gefühl haben, „anzustehen“, und sich deswegen weiterbilden wollen. Dies wird wahrscheinlich am ehesten auf Berufstätige am ersten Arbeitsmarkt mit verschiedenen Förderungen, die helfen, einen Arbeitsplatz zu bekommen oder zu erhalten, z.B. eine Entgelt-Beihilfe des SMS, zutreffen.

Insgesamt ist die Zahl der unselbständig tätigen Personen in Kärnten mit begünstigter Behinderung bis ins Jahr 2018 leicht gestiegen, was vor allem mit einem leichten Zuwachs bei Frauen in Zusammenhang stand.¹⁴⁰ Der Frauenanteil lag 2018 bei 42%. Dazu muss angemerkt werden, dass begünstigt behinderte Frauen und Männer allerdings nur einen Ausschnitt von Menschen mit Behinderungen darstellen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Sehr viele Menschen mit Behinderungen verfügen aus unterschiedlichen Gründen über keinen Status als begünstigt Behinderte.¹⁴¹ Sowohl bei begünstigt behinderten Frauen als auch bei Männern wurde in den Jahren bis 2018 ein Absinken der Erwerbsquote beobachtet. Betrug diese im Jahr 2010 bei begünstigt behinderten Frauen noch 64,5%, war im Jahr 2018 nur mehr eine Erwerbsquote von 61,2% gegeben. Begünstigt behinderte Männer gingen im Jahr 2010 von einem deutlich höheren Niveau aus, hatten aber noch stärkere Einbußen zu verzeichnen. Im Jahr 2010 betrug für diese Gruppe die Erwerbsquote 71,2%, im Jahr 2018 nur mehr 65,9%.

Die Arbeitslosenquote als ein wichtiger Indikator zur Beurteilung der Situation von begünstigt behinderten Personen betrug im Jahr 2018 bei begünstigt behinderten Frauen 7,5% und bei Männern 8,5%. Damit hatten sie damals ein leicht überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisi-

¹³⁸ Beispielsweise in der frühen Kindheit, der Schule, beim Übergang von der Schule in die Arbeit, für Arbeit und Beschäftigung, Arbeitsassistenz, Rehabilitation, Wohnen (mit Assistenz), Jugendcoaching, integrative Berufsausbildung, berufliche Eingliederungseinrichtungen, integrative Betriebe, Reha-Einrichtungen, Freizeit, Hilfsmittel, Pflege, Heilbehandlungen, Therapie, finanzielle Unterstützungen etc.

¹³⁹ Siehe dazu www.neba.at, www.sozialministeriumsservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Arbeitsmarktprojekte.de.html

¹⁴⁰ Vergleiche hier und im Folgenden: Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze. Projektleitung AMS: Claudia Felix und Ina Freudenschuß. Projektleitung L&R Sozialforschung: Claudia Sorger. L&R Sozialforschung und AMS Österreich: Wien, November 2020.

¹⁴¹ „Begünstigt“ sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Sie erhalten u.a. erhöhten Kündigungsschutz, Förderungen im beruflichen Bereich, Zusatzurlaub (sofern im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen), steuerliche Vergünstigungen sowie Fahrpreisermäßigungen. Vgl. „Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen“, S. 12 ff.

ko, in Kärnten (und Vorarlberg) bestand das vergleichsweise höchste Risiko von Frauen dieser Gruppe.

Insgesamt waren im Jahr 2018 in Kärnten 10.521 begünstigt behinderte Personen in der Bevölkerung registriert, 4.685 Frauen und 5.836 Männer. In unselbständiger Beschäftigung standen 2.135 begünstigt behinderte Frauen und 2.708 Männer (gesamt 4.843 Personen). 367 begünstigt behinderte Frauen und 509 Männer waren im Jahresdurchschnitt arbeitslos gemeldet.¹⁴² Die Erwerbsquote begünstigter behinderter Personen lag bei Frauen bei rund 55%, bei Männern bei 59%.¹⁴³

Für Frauen mit Behinderungen bestehen am Arbeitsmarkt multidimensionale Ausgrenzungsmechanismen, die allerdings von den Betroffenen nicht immer in ihren unterschiedlichen Dimensionen wahrgenommen werden. Die Identität von Menschen mit Behinderung wird sehr stark auf die Behinderung bezogen, explizite Benachteiligungen als Frau werden oft weniger gesehen. Bemängelt wird in Studien das Fehlen von frauenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten.¹⁴⁴

5.1.6 Nicht am Arbeitsmarkt aktive Frauen

Eine weitere Zielgruppe von FEM sind Frauen im Erwerbsalter, die aus unterschiedlichen Gründen (vorübergehend) nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind. Das Spektrum dieser Gruppe umfasst Frauen mit Betreuungspflichten in den ersten Jahren des Kindes, Frauen, die deswegen länger zu Hause bleiben, Frauen mit (vorübergehender) Nichtarbeitsmarktfähigkeit wegen psychischer/physischer Einschränkungen oder Frauen, die sich nach oft langer erfolgloser Arbeitsuche resigniert in die versteckte Arbeitslosigkeit zurückgezogen haben und auch keinerlei Sozialleistung (weder die Arbeitslosenversicherung noch die Sozialhilfe) in Anspruch nehmen (können). Unter Frauen mit Migrationsgeschichte und noch keinem AMS-Bezug fallen in manchen Einrichtungen besonders Frauen mit einem Partner aus Kärnten auf, die über keine verwertbare oder anerkannte Qualifikation verfügten, beispielsweise etwa Intensivkrankenschwestern oder Zerspanungstechnikerinnen mit anderen Rahmenlehrplänen und gänzlich anderen Arbeitssystemen in ihrem Herkunftsland. Das AMS sei auch sehr zurückhaltend bei Sprachkursen für MigrantInnen, auf höherem Level werde „*sowieso nichts gefördert*“. In Familien mit Migrationshintergrund werden auch öfters traditionelle Werthaltungen und Rollenbilder als Hürden wahrgenommen. Erwerbstätige Frauen oder auch Frauen, die eine Bildungsmaßnahme besuchen, seien bei weitem „*nicht selbstverständlich, teilweise völlig ungewohnt*“ und würden „*Unsicherheiten und Katastrophen im Familienverband auslösen*“ und daher auf familiären Widerstand stoßen. Nur langsam würden sich diese Hürden aufweichen.

In einer besonders schwierigen Lage sind nach den Erfahrungen der Frühen Hilfen alleinerziehende Frauen. Demnach sind in Ein-Eltern-Familien Belastungen und ungünstige sozioökonomische Bedingungen deutlich häufiger vorzufinden als bei Paar-Familien, gleichzeitig können sie auf weniger ausgleichende Ressourcen zurückgreifen. Gerade die Gruppen, die (zeitweilig) keine Unterstützung beziehen, sind wahrscheinlich am schwierigsten zu „erreichen“. Nach den Erfahrungen von Befragten bieten vor allem Veranstaltungen im unmittelbaren Lebensbereich

¹⁴² Schließlich waren noch 83 begünstigt behinderte Frauen und 202 Männer selbständig beschäftigt.

¹⁴³ Siehe Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, S. 115.

¹⁴⁴ Ebda, S. 43 ff.

der Frauen in Kooperation mit Gemeinden, Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Vereinen oder auch mit Betrieben der Region, aber auch eine forcierte „Mundpropaganda“ über die Einbindung von Peers, eine Möglichkeit, sie „anzusprechen“.

6 STRATEGISCHE ABLEITUNGEN

Die Reaktion der meisten InterviewpartnerInnen bei der Konfrontation mit dem Projekt FEM war sehr positiv. Aussagen wie „*super, dass es das Projekt gibt*“, „*das kann ganz was Wichtiges werden*“, „*das klingt sehr zielführend, da werden sicher einige Angebote genutzt, ich habe schon einige Frauen im Kopf*“ und eine hohe Mitwirkungsbereitschaft unterstreichen das. Etliche Organisationen gaben an, dass „*FEM auch gut für unsere Klientel passen*“ würde oder dass sie „*sofort etliche Personen*“ wüssten, für die FEM eine ideale (ergänzende) Unterstützung sein könnte.¹⁴⁵ Teils äußerten Befragte aber auch Bedenken, „*schon wieder ein Projekt*“ mit beschränktem Zeitraum¹⁴⁶ und Mitteln, dies vor allem mit der Betonung der Notwendigkeit der breiten Vernetzung und Einbindung aller wesentlichen Stellen, um eine gewisse Nachhaltigkeit zu erreichen. Auch die Schlüsselkräfte von FEM berichteten über positives Feedback von NetzwerkpartnerInnen und großem Interesse daran, was tatsächlich alles umgesetzt werden wird.

Im Folgenden werden Anregungen und Ideen, aber auch Einwände der befragten ExpertInnen aus ihrer eigenen Praxis zu strategischen Ableitungen zusammengefasst. Berücksichtigt sind weiters Resultate der Reflexion der ersten Ergebnisse mit dem Projektteam von FEM und Expertinnen der Volkshochschule Kärnten. Die Ableitungen betreffen die verstärkte Erfordernis von Netzwerkarbeit, mögliche NetzwerkpartnerInnen und Mittlerstellen, Inhalte und Formate von FEM, die Bewerbung und Akquisition von Teilnehmerinnen, die Kompetenzen und Ressourcen der FEM-Schlüsselkräfte sowie den Bedarf der Wirtschaft.

6.1 Arbeit im Netzwerk

Klar hervorgehoben wurde der Charakter des Themas Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Querschnittmaterie, der eine institutionalisierte Vernetzung und eine Kombination von Top-down-Strategien mit Bottom-up-Maßnahmen erfordere.¹⁴⁷ „*Gleichstellung betrifft nicht nur Frauen, sondern alle*“, Familien, Gemeinden, Betriebe, Behörden etc. Um Rahmenbedingungen schaffen zu können, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen, seien alle Ebenen gefordert.

Aufgabe von FEM in dieser Hinsicht (neben der unmittelbaren operativen Projektumsetzung) sei es, mit möglichst vielen AkteurInnen „*in Dialog zu treten*“ und durch die breite Erfahrung vieler vor Ort eingebundener Institutionen und Einrichtungen sowie die „*Zusammenschau von ineinandergreifenden Ideen*“ zu den „*besten Lösungen zu kommen*“. FEM sollte aus der Sicht einiger Befragter vor allem das bestehende breite Angebotsspektrum an Beratung und Weiterbildung ergänzen und inhaltlich oder regional etwas „*anbieten, was wir noch nicht haben*“

¹⁴⁵ Im Kontrast dazu gab es allerdings im Sommer 2021 nur sehr wenige Neuzugänge von Frauen zu FEM.

¹⁴⁶ Nach eineinhalb Jahren Laufzeit sind Projekte erfahrungsgemäß oft gerade erst „*richtig angelaufen und dann ist Schluss*.“ Prinzipiell wären längere Laufzeiten, im konkreten Fall eine Verlängerung sinnvoll.

¹⁴⁷ Ein Beispiel für die Herausforderungen, aber auch die Notwendigkeit eines solchen Ansatzes zeigt im Bereich der Arbeitsmarktpolitik die anregende Studie: Ingrid Mairhuber: 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich. Hrsg. vom Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2019. (= AMS report 137).

und wovon „*vor allem Frauen profitieren sollen.*“ Darauf solle das Alleinstellungsmerkmal von FEM aufbauen.

Zudem solle FEM in Kooperation mit dem Frauenreferat des Landes und zuständigen Stellen von Kommunen und anderen institutionellen NetzwerkpartnerInnen immer wieder das Querschnittsthema Gleichstellung und der Hürden dafür „*in seinen Auftritten transportieren*“ und „*klar machen, dass nicht nur Frauen, sondern auch Familien, Gemeinden, Betriebe, Regionen etc. davon profitieren.*“¹⁴⁸ Bewusstseinsarbeit solle instrumentell eingesetzt werden, um nicht nur Zielgruppen zu unterstützen und Gleichstellung voranzutreiben, sondern durch eine institutionalisierte Kooperation nachhaltige Wirkungen für die Frauen im Sinne der Verbesserung der strukturellen Bedingungen zu erbringen. Unbedingt müssten auch zuständige Stellen (Länder, Gemeinden, Wirtschaftskammer, Frau in der Wirtschaft, Regionalmanagements, LEADER-Aktionsgruppen etc.) eingebunden werden, um langfristig tragfähige Rahmenbedingungen zu schaffen und positive Veränderungen zu erzielen. Weiters diene die Vernetzung dazu, um „*direkt vor Ort Bedarfe zu erheben*“ und demnach die Informations-, Beratungs- und Schulungsangebote auszurichten. Ohne institutionalisierte Strukturen, politische Mitverantwortung und auch langfristige Finanzierung würden Einzelprojekte Gefahr laufen, zu „*verpuffen*“. Oft würden Erfahrungen gesammelt, Kooperationen begonnen, und Know-how aufgebaut, das nach Projektablauf nicht mehr ausreichend weiter genutzt werden könne.

Auf der unmittelbaren operativen Ebene fungiert die Vernetzungsarbeit in zweierlei Richtungen: einerseits um lebensweltbezogen TeilnehmerInnen zu erreichen, sie anzusprechen und dazu zu motivieren, das Angebot von FEM zu nutzen, andererseits um angebotsseitig auch auszuloten, was regional, inhaltlich oder vom Setting her ergänzend gebraucht werde und welche Rahmenbedingungen die Teilhabe von Frauen erleichtern würden.

Angebotsseitig trage Vernetzung im besten Fall dazu bei, sich „*in der Region zusammensetzen und Lösungsideen zu sortieren und zu reflektieren*“, wobei das AMS als zentraler Player „*unbedingt dabei*“ sein sollte. Wichtig sei es für FEM, bereits zu Beginn der Kooperation den Nutzen für die unterschiedlichen Stakeholder (Zielgruppe, Betriebe, Gemeinden, Regionen etc.) herauszustreichen. Für die Mitarbeit müsse der Nutzen „*auf der Hand liegen*“, etwa eine erleichterte Arbeitskräfteabdeckung für Betriebe, die Reduktion von weiblicher Abwanderung für Gemeinden, die Verbesserung des Matching zwischen Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen in Regionen etc.

Voraussetzung für diese Arbeit sei ein gutes regionales Wissen über wichtige AkteurInnen, Beziehungsnetze, wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen, infrastrukturelle Gegebenheiten (Betreuungsangebote, Verkehrsinfrastruktur), frauenspezifische Lebenswelten, Rahmenbedingungen für Maßnahmen, Initiativen in der Region etc. Eine Möglichkeit, sich relativ schnell einen Überblick darüber zu verschaffen, sei es, sich in bestehende Netze und Initiativen „*einzuklinken*“ bzw. Kooperationsmöglichkeiten auszuloten, etwa mit betriebsnahen Vereinigungen, Qualifizierungsverbänden, „*familienfreundlichen*“ oder „*gesunden*“ Gemeinden, „*Stammtischen*“ von psychosozialen Einrichtungen, regionalen Armutsnetzwerken, den Netzwerken der Frühen Hilfen, Gemeindeverbänden etc.

¹⁴⁸ Notwendig sei es auch, überall auf eine entsprechende Verantwortung von „*oben*“ hinzuweisen, z.B., dass die Wirtschaftskammer auch top-down gleichstellungsfördernde Rahmenbedingungen, Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle bei Unternehmen forcieren solle.

Allerdings ist den meisten Befragten auch bewusst, dass dieser breite Vernetzungs- und Kooperationsansatz mit den bestehenden knappen Ressourcen kaum zu bewältigen ist. Eine Verantwortliche für ähnliche Projekte in der Steiermark mit dem Ziel, Männer und Frauen mit niedrigem Einkommen¹⁴⁹, die ihre Berufs- und Einkommenschancen erhöhen wollen, mit einer vorgeschalteten intensiven Vernetzungsarbeit, einem „aufsuchenden“ Ansatz sowie mit Qualifizierungen dabei zu unterstützen, berichtete von einer „Knochenarbeit, bis alles einigermaßen gestanden ist.“ Vor allem beim ersten Projekt, als es noch „vollkommen unklar war, wer das Angebot nutzen wird“, habe sie über zwölf Monate „alle möglichen Veranstaltungen, Bildungstreffen und Netzwerke abgeklappert“, viele Communities, Betriebsräte und –innen und sonstige MultiplikatorInnen aufgesucht und dabei noch den Vorteil gehabt, dass ihre Trägerorganisation bereits gut vernetzt gewesen sei.¹⁵⁰ Für das gesamte Bundesland Kärnten seien die zwei Case-Managerinnen plus die Projektkoordination bei weitem nicht ausreichend, um die Vernetzungs- und Bewusstseinsarbeit flächendeckend erbringen zu können. Zudem würden viele Teilnehmerinnen aus unterschiedlichsten Regionen angebotsseitig eine Ressourcenbündelung erschweren, Kursangebote für Kleingruppen, geplante offene Lernlabore oder Workshops zu Themen wie Selbstwirksamkeit, Perspektivenerarbeitung usw. ließen sich schwerer organisieren. Bei einem „Streuzugang“ könnten mit den verfügbaren Ressourcen weniger Maßnahmen finanziert werden.

Im Projekt FEM fiel angesichts von Schwierigkeiten, im Vorgängerprojekt „Kick-up“ in zwei Regionen die geplante Anzahl an Teilnehmerinnen zu erreichen, bereits in der Konzeptphase die Entscheidung, ganz Kärnten als Aktionsfeld auszuwählen. Trotzdem könnte versucht werden, sich neben der Betreuung und Unterstützung von Frauen, die über unterschiedliche KooperationspartnerInnen zu FEM kommen, auf wenige Pilotprojekte unterschiedlicher Art zu fokussieren, und in diesen auch im Sinne von Nachfolgeprojekten ausgewählte Ansatzpunkte vertiefend zu verfolgen und zu testen. Diese könnten etwa Kooperationsprojekte mit regionalen Betrieben oder mit Gemeinden in peripheren Regionen sein, um dort bestehende Angebotsdefizite auszugleichen.

6.2 Mittlerstellen - VernetzungspartnerInnen

Als zentrale Mittlerstellen bzw. NetzwerkpartnerInnen wurden vor allem Gemeinden, frauenspezifische Einrichtungen, das AMS und arbeitsmarktpolitische Projekte, soziale Organisationen, Verwaltungsbehörden, welche für die Abwicklung der Sozialhilfe zuständig sind, Aus- und Weiterbildungsträger sowie regionale Verbände, Unternehmensverbände und Betriebe genannt.

6.2.1 Frauenspezifische Einrichtungen

Im frauenspezifischen Bereich sind zuallererst die in Kärnten in jeder Region vorhandenen Frauen- und Familienberatungsstellen¹⁵¹ zu nennen, welche im Auftrag des AMS für die Lauf-

¹⁴⁹ „#we_do – Frauen nutzen ihre Chance“ für Frauen in vier Regionen der Steiermark, beim „Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung“ werden Männer und Frauen mit geringem (Haushalts-) Einkommen unterstützt. In beiden Fällen ist die Höherqualifizierung von Geringqualifizierten zentral.

¹⁵⁰ Seit das Netzwerk ins Laufen gekommen sei, habe sich der Aufwand für die Akquisition und Werbung reduziert, der Zugang funktioniere vor allem über eine gute Mundpropaganda.

¹⁵¹ Etliche Einrichtungen sind auch als Frauenservicestellen anerkannt und werden daher auch vom Bund gefördert.

bahnberatung von Frauen zuständig sind und eine breite Klientel - Berufstätige, arbeitslos und (temporär) nicht erwerbstätige Frauen – ansprechen, zusätzlich auch die vier Frauenhäuser Kärntens sowie Gewaltschutzzentren. Frauen aus gewalttätigen Beziehungen sind aus der Erfahrung von Beraterinnen meist besonders benachteiligt, da sie oft die Erwerbstätigkeit aufgegeben haben bzw. von ihren Partnern dazu gedrängt wurden, auch um ihre Abhängigkeit zu vergrößern. Sie würden oft so lange in dieser Situation verharren, bis sie den Anschluss und das notwendige Selbstvertrauen „für einen neuen Anlauf“ beinahe vollständig verloren hätten.

Die Kernaufgabe der Beratungstätigkeit von Frauen- und Familienberatungsstellen ist es, Folgen der bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen in Gesellschaft, Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu verringern bzw. präventiv zu verhindern und bei der Lösung individueller Probleme zu unterstützen. Weiters soll das Selbstverständnis von Frauen und Mädchen gestärkt sowie zur Wahrnehmung von Eigenverantwortung ermutigt werden. Wichtig sei vor allem die Kontinuität, welche Frauen auch Sicherheit gäbe, etwas zu probieren, *„falls was nicht klappt, können sie jederzeit wiederkommen.“*

Die Wiedereinstiegsberatung im Auftrag des AMS umfasst die Unterstützung bei der Erarbeitung eines persönlichen Perspektivenplans mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Konkrete Themen sind beispielsweise Hilfen bei der (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt, bei der Job- und Lehrstellensuche, bei persönlichen Problemen oder auch bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Damit sind Frauen- und Familienberatungsstellen fast automatisch Netzwerkpartnerinnen von FEM, die ähnliche Ziele haben. FEM kann das Angebot von Frauenberatungsstellen ergänzen, vor allem wenn es keine den Interessen und Lebenslagen entsprechenden Aus- und Weiterbildungen in der Region gibt. Dementsprechend sind auch die Rückmeldungen von Frauen- und Familienberatungsstellen. Sie würden die Angebote von FEM *„gerne nutzen“*, *„stehen für die Arbeit im Netzwerk zur Verfügung“*, *„informieren ihre Klientel sicherlich“*, *„verlinken das FEM-Angebot mit ihrer Homepage“* oder *„stellen gerne Gruppenräume bereit, ob für gemeinsame oder eigene FEM-Veranstaltungen“*, z.B. für thematische „Runde Tische“ oder Pressekonferenzen, die neben der Information der Zielgruppen auch der Sensibilisierung dienen könnten. Auch (gemeinsame) Zeitungsartikel wären mit den regional vorhandenen Medienkontakten leichter unterzubringen. Für die Zukunft wurde von einer Befragten angeregt, dass sie gerne *„schon in der Phase der Projektkonzeption kontaktiert werden“* würde (und nicht erst bei der Akquisition von Teilnehmerinnen) und ersucht daher um frühzeitige Information und Abstimmung.

Neben Einzelberatungen für Frauen und Mädchen in Veränderungsprozessen oder krisenhaften Lebenssituationen werden zumeist auch diverse Informationsveranstaltungen angeboten, häufig sind die Beratungsstellen auch Träger von gleichstellungsorientierten Projekten. Eine anspruchsvolle Aufgabe ist es vielfach, einen Beitrag zur Verankerung des wichtigen gesellschaftspolitischen Themas der Gleichstellung auf regionaler Ebene zu leisten und über Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung im Idealfall eine frauenzentrierte Perspektive in den politischen Diskurs der Regionen zu bringen. Um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen, etwa auch selbständig tätige Frauen, sollten auch Einrichtungen der Wirtschaft wie etwa „Frau in der Wirtschaft“, das Frauen-Business Center oder das Kärntner Frauenforum, in dem alle Kärntner Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Frauenbeauftragte unterschiedlicher Organisationen sowie weitere Frauenorganisationen, Vereine und VertreterInnen aus Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsorganisationen, Gewaltschutz, Polizei u.a.m. vertreten sind, eingebunden werden.

6.2.2 Gemeinden und Regionen

Vor allem in ländlichen Regionen wird den Gemeinden eine bedeutsame Rolle zugesprochen, um benachteiligte Frauen zu erreichen. Speziell im ländlichen Raum würden Gemeinden bzw. rührige BürgermeisterInnen und GemeinderätInnen bei vielen Problemen, sofern es sich nicht um stark tabuisierte Themen handle¹⁵², noch immer als erste Anlaufstelle, z.B. auch bei der Suche nach Arbeitsplätzen in der Wohnregion, fungieren, sie wüssten, „wo der Schuh drückt.“ Besonders bei „starken Gemeindestrukturen“ würden Zugänge zu GemeindebürgerInnen noch leichter funktionieren. Es gäbe durchaus engagierte Kleingemeinden¹⁵³, die versuchen würden, mit innovativen Kinderbetreuungsangeboten, Tagesstätten, Heimhilfen etc. vor allem in traditionell Frauen zugeschriebenen Lebensbereichen entlastende Dienste zu installieren und so auch eine Berufstätigkeit von Frauen zu erleichtern. Auch würde mancherorts versucht, über externe Dienstleister „so etwas wie eine Lebens- und Sozialberatung ins ländliche Gebiet zu bringen.“ Auch solche Einrichtungen bzw. Servicestellen mit ihren „Vertrauenspersonen“ könnten für FEM ebenso wie die Sozialreferate in größeren Gemeinden wichtige KooperationspartnerInnen darstellen. Die Kooperation mit Gemeinden sei auch notwendig, um öffentliche Stellen wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Ärzte/Ärztinnen in die Akquisitionsarbeit von FEM einzubinden sowie entsprechende Informationen, Folder oder Plakate auf frequentierten kommunalen Plätzen und bei Gebäuden und in Gemeindemedien platzieren zu können. Für die Information an benachteiligte Frauen sei es weiters empfehlenswert, auch Geschäfte (Soma, Carla), diverse Vereine, Chöre (als Besonderheit Kärntens) oder karitative Einrichtungen wie „Together Points Kärnten“ für die Akquisition gewinnen zu können.¹⁵⁴ Um Gemeinden für das Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu begeistern, gelte es, die Vorteile davon für Kommunen, Betriebe, das Vereinsleben und einzelne Frauen einleuchtend darzulegen.

Weitere potentielle Mittlerstelle für FEM mit viel Wissen über regionale Stärken, Schwächen und Entwicklungen sind LEADER- und RegionalmanagerInnen mit ihren Gremien wie Vorstand und Generalversammlung.¹⁵⁵ In Kärnten sind sechs Regionen als Lokale Aktionsgruppe (LAG) mit entsprechenden Strukturen organisiert, sie setzen sich aus insgesamt elf Regionalverbänden zusammen. Die LAG sollen als Plattformen für die regionale Entwicklung durch Vernetzung, Information, Wissensaustausch und Zusammenarbeit von AkteurInnen aus dem privaten und öffentlichen Bereich mit Fach- und Förderstellen die regionale Entwicklung vorantreiben, vorhandene Stärken nutzen, fördern und gemeinsam nachhaltige Projekte realisieren. In den regionalen Entwicklungsstrategien und Leitbildern sind etliche Schwerpunkte zu finden, welche sich auf die Verbesserung der Lebensbedingungen von Frauen beziehen. Zudem wird auch eine stärkere Einbindung von Frauen in lokale und regionale Entscheidungsprozesse angestrebt.

Durch die kooperative Ausrichtung ihrer Tätigkeit haben RegionalmanagerInnen einen Überblick über die Lebensbedingungen der Menschen und über wirtschaftliche Entwicklungen, an

¹⁵² Beispielsweise Armut, Beziehungsprobleme, Gewalt in der Familie, Sucht, mangelnde Basisbildung etc.

¹⁵³ Teilweise „belohnt“ mit Bevölkerungszuwachs.

¹⁵⁴ Als vorbildliches Kooperationsprojekt von Gemeinden, BildungsreferentInnen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Vereinen etc. wurde beispielsweise ein großes „Lernfest“ zum Abschluss des Projekts „Erwachsenbildung Kärnten/Koroska“ angeführt. In rund 15 Kommunen versuchten Erwachsenenbildungseinrichtungen, geringer qualifizierte oder auch nicht erwerbstätige Zielgruppen zu erreichen. Die Gemeinden konnten aus einer großen Palette von Themen auswählen, ein Schwerpunkt betraf Digitalisierung.

¹⁵⁵ In denen alle Gemeinden einer Region eingebunden sind. Eine LEADER-Region bildet zumeist geografisch, wirtschaftlich und sozial eine homogene Einheit. Städte und Gemeinden über 30.000 EinwohnerInnen sind von LEADER-Förderungen ausgenommen. Organisiert sind LAG als Vereine.

denen auch FEM andocken könnte. Befragte in der Regionalentwicklung tätige ExpertInnen haben diesbezüglich hohes Interesse an einer Kooperation betont und sehen sich vor allem auch als Verbindungsglied zu Gemeinden (z.B. in Form der Präsentation des FEM-Angebots in den Regionalversammlungen) oder zu örtlichen Wirtschaftsverbänden. Als Schnittstellen der Regionalentwicklung haben Regionalmanagements die Möglichkeit, in den Regionalgremien und bei „Bürgermeistertreffen“ gebündelt Informationen zu transportieren, *„je verständlicher, desto besser, z.B. FEM bringt Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen und für Betriebe der Region“*, und dadurch die Kooperationsbereitschaft der Gemeinden zu steigern.

6.2.3 Betriebe und Unternehmensverbände

In vielen Interviews wurde eine enge Kooperation von FEM mit Betrieben angeregt, um einerseits eine möglichst dem wirtschaftlichen Bedarf von Regionen gerechte Ausrichtung der Beratungs- und Qualifizierungsaktivitäten zu erreichen, andererseits aber auch die Chance auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Unternehmen, mit denen kooperiert wird, sind auch mögliche „Abnehmerbetriebe“, BetriebsvertreterInnen bekundeten im Sinne beidseitigen Nutzens ihr Interesse an einer Kooperation mit FEM. Betriebe erwarten sich Unterstützung beim Finden von interessierten weiblichen Lehrlingen oder von geeigneten Mitarbeiterinnen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen, auch für *„ungelernte“* Frauen bestünden Möglichkeiten im Hilfsarbeitsbereich, mit entsprechender Vorbereitung seien sie *„relativ schnell eingeschult, die fehlende körperliche Kraft ist längst kein Hindernis mehr.“* In dieser Hinsicht erscheinen vor allem Kooperationen mit regionalen Unternehmensverbänden¹⁵⁶ von Interesse. Das Angebot von FEM würde aus Sicht eines langjährigen Obmanns eines Gewerbevereins *„unsere Bemühungen gut unterstützen, Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen, wir würden helfen, gezielt Betriebe anzusprechen und Bedarfe zu klären“*. So zum Beispiel wurde angeboten, FEM bei örtlichen „Wirtschaftstischen“ die Möglichkeit zu geben, ihr Anliegen zu präsentieren, oder intensiv bei der Organisation von Betriebsbesuchen durch FEM (samt interessierten Frauen), bei lokalen Informationsveranstaltungen etc. mitzuarbeiten, Arbeitstrainings zu ermöglichen oder betriebsnahe Qualifikationen und spezielle betriebliche Weiterbildungen in Kooperation mit FEM zu forcieren. FEM könnte auch in einer Vorstandssitzung vorgestellt und weitere Schritte von der Unterstützung der Akquisition von Frauen bis zur Sensibilisierung von Betrieben geklärt werden. Der Weg über derartige Netzwerke sei auch deswegen zu empfehlen, da erfahrungsgemäß die Beteiligung einzelner Firmen schwer zu organisieren sei, eine Hürde sei zumeist die fehlende Zeit.

Weitere Möglichkeiten, um vor allem kooperationswillige Betriebe zu finden, liegen in einer engen Kooperation mit den RGS des AMS, besonders dem Service für Unternehmen (SfU) sowie der regionalen Wirtschaftskammer mit ihren Betriebszugängen. Das Wissen dieser Institutionen, aber auch von Organisationen, die im Auftrag des AMS Unternehmen bei der Personalentwicklung unterstützen und sie für die Einstellung weiblicher Arbeitskräfte sensibilisieren, über den regionalen Arbeitskräftebedarf könnte für eine erste Grobplanung von Aktivitäten und die Einbindung von Betrieben genutzt werden. Diesbezüglich zu nennen sind etwa Impuls-

¹⁵⁶ In den beiden im Rahmen der Untersuchung kontaktierten Verbänden sind neben Betrieben auch die RGS des AMS, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer, die LAG etc. vertreten. Ziele sind unter anderem die Stärkung der regionalen Wirtschaft, Innovation, Verhinderung der Abwanderung, die Fachkräfte- und Lehrlingsabdeckung sowie die Imageverbesserung der Lehre. Diesbezüglich wurde etwa auch eine „Lehrlingsakademie“ ins Leben gerufen und eine intensive Kooperation mit Schulen gestartet.

qualifizierungs- und Demographieberatungsanbieter, aber auch die Betriebskontakterinnen z.B. des Mädchenzentrums Klagenfurt.

6.2.4 Arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Einrichtungen

Neben dem AMS, das als zentrale arbeitsmarktpolitische Institution mit ihren Dienstleistungen für arbeitsuchende Menschen und ArbeitgeberInnen, als finanzierende Stelle von Beratungsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen und vielen arbeitsmarktpolitischen Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsinitiativen sowie mit den zentralen und regionalen Gleichstellungsbeauftragten und Wiedereinstiegsexpertinnen a priori ein wichtiger strategischer Kooperationspartner in den Regionen ist, haben vor allem die für das AMS tätigen Einrichtungen sowohl eine potentiell vermittelnde als auch aufnehmende Funktion für FEM. Ihre Teilnehmerinnen könnten bei Bedarf Angebote von FEM als zusätzliche Hilfe für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nutzen, wobei auf mögliche Doppelförderungen geachtet werden müsse, sie können aber auch Arbeits- oder Qualifizierungsplätze für von FEM betreute Frauen bieten und damit abklären helfen, inwieweit eine Beschäftigungsfähigkeit gegeben ist. Für die „Zuweisung“ ist die Kooperation mit der jeweiligen RGS des AMS notwendig. Beschäftigungsprojekte könnten aber auch FEM für zusätzliche individuelle Qualifizierungen ihrer Transitkräfte nutzen.

In der „Landschaft“ der Beschäftigungsprojekte in Kärnten sind unterschiedliche, vor allem nach Vermittlungseinschränkungen der Zielgruppen und nach der „Marktnähe“ zu differenzierende Instrumente vorhanden. Diese umfasst unmittelbare Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft¹⁵⁷, betriebsnahe Instrumente wie Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen, integrative Dienstleistungen in Firmen¹⁵⁸, sozialökonomische Betriebe mit unterschiedlichen Dienstleistungen oder Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte mit der schwierigsten Klientel und dem geringsten Eigenerwirtschaftungsdruck. Vom Auftrag und der Zielgruppe am ehesten mit FEM vergleichbar sind die in Kärnten seit etlichen Jahren bestehenden Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE), wobei hier zwei Trägerorganisationen¹⁵⁹ in Ober- und Unterkärnten beauftragt sind. Sie sollen und wollen KundInnen des AMS, die durch multiple Problemlagen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, durch persönliche Stabilisierung, die Erweiterung des Selbsthilfepotentials, eine intensive Beschäftigung mit neuen Perspektiven sowie der Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. FEM könnte mit ihren Möglichkeiten diesbezüglich vor allem in Regionen, wo es wenige passende Angebote der Weiterbildung gibt, oder in speziellen Fällen mit individualisierte Maßnahmen eine wichtige Ergänzung darstellen.

Das Netz der möglichen KooperationspartnerInnen, die auch Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, vervollständigen gemeinnützige soziale Organisationen, welche für verschiedene AuftraggeberInnen wie das Arbeitsmarktservice, das Land Kärnten, Kommunen, das Bundessozialamt, soziale Träger und Vereine unterschiedliche Dienstleistungen, oft im Rahmen von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, anbieten.¹⁶⁰ Zielgruppen sind besonders arbeitsmarktfremde Personen, teilweise auch Personen, die gar nicht beim AMS gemeldet sind. Sie bieten damit ebenso wie Sozialhilfebehörden einen Zugang zu besonders benachteiligten, armutsge-

¹⁵⁷ Beispielsweise die „Perspektive Handel“ in Zusammenarbeit von Caritas mit Spar.

¹⁵⁸ Etwa „Meine Arbeit, meine Chance“.

¹⁵⁹ Update training GmbH sowie das BBRZ.

¹⁶⁰ Wie die Caritas oder die gemeinnützige Organisation „4everyoung“.

fährdeten und von Ausgrenzung bedrohten Menschen, die nicht vom AMS betreut werden. Das sind z.B. Frauen mit Betreuungspflichten, mit vorübergehender Nichtarbeitsmarktfähigkeit wegen psychischer/physischer Einschränkungen, Frauen mit Migrationsgeschichte und noch keinem AMS-Bezug etc. Vor allem niederschwellige regionale Beschäftigungsprojekte würden sich gut für Kooperationen eignen, da sie zumeist viel Wissen über die Region und die Zielgruppen besitzen würden, dort *„kennen sie die Problematiken von der Pike weg.“*

Als spezielle sozialpolitische Initiativen sollen abschließend noch Beratungsstellen für (oft arbeitsmarktferne) Migrantinnen sowie die „Frühen Hilfen“, die in drei Regionen Kärntens mit ihren Netzwerken und der Familienbegleitung Familien mit Kleinkindern und Alleinerziehende in belastenden Situationen ab der Schwangerschaft beraten, begleiten und unterstützen, erwähnt werden. Zu ihrer Klientel zählen unter anderem Frauen, die noch nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind, sich aber eventuell bereits mit dem Gedanken beschäftigen, wie sie den Wiedereinstieg am besten bewältigen können. Nach Erfahrungen von Schlüsselkräften der Frühen Hilfen ist der Wiedereinstieg bei vielen ihrer Betreuten *„ein großes Thema. Das Angebot von FEM wäre sicher vielfach passend.“*¹⁶¹ In beiden Fällen kann von einer großen Hilfestellung hinsichtlich des Zugangs zu benachteiligten Frauen, die sich nicht mehr oder noch nicht am Arbeitsmarkt befinden, ausgegangen werden.

6.2.5 Aus- und Weiterbildungsträger

Ein zentrales Element für Chancengleichheit, unabhängig vom Geschlecht, stellt Bildung und Weiterbildung dar. FEM bietet für ihre Teilnehmerinnen konzeptgemäß sowohl berufliche Weiterbildungen durch Einzeltrainings als auch durch Gruppenmaßnahmen an, organisiert aber auch individuelle Höherqualifizierungen und vermittelt diesbezüglich zu anderen Weiterbildungsträgern. Für benachteiligte Frauen ist besonders die *„Riespalette“* von AMS-Maßnahmen mit den Möglichkeiten der Umorientierung, Umschulung, Höherqualifikation, aber auch der betriebsnahen Qualifizierungsförderung für Betriebe, die *„Frauen eine Chance geben wollen“*, mit Lohnkostenbeiträgen, Einstellförderungen, Arbeitstrainings, Praktika bis hin zu Placementstiftungen von Bedeutung. Laut der Schulungsplanung im AMS könnten Regionale Geschäftsstellen auch jederzeit einen festgestellten Bedarf an die LGS melden, welche bemüht ist, diesen mit dementsprechende Maßnahmen abzudecken. Gemäß des bestehenden Angebots ist es auch Intention von FEM, mit eigenen Schulungen besonders jene Frauen zu versehen, die keinen Anspruch auf eine AMS-Schulung haben, weil sie nicht arbeitslos gemeldet sind, oder auch, weil angebotene Kurse wegen langer Anfahrtswege oder nicht den Betreuungspflichten entsprechenden Kurszeiten nur schwer erreichbar sind. Auch für noch beschäftigte Frauen, die sich weiterentwickeln bzw. verbessern wollen, sind Weiterbildungsmöglichkeiten relativ eingeschränkt vorhanden. Hürden stellen sowohl die Kosten als auch die mit Arbeitszeiten wenig kompatiblen Kurszeiten dar. Besonders für die letztgenannten Gruppen hat das in hohem Ausmaß individualisierte Angebot von FEM mit dem Anspruch, *„etwas ergänzend anzubieten“*, eine große Bedeutung. Entsprechend wichtig ist eine Abstimmung und Kooperation mit den RGS und den unterschiedlichen Weiterbildungsträgern mit ihren vielfältigen Maßnahmen der Beratung, Betreuung, Qualifizierung, inklusive BBE¹⁶², in denen bei be-

¹⁶¹ Meistens sind in betreuten Familien Frauen die Hauptbezugspersonen der Kinder. Oft sind es Alleinerziehende, die nur ein bis zwei Jahre in Karenz bleiben können und Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung brauchen.

¹⁶² Das BBRZ für den Raum Oberkärnten, Update training für Unterkärnten mit ihrer *„Perspektivenarbeit für BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung“*, beginnend vom Erfassen der gesundheitlichen, sozialen und

nachteiligten Frauen oft die „*individuelle Perspektivenerarbeitung und Karriereplanung*“ im Mittelpunkt stehen. Das Spektrum der erwähnten Angebote reicht von der Berufsorientierung bis zu betriebsnahen Stiftungen, es umfasst Wiedereinstiegsprogramme, diverse berufsbezogene „fachliche“ Kurse wie z.B. für die Altenfachbetreuung¹⁶³, EDV-Kurse, die Möglichkeiten der FacharbeiterInnenintensivausbildung oder des Fachkräfte- bzw. Selbsterhaltungsstipendiums usw. In Kooperation mit dem AMS sei es auch zu klären, welche Ausbildungen außerhalb des AMS möglich sind, ohne den Anspruch auf Unterstützung aus der Arbeitslosenversicherung zu verlieren.

Weitere wichtige KooperationspartnerInnen in der „Weiterbildungslandschaft“ seien große Ausbildungszentren wie die Übungsfirma Villach, das Ausbildungszentrum Villach (auch als zwischenbetrieblicher Ausbildungspartner von Industrie- und Gewerbebetrieben für eine optimale Weiterentwicklung von Lehrlingen), Träger von Sprachkursen (oft finanziert durch den ÖIF), viele – oft LEADER-finanzierte – Weiterbildungsinitiativen oder das LFI mit seinem umfangreichen Weiterbildungsprogramm im landwirtschaftsnahen Bereich.

Als betriebsnahe Organisationen, die auch für Aus- und Weiterbildungen angesprochen werden könnten, wurden beispielsweise das „Makerspace Carinthia“¹⁶⁴ als innovative Mischung aus „*Werkstatt und Workspace*“ mit vielen Maschinen und „*Hochleistungsgeräten*“ zur Bearbeitung von Stoff, Holz, Metall und Kunststoff und umfassend ausgestatteten Elektronikarbeitsplätzen oder das „Business Frauen Center“ als weibliches Wirtschaftsnetzwerk und zertifizierter Weiterbildungsträger für den Erwerb von „*zukunftsweisenden praxisnahen Kompetenzen*“ erwähnt. Weiters würden vor allem große Firmen mit eigenen „Talenteschmieden“ und „Akademien“ teilweise auch mit niederschweligen Ausbildungsmöglichkeiten¹⁶⁵ wichtige Anlaufstellen ebenso wie Stellen zur Kompetenzfeststellung¹⁶⁶ sein, vor allem wenn es darum gehe, auch „*andere, nicht traditionelle Berufsfelder*“ aufzuzeigen.

6.3 Lebensweltbezug und Stärkung der Zielgruppen

Eine Intention von FEM ist es, mit lebensweltbezogenen Angeboten benachteiligte Frauen anzusprechen und für die Nutzung der Angebote zu interessieren. Hintergrund dafür sind viele Erfahrungen, die eine geringe Weiterbildungsbereitschaft gerade bei marginalisierten Personen belegen, oft seien im Vorfeld potentieller Weiterbildungen auch stärkende sonstige Aktivitäten notwendig. Der „Lebensweltbezug“ als ein wichtiges Kriterium für FEM-Angebote betrifft sowohl die (strukturellen) Rahmenbedingungen für Arbeit, Aus- und Weiterbildung, Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Regionen als auch – und damit in Zusammenhang stehend – die Interessen, Wünsche, Bedarfe und Kompetenzen der Zielgruppen. Im Sinne einer Zusammenführung von Interessen und Bedarfen von Bewohnerinnen mit den

persönlichen Situation über die Vermittlung zu Institutionen wie der Schuldnerberatung, der Bildungs- und Qualifizierungsberatung bis hin zur Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie der Jobakquisition.

¹⁶³ In diesem Fall mit wenig jährlichen Plätzen, auch direkte berufsbezogene Kurse würden über das AMS weniger möglich sein, das durch Corona erhöhte Weiterbildungsbudget könnte diesbezüglich eine Ausweitung bringen.

¹⁶⁴ Diese Organisationen könnten beispielsweise genutzt werden, um neue Ausbildungsmöglichkeiten oder Arbeitsplätze (im regionalen Umfeld) vorzustellen.

¹⁶⁵ Etwa die Firma Flex in Althofen, die elektronische Module und Komplettgeräte für Kunden aus der Medizintechnik, Automobilindustrie und Industrietechnik entwickelt und produziert.

¹⁶⁶ Etwa „Du kannst was“ oder der „DigiCheck“ der AK.

Arbeitsmöglichkeiten in erreichbarer Nähe stehen auch die Betriebe der Region im Zentrum. *„Alles ist gut und brauchbar, was lebenswelt- und marktbezogen ist und gebraucht wird – je näher an die Leute und an Betriebe ran, desto besser“* lautet demnach auch die Zusammenfassung der Ansprüche eines seit langer Zeit in der Regionalentwicklung tätigen Experten an das zukünftige Angebot von FEM. Je nach Zielgruppe und Region sowie den konkret verfolgten Zielsetzungen bzw. den Bedarfen der erreichten Frauen müssten sehr unterschiedliche Lösungen entwickelt werden.¹⁶⁷

Mit Blick auf die besonderen Hürden bei benachteiligten Frauen ist für die meisten Befragten der umfassende Ansatz von FEM unbedingt notwendig, um spezielle Hindernisse auszugleichen, Rollenbilder und Klischees aufzubrechen, welche die persönliche Weiterentwicklung hemmen, und die Handlungsfähigkeit in Richtung eines möglichst *„selbstbestimmten und selbständigen Lebens“* zu erweitern. Bildungsberatung und Qualifikation ist für viele ExpertInnen aus Beratungs- und Betreuungsorganisationen nur ein Teil, parallel dazu seien sonstige Unterstützungsleistungen notwendig, für die bei FEM das Coaching mit dem Case-Management-Ansatz sowie die bedarfsorientierte individuelle Begleitung über einen längeren Zeitraum gedacht sind. Zur Empowerment der Zielgruppen solle alles eingesetzt werden, *„was zur Stärkung und Erweiterung der Handlungsfähigkeit“* beitrage. Nach vielfältigen Erfahrungen aus der Laufbahnberatung von Frauenberatungsstellen im Auftrag des AMS umfasst dies idealtypisch die Perspektivenfindung¹⁶⁸, die Thematisierung von Hürden¹⁶⁹ und den Versuch ihrer Beseitigung, wobei als *„größte Hürde oft die Verunsicherung und das mangelnde Selbstvertrauen, „Glauben Sie, ich werde das schaffen?“* erlebt wird, die Motivation, etwas auszuprobieren¹⁷⁰ und die motivierende Begleitung bei Schwierigkeiten und *„Durchhängern“* sowie zum Teil auch die Unterstützung bei Abschlussarbeiten von Qualifikationen, etwa die Korrektur schriftlicher Arbeiten.¹⁷¹ Teilweise wäre es auch notwendig, Finanzierungsmöglichkeiten bei längeren oder teureren Ausbildungen, sofern sie nicht über das AMS laufen, zu finden¹⁷² oder Impulse für gemeinsame Lerngruppen zu geben und manchen die *„Angst zu nehmen, sich zusammen zu tun und Druck wegzunehmen.“*¹⁷³ Zu Beginn einer Beratung werde auch oft geklärt, *„ob es Interesse an technischen Berufen gibt“*, weil damit eine stabilere Beschäftigung sowie eine höhere Bezahlung verbunden ist.¹⁷⁴ Insgesamt sei es wichtig, *„alles zu tun für eine fundierte Entscheidung und die Umsetzung so zu begleiten, dass sie den eingeschlagenen Weg auch fertig gehen.“* Sehr viele positive Rückmeldungen der beratenen Frauen würden die Richtigkeit dieses Ansatzes und auch die Bedeutung einer Begleitung bestätigen, *„da hätte ich mich alleine nicht*

¹⁶⁷ Gehe es vorrangig um eine Stärkung von benachteiligten Frauen, um eine Hilfestellung für eine bessere Arbeit oder um den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach langer Zeit?

¹⁶⁸ Was bedeutet diese und jene Arbeit, gemeinsames Durchgehen von Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen, was heißt das an Nachtdiensten, unregelmäßigen Arbeiten, Einstiegsgehalt und Gehaltsentwicklung?

¹⁶⁹ Kinderbetreuung, Abendtermine, Wochenende, Fahrtzeiten, Finanzierung, Lernmöglichkeiten mit den Kindern?

¹⁷⁰ Beispielsweise die Aufforderung, bei der Stellensuche einen etwas weiteren Fokus einzunehmen, *„sucht bei aktuellen Jobs nicht nur in einem Beruf, sondern z.B. nach regionalen Stellen“*.

¹⁷¹ Teilweise wird diese Unterstützung auch „quasi“ privat gewährt, ein Ansuchen auf Finanzierung eines derartigen „Begleitprojekts“ wurde einer Frauen- und Familienberatungsstelle nicht genehmigt. Oft würden für schriftliche Arbeiten viele Kompetenzen fehlen, in *„ihrer Not“* würden sie eben bei ihrer Beraterin anrufen, *„wie geht das und passt das und das so?“*

¹⁷² Etwa über den Frauenbildungsfonds.

¹⁷³ *„Sie sind nicht die Einzige, die da was brauchen kann, die da Schwierigkeiten hat, warum nicht gemeinsam?“*

¹⁷⁴ Dies komme allerdings nur für eine Minderheit von geringqualifizierten Frauen in Frage, eine Ausbildung im Programm FIT wegen der Dauer der Ausbildung und der vorausgesetzten Qualifikationen noch weniger.

drüber getraut“ oder „da hätte ich mich nie und nimmer beworben.“ Nur vereinzelt erzählten die Befragten, dass sie Frauen in technische Ausbildungen bringen konnten. Beispielsweise hätte eine Umsteigerin aus dem Gastgewerbebereich, die nun im FiT-Programm teilnimmt, ohne Unterstützung „fast keine Chance gehabt, da etwas zu bekommen“. Zumeist würden traditionelle Bilder und daraus resultierende Ängste, aber auch die fehlende Unterstützung im Umfeld, einen solchen Schritt erschweren. So hätten etliche jüngere Frauen zwar Interesse an technischen Ausbildungen gehabt, aber vielfach hätten Eltern das nicht unterstützt, „was willst du in der HTL?“. Nach der Erfahrung von Befragten aus Beratungs- und Unterstützungsstellen bestehen in der Zielgruppe von FEM vielfache Hürden für Qualifikationen und Weiterbildungen in technischen Berufen, die vor allem mit den fehlenden bildungsbezogenen Voraussetzungen und dem geringen Zutrauen, eine Umorientierung auch erfolgreich bewältigen zu können, in Zusammenhang gebracht werden. Teilweise würden zunächst zwar technische Berufe in Frage kommen, oft würde es aber im Verlauf der Beratung klar, dass „dem Berufswunsch die Substanz fehlt.“ Neben dem Interesse müssten familiäre Rahmenbedingungen für längere oder auch ganztägige Ausbildungen oder für Rad-, Wochenend-, Nachtdienste sowie die vorausgesetzte Mobilität abgeklärt werden. Als eine gute Möglichkeit dazu wird von Befragten auf die Wichtigkeit einer praktischen Erprobung hingewiesen.¹⁷⁵ Für die Überprüfung werden bevorzugt Praktika eingesetzt, „viele werfen am zweiten Tag das Handtuch.“ Das gleiche gelte oft auch für den Wunsch nach Selbständigkeit, der auch intensiv auf seine „Realisierbarkeit gecheckt“ werden müsse. Auch hier sei es oft das Beste, Frauen, die „den Gedanken an eine Selbständigkeit mit sich tragen, zu motivieren, sich das genauer anzuschauen.“¹⁷⁶ Oft kommen sie schnell drauf, dass sich eine selbständige Existenzsicherung nie im Leben ausgeht“. Die positive Folge sei, dass sie danach „offener für andere Möglichkeiten werden, weil sie das aus den Kopf bringen.“¹⁷⁷

Ein wichtiges Thema in vielen Beratungssituationen ist den Befragten nach auch die Teilzeitarbeit. In Beschäftigungsprojekten sei das Bewusstmachen der Folgen der Teilzeitarbeit ein „klassisches sozialpädagogisches Thema.“ Auch wenn in vielen Fällen eine Vollzeitarbeit unmöglich sei, würden Überlegungen angestellt, „welche Wege in ein paar Jahren da wieder herausführen könnten“. Teilweise komme das „ganz gut an“, wichtig sei es, auch bei der Einstellung und dem Verständnis, dass „immer andere schuld sind“ anzusetzen, und den eigenen möglichen Beitrag zu finden, um „nicht nur zu schimpfen, ohne irgendetwas zu ändern.“ Teilweise sei es auch hilfreich, „neue Wege zu probieren, nicht nur das wieder vorzuschlagen, was eh schon oft gescheitert ist, sondern für neue Lösungen zu ermutigen.“¹⁷⁸ Falls ein eingeschlagener Weg „scheitert“, müssten bei FEM auch Anschlussperspektiven ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung thematisiert werden. Im Sinne der Vernetzung wird auch angeregt, mit den Zielgruppen Frauen- und Familienbera-

¹⁷⁵ So wird beispielsweise bei einer gemeinnützigen Beschäftigungsinitiative, welche Dienstleistungen im Rahmen von vom AMS, dem Land Kärnten und ESF geförderten Beschäftigungsprojekten anbietet, versucht, technisches Interesse zu fördern, indem eine Trainerin mit Grundausbildung Metalltechnik und Schweißen „Grundkenntnisse, Werkzeugkunde, etwas technisch Zeichnen“ vermittelt, „sie können auch mit einem 3D-Drucker und anderen technischen Maschinen arbeiten.“

¹⁷⁶ Das Unternehmensgründungsprogramm des AMS wird diesbezüglich als gute Möglichkeit gesehen.

¹⁷⁷ Häufig hätten Frauen wegen einer möglichen Selbständigkeit auch beim ehemaligen Arbeitgeber gekündigt.

¹⁷⁸ Das könne etwa auch bedeuten, sich einmal „anders anzuziehen“ und einen neuen Job zu probieren, nicht zum wiederholten Male in der Reinigung oder als Küchenhilfe, sondern u.U. als „Quereinsteigerin im Handel.“ Mit einem veränderten „Außenaufritt“ könnten sich auch die Motivation und das Selbstvertrauen entwickeln.

tungsstellen oder sonstige Beratungsstellen¹⁷⁹ aufzusuchen und derart Schwellenängste zu reduzieren.¹⁸⁰

Analog zu diesen Erfahrungen sollten auch bei der Beratung und Begleitung durch FEM alle „*Themen eines klassischen (benachteiligten) Frauenlebens*“ angesprochen werden – beginnend vom Selbstbewusstsein und dem Finden von passenden beruflichen Perspektiven über familiäre Problemlösungen, kompatible Arbeitszeiten und notwendige Rahmenbedingungen bis hin zum notwendigen Zeitmanagement.

Alle diese angeführten Beispiele umreißen auch den „Kern“ des kostenlosen und individuellen Angebots von FEM, nämlich im Betreuungsprozess die Handlungsmöglichkeiten der Zielgruppen zu erweitern, um „*Veränderung zu ermöglichen*“, den Selbstwert zu stärken, sich neue Wege zuzutrauen oder auch selbstbewusster im Kindergarten, in der Schule, in der Gemeinde, im AMS aufzutreten und Unterstützung einzufordern.

6.4 Inhalte

Ein Empowerment-Ansatz mit Fokus auf vermehrten Handlungskompetenzen im Sinne einer Selbstwirksamkeit, um Benachteiligungen zu beseitigen, dequalifizierte Beschäftigung zu vermeiden und die Beschäftigung von Frauen zu fördern, bringt es mit sich, dass, abgesehen von Kooperationsprojekten mit Betrieben oder einzelnen individualisierten Höherqualifizierungen nur wenige konkret berufsbezogene fachliche Themen als potentielle Inhalte des Angebots von FEM als notwendig erachtet werden. Vielfach gehe es darum, im Vorfeld die Voraussetzungen für Aus- und Weiterbildungen zu verbessern (z.B. durch Sprach- oder Basisbildungskurse), das Interesse und das Selbstvertrauen zu stärken und aus Situationen mit vielfachen Belastungen und „*Resignation und Demotivation*“ soweit rauszukommen, sodass neue Schritte möglich werden. Vorrangig sei, wie oben angeführt, den Zielgruppen dabei zu helfen, neue Perspektiven zu finden, Hürden aus dem Weg zu räumen, sie zu begleiten und immer wieder auch zu motivieren, durchzuhalten.

Als ergänzende fachliche Schulungsinhalte werden solche genannt, die als Schlüsselkompetenzen in vielen beruflichen Bereichen vorausgesetzt und verwertet werden können wie Selbstorganisationsfähigkeit, Zeitmanagement, Sozialkompetenz etc. Weiters sollten die Alltagskompetenzen mittels Übungen zu vielen „*lebenspraktischen Themen*“¹⁸¹ verbessert sowie die digitalen Fähigkeiten und EDV-Kenntnisse angepasst werden. Die „*digitale Fitness*“ fehle, wie es die Corona-Pandemie gezeigt habe, vor allem bei älteren Frauen ab 45 Jahren. Oft mangle es in den Haushalten auch an Hardware (PC), einem Drucker oder auch an Platz, um in Ruhe Online-

¹⁷⁹ Von der Schuldenberatung über Gewaltschutzzentren bis zu den Berufsinformationszentren des AMS.

¹⁸⁰ Bei einer Maßnahme für Wiedereinsteigerinnen werde der „*Vormittag in der Frauenberatung*“ sehr gut angenommen. Das helfe auch, verbreitete Vorurteile der Männer wie „*da wirst du nur aufgehetzt*“ abzubauen, auf die die oft wenigen Anmeldungen für frauenspezifische Angebote in ländlichen Regionen Kärntens zurückgeführt werden.

¹⁸¹ Beispielhaft wurde auf dreistündige Workshops (sowohl in Präsenz als auch Online) im Rahmen von „*Frauenpower 4.0*“ verwiesen (wo auch die VHSK mitwirkte). Inhalte wären etwa „*Finanzielle Zukunft ohne Lücke*“, „*Verhandlungsführung*“, „*Finanzen und Haushaltsplan*“, *Zeitmanagement* oder auch Lehrgänge für politische Bildung. Weitere wichtige Themen gerade für Menschen mit geringem Haushaltseinkommen seien „*Gutes Essen um wenig Geld*“, „*Günstiges Einkaufen*“, „*Gesunde Ernährung*“, Handyvertrag, Pensionssicherung/Pensionssplitting, Kennenlernen von Berufen, Arbeitsplätzen, Weiterbildungsmöglichkeiten, regionalen Firmen oder von Möglichkeiten der günstigen Reparatur, Kleideraustauschtreffen, Upcycling von Altkleidern etc.

Angebote zu nutzen. Vor allem Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss seien mit den verfügbaren Tools und mit den technischen Voraussetzungen überfordert.

Eine kürzlich veröffentlichte Studie¹⁸² über Kompetenzen zur Nutzung digitaler Technologien bzw. Lernmöglichkeiten belegt beträchtliche Mängel auch innerhalb jüngerer Frauen: *„Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Jüngere, also die sogenannten „digital natives“, die für E-Learning notwendigen Kompetenzen automatisch mitbringen. Sie sind zwar souveräner im Umgang mit dem Smartphone oder nutzen häufiger Social Media und werden als offener der Technik gegenüber beschrieben, in der Bedienung von Programmen sind diese allerdings, so zumindest die Aussagen der befragten Träger, kaum erfahren. Auch fehlt es jüngeren Frauen häufiger an der notwendigen Selbstorganisationsfähigkeit – ganz wesentlich für Selbstlernen – diese wird eher bei Frauen mit Kindern und älteren Frauen beobachtet.“*

Im Fall von zugezogenen Frauen müsse ein Fokus auf ihre Sprachkenntnisse gelegt werden. In Beschäftigungsprojekten beispielsweise wurde die Erfahrung gemacht, dass die Sprachkompetenzen oft *„extrem mangelhaft“*, gleichzeitig viele Frauen *„sehr lern- und anpassungswillig“* seien, mit *„entsprechender Unterstützung könnten sie viel weiter sein.“*¹⁸³ Grundlegende Deutschkurse würden vom AMS seit einiger Zeit nicht mehr gefördert, Voraussetzung für eine Förderung sei mindestens das Niveau B1. Für Migrantinnen, die teilweise eine gute Ausbildung mitbringen, seien vor allem praxisbezogene Kommunikationsangebote zur allgemeinen sprachlichen Weiterentwicklung und zur Verbesserung ihres *„Fachdeutsch“* hilfreich. Außerhalb der Bezirksstädte gäbe es jedoch kaum Gelegenheiten, die Sprachkenntnisse aufzubessern.

Vor allem in peripheren Regionen solle sich FEM in Absprache mit den RGS des AMS auf das konzentrieren, was es in erreichbarer Nähe nicht gebe bzw. welche Leistungen das bestehende Angebot ergänzen könnten. Die entscheidende Frage sei, *„was brauchen die Frauen wirklich, was hilft ihnen im Beruf, was zugleich im Alltag.“* Dabei werden immer wieder Angebote zur *„digitalen Weiterentwicklung“* genannt, praktische EDV-Kompetenzen würden für viele Berufe und Arbeitsplätze sowie mittlerweile auch für viele Ausbildungen immer wichtiger. Viele herkömmliche EDV-Kurse seien diesbezüglich *„viel zu starr und zu wenig praxisbezogen.“* Digitalisierung ist nach den Erfahrungen von Beschäftigungsinitiativen gerade für geringqualifizierte Frauen *„ein großes Thema.“* Dies umfasse die Stellensuche am PC oder Handy, die Bedienung einer Bank-App, die Handhabung des eAMS (viele hätten auch nicht die notwendige Hardware mit freier Internetanbindung, sondern würden Wertkarten verwenden), Recherchen im Internet (Informationen würden vor allem über Facebook *„mit oft unseriösen Quellen und Folgen für die politische Einstellung“* besorgt) und allgemein eine entsprechende *„Medienkompetenz.“* In Hinblick auf offene Arbeitsstellen wären *„Grundlagen in Office“* vonnöten, da auch im Handels- und Gastgewerbebereich immer mehr *„darüber läuft.“* Notwendig sei es öfters, für derartige Schulungen auch das Equipment (Laptop, Internet etc.) bereitzustellen.¹⁸⁴ EDV-Kurse für Anfängerinnen und mäßig Fortgeschrittene (E-Mails, Internetnutzung, Internetbanking, praktische Fertigkeiten) in Kooperation von Frauen- und Familienberatungsstellen mit Weiterbil-

¹⁸² „E-Learning unter der Gleichstellungsbille“. Eine Praxisstudie. Projektleitung AMS: Claudia Felix und Ina Freudenschuß. Projektleitung: Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung) und Friederike Weber (prospect GmbH) Autor/innen: Nadja Bergmann, Lisa Danzer (L&R Sozialforschung) in Zusammenarbeit mit Maria Kargl, Patricia Schweifer-Ruff, Friederike Weber (prospect GmbH). AMS Österreich, Wien, März 2021, S. 40f.

¹⁸³ Teilweise sei für entsprechende externe Angebote eine Kostenbeteiligung vorstellbar.

¹⁸⁴ Hier wird von Kooperationen mit Reuse-Projekten berichtet, bei welchen die Ausrüstung kostengünstig oder kostenfrei besorgt werden könne.

Trägern wie u.a. der VHS mit ihrem Setting „von Frauen für Frauen“ und mit Peer-Elementen waren auch ein Ergebnis der ersten Phase von „Frauenpower 4.0“. Diese seien „sehr gut angenommen“ worden und hätten eine große Bedeutung für das „Selbstbewusstsein und die Stärkung“ gezeigt.

Von einigen Befragten wurde für FEM als Besonderheit eine „starke betriebliche Schiene“ angeregt, wo neben der „Personenberatung“ vor allem mit Betrieben „gearbeitet“ werden sollte, die „zwar oft bereit sind, benachteiligten Menschen eine Chance zu geben, aber oft nicht wissen, wie sie das machen sollen.“ Diesbezüglich wäre es wichtig, zu klären, was „erwarten sie sich von der idealen Mitarbeiterin und wie könnten sie bei der Personalentwicklung unterstützt werden.“ Mit solch einem Entwicklungsprozess für beide Seiten – den Betrieb und die neue Mitarbeiterin – könne eine nachhaltige Integration eher gelingen, das beginne beispielsweise schon bei der Praktikumsanbahnung bzw. der Spezifizierung der erforderlichen Rahmenbedingungen.

Ein potentielles Einsatzfeld liege auch in vorbereitenden Schulungen für betriebsnahe Qualifizierungen in Kooperation mit Betrieben, die Frauen eine Chance geben wollen. Dabei gelte es, interessierten Frauen „Praxiserfahrungen“ zu vermitteln, Betriebsführungen, Schnuppern oder Probearbeiten zu organisieren und dabei vor allem in nicht traditionellen Bereichen vorbereitend und motivierend auch Peers, welche über ihre Erfahrungen berichten, einzusetzen. Das Bestreben von FEM sollte auch sein, auf „Zukunftsberufe zu setzen“, Möglichkeiten der technischen „Kurzanlehre“ und Förderungen vorzustellen. Bei den Zukunftsberufen werden neben dem Pflegebereich, der aber benachteiligte Frauen von den Arbeitszeiten und Anforderungen her oft überfordere, vor allem im Rahmen von EU-geförderten Projekten neu entstehende Arbeitsbereiche, z.B. in der Energiewirtschaft, im Umweltbereich oder neue haushaltsnahe Dienstleistungen in Kommunen erwähnt.

6.4.1 Veranstaltungsformate

Entsprechend der Breite der Maßnahmen zur Unterstützung, Information Beratung und Weiterbildung sind aus Sicht der Befragten unterschiedliche methodische Settings notwendig. Konsens herrscht darüber, dass gerade bei benachteiligten Frauen die zeitliche und örtliche Erreichbarkeit eine große Rolle spielt, wobei auch Mischformen mit Präsenz- und Onlineveranstaltungen vorgeschlagen werden. Prinzipiell sollten auch digitale Plattformen eingesetzt werden, wo Interessierte nachlesen oder sich in eine Materie vertiefend einlassen können. Bei Online-Austausch-Formaten sei es wichtig, eine Struktur mit fixen Zeitpunkten bzw. Zeiträumen vorzugeben und eine kurze Einschulung in den Gebrauch der verwendeten Tools vorzuschalten. Für anspruchsvollere und längerdauernde Weiterbildungen, z.B. Finanzbuchhaltung, Lohnverrechnung oder Buchhaltung¹⁸⁵, könnten beispielsweise kurze Einstiegsmodule angeboten werden, um den Teilnehmerinnen eine Möglichkeiten zu bieten, ihre Eignung und ihr Interesse im praktischen Tun zu testen.

Weiters sei es entscheidend, bei allen Veranstaltungen, aber vor allem bei längeren Treffen oder Ausbildungen auch für eine professionelle Kinderbetreuung zu sorgen, die es den Interes-

¹⁸⁵ Bei derartigen Kursen würden sich viele Personen anmelden, die vorzeitig aussteigen, weil für sie die Materie „zu trocken“ oder „zu anspruchsvoll“ sei.

sierten erlaubt, in „*Ruhe und guter Qualität und ohne Ablenkung*“ teilnehmen zu können.¹⁸⁶ Bei Treffen für berufstätige Frauen gelte das besonders. Für armutsgefährdete Personen sollten die Angebote prinzipiell kostenlos sein (was ohnehin vorgesehen ist), eventuell auch Fahrtkosten u.ä.m. abgegolten werden. Auch auf eine adäquate digitale Ausstattung der Teilnehmerinnen sollte geachtet werden, als vorbildlich wurde eine Veranstaltung zu „Digitalen Kompetenzen im Alter“ hingestellt, wo der Träger zunächst Geräte zur Verfügung gestellt hat, die den Teilnehmenden später überlassen wurden.¹⁸⁷ Gerade bei einkommensarmen Personen müsste die Ausstattung bereit stehen, z.B. könne bei Kochschulungen nicht erwartet werden, dass sich „*alle ein Messerset um 600 Euro*“ oder bei Schneidereausbildungen „*eine Nähmaschine*“ zulegen. Insgesamt sollten die Veranstaltungen keinen „*x-ten Aufguss*“ von Altbekanntem darstellen, sondern lebensweltorientiert und so anziehend gestaltet sein, dass sich die Teilnehmerinnen „*aufgewertet*“ fühlen und „*mit Stolz*“ ihre Erfahrungen weitergeben. Möglichkeiten dazu bieten ansprechende Räumlichkeiten, Begrüßungen durch „*offizielle*“ Entscheidungsträgerinnen in den Kommunen, Berichte in Regionalmedien u.v.a.m.

Je nach Inhalt, Zielen und KooperationspartnerInnen sollten aus Sicht der Befragten die Informations-, Beratungs- und Bildungsangebote „*maßgeschneidert*“ werden. Aus der Fülle der einzelnen Vorschläge wird hier versucht, eine kurze Übersicht vor allem über Vorschläge für die Akquisition zu geben, wobei die oben erwähnten Kriterien überall berücksichtigt werden sollten. Auf die spezielle Gestaltung von Beratung, Coaching und Kursangeboten und dem Case Management-Ansatz, der von allen Befragten als essentiell betrachtet wird, wurde nicht näher eingegangen, da diese ohnehin im FEM-Konzept ausführlich dargelegt sind.

Für Veranstaltungen mit dem Zweck, Teilnehmerinnen zu erreichen, anzusprechen und sie erstmals auf das Angebot von FEM aufmerksam zu machen, werden vor allem aufsuchende Aktionen in Gemeinden, womöglich in Kooperation mit der Gemeindepolitik oder wichtigen inhaltlichen MultiplikatorInnen als geeignet erachtet. So könnten in Gemeinden bzw. Regionen „*Austauschrunden*“¹⁸⁸ zur Problem- und Ideensammlung für kommunale und regionale Folgeaktivitäten organisiert werden, das Vorgehen müsse „*gut überlegt und vorbereitet*“ werden. Direkte „*Bedarfserhebungen*“ wurden skeptisch beurteilt, da z.B. im Rahmen der „*Familienfreundlichen Gemeinden*“ die Beteiligung eher gering war.

Zum Zweck der Akquisition und Erstinformation gab es öfters die Anregung, Veranstaltungen, z.B. im Rahmen der „*Gesunden Gemeinden*“ zu nutzen oder mit anderen Stellen gemeinsam Vortragsreihen zu Schwerpunkten wie „*Gesundheit*“, „*Kinder*“, „*Rechtsberatung*“, „*Frauen in der Gemeinde*“, „*Initiativen für Frauen*“ zu initiieren und dabei präsent zu sein, gezielt Informationen zu streuen und Interessierte zu einem Erstgespräch einzuladen. Workshops in Gemeinden könnten auch in Form von „*Frühstücken mit dem/der BürgermeisterIn*“ abgehalten

¹⁸⁶ Verwiesen wird auf gute Erfahrungen bei diversen Projekten bzw. auf viele „*gescheiterte Weiterbildungen*“ wegen fehlender Kinderbetreuung. Das kann sowohl dazu führen, dass sich Interessierte erst gar nicht anmelden, oder bei längerer Dauer die Ausbildung vorzeitig abbrechen.

¹⁸⁷ Diesbezüglich gibt es Kooperationen mit Re-Use-Projekten, teilweise werden auch wohltätige Organisationen wie die Rotarier, Lions etc. um finanzielle Unterstützung kontaktiert.

¹⁸⁸ Ähnlich der ersten Veranstaltungen im Rahmen der Aktion „*Frauenpower 4.0*“, wo es darum ging, in den Regionen zentrale Problemlagen zu eruieren und in weiterer Folge Workshops und Aktivitäten dazu zu organisieren. Allerdings seien damals bei der Tour durch die Regionen vor allem Funktionärinnen gezielt angesprochen worden. Rund 160 Frauen hätten diese Veranstaltungen besucht.

werden, wo berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, qualitätsvolle Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Gemeinde bzw. Region eine erste Klammer bilden könnten.¹⁸⁹

Auch die Idee, Busse als mobile Informationsplattformen, ausgerüstet mit PC's zum Zweck der Informationsgewinnung und Recherche, z.B. zum Kennenlernen von Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten, mehrmals zu fixierten Zeitpunkten in Gemeinden einzusetzen, wurde als gut geeignet beurteilt, *„um einen Erstkontakt herzustellen, ins Gespräch zu kommen und Hemmschwellen abzubauen.“* Zentral bei dieser Form der Teilnehmerinnenerschließung sei es, individuell auf Frauen einzugehen und vertrauliche Gespräche zu ermöglichen. Bei Folgeterminen an einem Ort sei die Chance groß, dass auch Freundinnen und Bekannte mitgenommen würden und so der Kreis an Interessentinnen stetig erweitert würde. Zusätzlich würden sich dabei auch immer genauere Bilder über regionale Bedarfe *„herauskristallisieren“*. Diese Form der Teilnehmerinnenakquisition mit Einzelgesprächen zu individuellen Perspektiven und Bedarfen könne auch Veranstaltungen für größeren Gruppen vorgeschaltet werden, die aufgrund der ersten Kontakte schon zielgerichteter vorbereitet werden könnten. Ein weiterer Vorteil liege darin, dass die erstberatenden Frauen *„Bekannte mitbringen und dazu beitragen, dass andere Frauen leichter hinfinden.“*

Bei Kooperationsprojekten sollten etwa auch BetriebsvertreterInnen, GemeindevertreterInnen oder Frauen mit unterschiedlicher Expertise beigezogen werden. Kooperationen mit regionalen Betrieben hätten vor allem den *„Reiz“*, dass dabei die Wahrscheinlichkeit, einen passenden Arbeitsplatz finden zu können, am höchsten sei, ebenso wie bei vielen betriebsnahen Settings. Diese reichen von der oben beschriebenen Einbindung von Betrieben bei Erstinformationsaktivitäten über Vorstellungen der Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten und –bedingungen bei größeren Veranstaltungen in Gemeinden oder direkt vor Ort in den Betrieben bis hin zu Betriebsführungen, Schnupperpraktika, den Besuch von Ausbildungsstätten und den Austausch mit Peers, die z.B. in nicht traditionellen Berufen tätig sind. Die Vorstellung von *„technischen“* Berufen und Arbeitsmöglichkeiten, *„Probearbeiten“* in Betrieben oder vorbereitende *„Einschulungen“*, z.B. in Basiskompetenzen im Umgang mit Metall, Holz etc. für betriebsnahe Qualifizierungen, könnten Frauen den Schritt in nicht traditionelle Bereiche ebnen und sie auch zu Weiterbildungen ermuntern. Eine wichtige Aufgabe von FEM liege in der Motivation von Frauen, auch nicht traditionelle Jobs anzunehmen, so sei der *„Umstieg von z.B. einer Serviererin in die Produktion ein großer Schritt“*, hier könnte FEM durch Informationsveranstaltungen mit und in Betrieben einen wertvollen Beitrag leisten. Aus Sicht eines Betriebsvertreters ist Bewusstseinsbildung in Betrieben¹⁹⁰, um Frauen eine Chance im handwerklichen und technischen Bereich zu geben, notwendig, *„bei den heutigen technischen Möglichkeiten fallen viele Argumente der geringeren körperlichen Belastbarkeit weg.“* Eine Nebenaufgabe könnte auch die Sensibilisierung für und die Vermittlung von *„etwas mehr sozialer Kompetenz“* für Ausbilder in handwerklich/technischen Berufen in den Betrieben sein.

Für berufstätige Frauen werden Veranstaltungsreihen, etwa einmal im Monat oder alle 14 Tage, an gut erreichbaren Orten, beispielsweise in Räumlichkeiten der Gemeinden, zu wichtigen Themen wie Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderungen; Kinderbetreuungssituation und Altenbetreuung, Teilzeit und Altersarmut, die rechtliche Situation beim Wiedereinstieg,

¹⁸⁹ Erfahrungen mit ähnlichen Formaten wurden zum Beispiel von der AK berichtet, die *„Elternfrühstücke“* für Familien mit Kindern (auch als Online-Format) oder thematische *„Nachmittage in der Kammer“* angeboten hat.

¹⁹⁰ Diesbezüglich könnten auch Kooperationen mit speziell damit beauftragten Organisationen oder mit dem Service für Unternehmen des AMS eingegangen werden.

Ausbildung für Kinder etc. als erster Schritt vorgeschlagen. Gerade für niedrigqualifizierte und zumeist auch niedrigverdienende Frauen in Beschäftigung, vor allem aus Klein- und Mittelbetrieben ohne innerbetriebliche Weiterbildung, sei es eine zentrale Frage, welche Weiter- und Höherqualifikationen angeboten werden, wo sie stattfinden und wie sie finanziert werden können. Die diesbezügliche dezentrale Beratung durch FEM (in Kooperation mit der Arbeitnehmerinnenvertretung)¹⁹¹ sei eine Aufgabe, welche bislang von niemanden abgedeckt werde.

Unverzichtbar ist für die meisten Befragten das Einzelcoaching, wenn es darum gehe, benachteiligten Frauen zu helfen, *„einen Weg zu finden, sie zu begleiten, zu motivieren und ihnen ein Stück weit behilflich zu sein“*. Das inkludiere die Sensibilisierung für eigene Handlungsmöglichkeiten¹⁹² sowie die Folgen von bestimmten Entscheidungen, z.B. lange Zeit zu Hause zu bleiben oder bevorzugt in Teilzeit zu arbeiten, auch wenn mehr möglich wäre.¹⁹³ Integrierte Bestandteile des umfassenden Coaching bei FEM seien *„digitale Beratungs- und Coaching-Settings“*, *„Coaching mit Case Management Ansatz“*, *„Mentoring“* oder die Einbindung von *„Peers“*.

6.4.2 Bewerbung - Öffentlichkeitsarbeit – Akquisition

Um die Zielgruppen von FEM, vor allem bildungsbenachteiligte Frauen zu erreichen, ist aus Sicht der befragten ExpertInnen eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit mit aufsuchenden Elementen notwendig. Das bedeutet, mit Informationsaktivitäten und –materialien vor allem an jene Orte zu gehen, an welchen benachteiligte Frauen lebensphasenzogen am ehesten verkehren, seien dies Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Geschäfte (z.B. Carla's, Soma's), Arztpraxen, diverse Beratungsstellen, arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Einrichtungen, Vereine etc. (siehe dazu auch Kap. 6.2.).

Vor allem in ländlichen Raum mit seinen Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen wird auch den Gemeinden eine noch intakte Funktion als Drehscheibe und Schnittstelle für viele Probleme und Bedarfe zugesprochen. In ländlichen Regionen mit einer engagierten und aktiven Kommunalpolitik sei die Gemeinde oft noch immer die erste Ansprechstelle, ihre Einbindung könne die Zugänge zu den Zielgruppen wesentlich erleichtern. Informationsmaterialien wie Folder, Broschüren *„zum immer wieder Nachschauen im Taschenformat, die in jede Handtasche passen und bei Wartezeiten angeschaut werden können“*, Druckkarten, Plakate *„mit guten Slogans und Kontaktadressen“* könnten in den Räumlichkeiten der Gemeinde oder der anderen KooperationspartnerInnen aufgelegt werden, professionell gestaltete Hinweise auf Veranstaltungen kombiniert mit Hintergrundberichten, eventuell mit Statements lokal und regional angesehener Personen oder von Peers zum Thema versehen, in Gemeindemedien geschaltet werden. Aus Erfahrung mancher Befragter würden die klassischen Gemeindezeitungen, die *„direkt ins Haus kommen“* und in allen Haushalten *„auf dem Tisch liegen“* dabei noch Vorteile gegenüber digitalen Informationen auf der Homepage besitzen, darüber könnten auch *„Frauen, die daheim sitzen und auch nicht arbeitslos gemeldet sind, angesprochen werden.“*

Ergänzend könnten gemeinsam mit Gemeinden Veranstaltungen organisiert werden, z.B. als kontinuierliche Möglichkeit (z.B. einen fixen Wochentag über einen Monat hinweg) des Erst-

¹⁹¹ Die Arbeitnehmerinnenvertretung stehe für Kooperationen zur Verfügung und stelle gerne den Kontakt zu örtlichen Funktionärinnen her.

¹⁹² Beispielsweise in Hinsicht auf die Pensionssicherung und Altersvorsorge.

¹⁹³ Bis zu sechs Jahre haben sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen das Recht, eine Rückkehr in das ursprüngliche Beschäftigungsausmaß einzufordern.

kontakts und der Erstinformation von Zielgruppen von FEM. Bei ähnlichen Formaten zum Thema „Working poor“ in Kommunen sei die Zahl der Interessierten von Termin zu Termin gestiegen, auch weil durch die Mundpropaganda Hürden abgebaut und neue Teilnehmerinnen gewonnen werden konnten. Insgesamt sollten die Anwesenden bei allen Veranstaltungen gezielt aufgefordert werden, „über ihre Erfahrungen mit FEM zu reden und diese weiter zu erzählen“, beim nächsten Mal „ihre Freundinnen mitzunehmen“¹⁹⁴ oder Kontaktadressen, zunächst auch für anonyme Anfragen, weiter zu geben. Mundpropaganda, die Arbeit mit Peers und der Einsatz von Testimonials seien wichtige Kriterien für eine erfolgreiche Akquisition bei FEM. Eventuell könnte auch ein „Freundinnentreff“ als eigenes Format erprobt werden. Eine weitere Möglichkeit, zu den Zielgruppen zu kommen, sei es, sich bei Veranstaltungen in Gemeinden wie den „Tag der offenen Schulen“, bei Elternabenden von Schulen und Kindergärten etc. „anzuhängen“ und dort für Erstkontakte ansprechbar zu sein.

Für eine breite Öffentlichkeitsarbeit würden sich weiters alle Regionalmedien und Wochenzeitungen, die „gratis ins Haus kommen und sehr viel gelesen werden“, diverse „Frauenzeitsungen“ oder die Kleine Zeitung mit ihrem Regionalteil eignen.¹⁹⁵ Unter „einem redaktionellen Deckmantel“ oder mittels „gut aufbereiteter Serien zum Thema“ könnte in Zeitungen beispielsweise auch versucht werden, beschäftigte Frauen, die sich verändern wollen, anzusprechen. Diesbezüglich wären Betriebe „höchstwahrscheinlich wenig kooperativ“ und auch Gemeinden könnten einen Interessenkonflikt befürchten. Mediale „Aufrufe“, Postwurfsendungen oder Kampagnen mit Schaltungen von Annoncen mit Stellungnahmen betroffener Frauen zum Thema könnten ebenfalls eingesetzt werden. Für jüngere Personen würden sich eventuell auch soziale Medien als Informationsquelle eignen.

Insgesamt sei eine „Multichannel-Bewerbung“ auch über Medienarbeit unter Einbindung der unterschiedlichsten KooperationspartnerInnen, um sowohl benachteiligte Frauen als auch ihr Umfeld und diverse MultiplikatorInnen zu sensibilisieren, notwendig. Dabei komme auch dem „Cross selling“, das „bei jeder Gelegenheit“ genutzt werden soll, eine große Bedeutung zu, die Volkshochschule mit ihren vielfältigen Kursangeboten und ihrem großen Netzwerk müsse dafür sorgen, dass dort auch die Möglichkeiten von FEM „aktiv vorgestellt“ bzw. auch Frauen direkt angesprochen würden, „wäre das nichts für Sie?“¹⁹⁶ Aber auch andere Erwachsenenbildungsinstitutionen könnten diesbezüglich eingesetzt werden, falls singuläre Wünsche offensichtlich sind bzw. ein individueller Bedarf im Raum stehe.

Wesentlich sei es vor allem, positiv besetzte Ziele mit einem kurzfristigen praktischen Nutzen bzw. einer schnellen Verwertbarkeit zu formulieren. Für eine Bewerbung von „spannenden“, „anziehenden“, „aufwertenden“ und „innovativen“ Veranstaltungen mit „nicht nur Vorträgen, sondern mit Einbindung Betroffener oder FirmenvertreterInnen, mit Filmen“ müssten aus Sicht der Befragten weiters sowohl der Lebensweltbezug sowie die Rahmenbedingungen (Kostenlosigkeit, Kinderbetreuung, Voraussetzungen) hervorgehoben werden, um das Interesse und die Akzeptanz zu erhöhen. Wichtig sei auch eine niederschwellige, einfache und verständliche Sprache und ein Design mit „Wiedererkennungswert“, dass sich durch alle Unterlagen ziehe.

¹⁹⁴ So beispielsweise berichtete eine Schlüsselkraft in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt davon, dass ihre Transitkräfte öfters andere, die noch „schlechter gestellt sind“, zu Terminen, etwa zum Sozialamt begleiten und sie dort unterstützen.

¹⁹⁵ Etwa wie „Die Kärntner Woche“, der „Kärntner Monat“, die „Unterkräntner Zeitung“ etc.

¹⁹⁶ Begleitend sollte auch das interne Monitoring einen Fokus auf die Erstinformationsquelle legen.

6.5 Kompetenzen und Ressourcen der Schlüsselkräfte

Wie auch aus den mit vielen hohen Erwartungen verbundenen Anregungen für das Projekt FEM hervorgeht, sind die Schlüsselkräfte, insbesondere auch die Case-Managerinnen ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Umsetzung von FEM. Sie beraten und begleiten die Teilnehmerinnen, sind für die Vernetzungsarbeit in den Regionen mit den unterschiedlichsten Mittlerstellen und Kooperationseinrichtungen zuständig und initiieren und organisieren maßgeschneiderte Angebote für ihre Zielgruppe. Somit stehen sie operativ an der Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen externen und VHS-internen Ansprechpersonen. Strategisch kommt ihnen auch die Aufgabe zu, Wissen und Bedeutung von Gleichstellung und Genderkompetenzen im regionalen Umfeld zu vermitteln, am Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern mitzuwirken und insgesamt mit ihrem Tun, den Kooperationen und den FEM-Angeboten für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren. Der umfassende Beratungs- und Betreuungsansatz von FEM bringt ebenfalls eine Reihe von Anforderungen mit sich, die besondere Kompetenzen von den Schlüsselkräften verlangen.

So wird von den „Projektfrauen“ eine ausgezeichnete Vernetzung für eine „passgenaue“ Beratung und Weiterbildung erwartet, u.a. zu Betrieben, die Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Region anbieten, da für viele Teilnehmerinnen die Weiterbildung oder der Arbeitsplatz *„wegen der Kinder in der Nähe sein muss, bei Teilzeit und einer langen Anfahrt zahlt sich es gar nicht aus, hinzufahren.“* In der Kooperation mit Gemeinden, Betrieben usw. müssten sie den potentiellen Nutzen klar transportieren können und eine *„Vielfalt an Möglichkeiten parat halten“* sowie bereits spezielle Angebote bzw. einen *„Werkzeugkoffer im Hinterkopf“* haben. Für die Zielgruppe der benachteiligten Frauen wiederum müssten sie eine kontinuierliche Ansprech- und Vertrauensperson sein, keinesfalls aber *„zu abgehoben“* agieren. Für manche ländliche Regionen wäre es den Erfahrungen mancher Beratungsstellen nach *„am besten“*, wenn die Beraterinnen aus der Region kommen würden und mit den lokalen Geschehen und Einstellungen bestens vertraut wären. Teilweise würde das *„Misstrauen“* gegen *„städtische“* Beraterinnen spürbar gewesen sein, die *„verstehen mich sowieso nicht.“*

Für die zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung wird ein Know-how über den regionalen Stellenmarkt, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in erreichbarer Nähe, Wissen über Unterschiede am Arbeitsmarkt (geschlechtsspezifische Aufteilung und Rollen, Gender-Gaps), Fördermöglichkeiten und Angebote des AMS, regionale Kinderbetreuungseinrichtungen und externe Partnereinrichtungen etc. vorausgesetzt. Für die Angebotsentwicklung und im Vorfeld für die Bewerbung von FEM ist ein genaues Wissen über die Zielgruppen, ihre Lebenslagen, Bedürfnisse und Hürden für die Inanspruchnahme von Angeboten oder die Beteiligung am Arbeitsmarkt notwendig. Angesichts dieser Fülle an Aufgaben ist es nicht verwunderlich, dass wie bereits erwähnt, teilweise eine massive Überforderung befürchtet wird.

Von mehreren Befragten, die bei ähnlichen „aufsuchenden“ Initiativen in Gemeinden etc. mitgearbeitet haben, wurde vor allem auf eine entsprechende *„Geduld und Durchhaltevermögen“* als notwendige Haltung verwiesen. Gewarnt wurde vor zu *„überzogenen Zielsetzungen“* und Erwartungshaltungen, dass zu Beginn vor Ort gleich *„20 Leute und mehr“* kommen würden. Bei diversen Terminen zu unterschiedlichen Themen und *„schon zu jeder Tageszeit ausprobiert“* seien nur äußerst selten gleich zu Beginn viele Interessierte erschienen, öfters *„ganz wenige, dann wieder auch niemand“*. Wichtig sei es, das *„auf keinem Fall persönlich zu nehmen“*, sondern sich zu sagen, *„probieren wir es halt ein zweites Mal“*. Auf jeden Fall müsse versucht werden, auch *„einen kleinen Kreis zu begeistern“*, auch wenige Teilnehmerinnen hätten das Recht

auf „*die beste Beratung und Information, wenn das gelingt, kommen beim nächsten Mal mehr.*“ Notwendig sei es teilweise, auch wenn es schwerfalle, den „*Schalter im Kopf umzulegen und sich über jede Einzelne, die kommt, zu freuen.*“ Im Vordergrund stehe die passende Unterstützung für das persönliche Fortkommen der Zielgruppen und ihre beruflichen Entwicklungen, „*was ist das wichtigste, was sie brauchen und was ich für sie bereit halten kann.*“

Auch wenn interne Diskussionen, ob sich manches „*überhaupt auszahlt, wenn so wenige hingehen*“, angesichts der zeitlichen Beschränktheit vieler Projekte und der vorgegebenen Teilnahmezahlen beinahe unvermeidbar erscheinen, sei es wichtig, Geduld zu bewahren und sich bewusst zu machen, dass aufsuchende Projekte „*Zeit brauchen, zuerst ist es oft notwendig, das Vertrauen zur Zielgruppe mit ihren Problemen aufzubauen und sie auch bei den ersten Schritten zu begleiten*“ und „*immer wieder Angebote zu schaffen.*“ Durch vermehrte Präsenz würden Hemmschwellen sinken.

Wichtig diesbezüglich sei auch eine prinzipielle Offenheit und Achtsamkeit für „*Fragen, Anmerkungen und Zwischentöne*“ bei diversen Treffen mit KooperationspartnerInnen oder TeilnehmerInnen. Bei jedem Gruppentreffen und bei jeder Besprechung mit anderen sei es wichtig, immer wieder „*reinzuhören*“ und möglichst „*hellhörig*“ für Anliegen der Zielgruppe zu sein und damit wiederum Anknüpfungspunkte für das weitere Agieren oder auch für Nachfolgeprojekte in den Blick zu bekommen. Neben Geduld, einer verständlichen Sprache und einer guten Kenntnis der Lebenswelten zählt die Empathie bzw. die Fähigkeit, sich in andere Menschen „*hineinzudenken*“ sowie „*genau auf Ursachen von gescheiterten Bildungs- und Berufskarrieren von benachteiligten Frauen und ihre Ressourcen hinzuschauen*“, zu den grundlegenden Kompetenzen der FEM-Schlüsselkräfte.

Für die unmittelbare operative Umsetzung lassen sich aus den Anregungen von InterviewpartnerInnen etliche Ableitungen treffen. Im Sinne des Aufgreifens möglicher Themen und Anknüpfungspunkte für weitere Aktivitäten erscheint es sinnvoll, jeweils im Anschluss an Treffen und Gespräche ein kurzes Protokoll zu einzelnen Anregungen, Wünschen und auch „*Randthemen*“ zu verfassen und so Lösungsideen zu sammeln, weiters bei fehlender Rückmeldung von NetzwerkpartnerInnen auf E-Mails auch nachzufragen. Mehrere Befragte gaben an, bei zu vielen E-Mails pro Tag immer wieder etwas „*zu übersehen*“. Die VHS als Träger solle auch die Kontinuität der Schlüsselkräfte „*sicherstellen*“, mit „*gleichen Gesichtern*“ sei es wesentlich einfacher, Kooperationen mit anderen PartnerInnen umzusetzen und aufrecht zu erhalten.

Als Unterstützung für die Arbeit der Schlüsselkräfte werden eine Supervision und eine kontinuierliche Reflexion der Fortschritte in der Arbeit sowie ein „*bisschen ein Werbebudget*“ für Aktivitäten vor Ort, z.B. auch für die Bewirtung von Gästen, angeregt. Wichtig sei es auch, „*nicht lange zu erheben, sondern gleich zu starten, die Leute anzusprechen und ins Tun zu kommen.*“

6.6 Arbeitsangebot - Bedarf der Wirtschaft

Wie schon mehrmals erwähnt, ist ein möglichst nahes Agieren von FEM entlang den Bedarfen von Unternehmen auch eine Chance, dass TeilnehmerInnen in ihren Lebenswelten am Arbeitsmarkt unterkommen können. Diesbezüglich stellt sich die Frage nach den Chancen von benachteiligten Frauen auf den jeweiligen regionalen Arbeitsmärkten.

Nach der Prognose des AMS werden¹⁹⁷ in Kärnten insgesamt Arbeitskräfte, die ein mittleres (Fachschulausbildung) und niedriges Qualifikationsniveau (Anlernkräfte) aufweisen, bis 2023 weniger oder gleichbleibend nachgefragt werden. Hinsichtlich der Lehrabschlüsse gilt, dass insbesondere die technischen Lehrberufe, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, über gute Aussichten am Arbeitsmarkt verfügen. Die Lehrlingszahlen sind aber in Kärnten – wie auch in Gesamtösterreich – seit Jahren rückläufig, wobei 2017 mit 7.090 Lehrlingen ein Tiefstand erreicht wurde. 2018 wurde erstmals wieder ein leichter Anstieg verzeichnet, der 2019 mit einem Stand von 7.165 Lehrlingen fortgesetzt werden konnte, mittlerweile durch die Pandemie aber wieder gestoppt wurde. Generell erscheint eine Lehrausbildung auch deshalb zukunfts-trächtig, da viele Unternehmen über Facharbeitermangel klagen und auf der Suche nach geeigneten Lehrlingen sind. Ein Nachfrageanstieg wird auch für hoch qualifizierte Tätigkeiten prognostiziert.

Nach Berufsbereichen gibt eine vom AMS für den Zeitraum 20018 und 2019 beauftragte Inse-
ratenanalyse gute Einblicke in Nachfragetrends in Kärnten. An erster Stelle werden Personen
im Bereich „Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit“ gesucht (11.455 Inserate). Dies liegt auch da-
ran, dass in diesem Berufsbereich eine hohe Fluktuation herrscht und oft nur saisonal befristete
Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden. Die zweithöchste Nachfrage gibt es im
Berufsbereich „Handel, Logistik, Verkehr“ (9.217 Inserate), wobei dieser einen hohen Anteil an
Teilzeitstellen aufweist.¹⁹⁸ Danach folgen drei Bereiche fast gleichauf: „Maschinenbau, KFZ,
Metall“ (5.475 Inserate), „Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit“ (5.314 Inserate) und
„Bau, Baunebenberufe, Holz, Gebäudetechnik“ (5.243 Inserate). Die Zahl der platzierten Inse-
rate ist insgesamt in allen Berufsbereichen angestiegen. Das größte Wachstum verzeichneten
die Bereiche „Handel, Logistik, Verkehr sowie „Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit“
(jeweils Online und AMS-eJob-Room gesamt).¹⁹⁹

Die Arbeitsmarktstrategie 2021+²⁰⁰ nennt folgende Zukunftsprognosen: *„Auf der Gewinnerseite sind Berufe, die beispielsweise für Sicherheit, Daseinsvorsorge, Lehre, Forschung und Innovation stehen. In gut dotierten Branchensegmenten sind es die neuen ‚Arbeitstugenden‘, wie Flexibilität, hohe Weiterbildungsbereitschaft, Kreativität, Innovationsfreude, Eigenverantwortung und gut ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, welche, neben fachlichem Know-how, die sogenannten High Potentials auszeichnet. Am anderen Ende sind auch jene Gewinner, die einfache Tätigkeiten im Bereich der Daseinsvorsorge und im Gesundheitswesen ausüben, weil sie systemerhaltend und systemstabilisierend wirken. (...) Verliererinnen und Verlierer werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, deren Arbeit einen hohen Anteil an Routinetätigkeiten aufweist und die nicht systemrelevant sind. Dies betrifft nicht nur Hilfsberufe, sondern auch Büroberufe sowie Tätigkeiten in Banken, Versicherungen und in der Industrie.“*

Weiters wird angenommen, dass sich im Zuge der Digitalisierung viele Arbeitsabläufe verändern werden. Das verlange eine laufende Anpassung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kom-

¹⁹⁷ Vgl. dazu: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland>

¹⁹⁸ Die hohe Anzahl an geschalteten Inseraten in diesen beiden Bereichen zeigt auch den statistischen Verstärkungseffekt durch eine hohe Fluktuation (Stellen kommen immer wieder auf den Markt) oder durch die gleichzeitige Suche über mehrere Kanäle (das Unternehmen mit einer offenen Stelle sowie beauftragte und auch nicht beauftragte Arbeitskräfteüberlassungsfirmen). Diese statistische Stellenvermehrung im Gefolge der Öffnung vieler Bereiche dürfte auch derzeit – im Sommer 2021 – eine große Rolle spielen. Auszugehen ist davon, dass bei weitem nicht so viele Stellen zu besetzen sind, wie offene Stellen beim AMS geschaltet werden.

¹⁹⁹ Vgl. dazu: Nachfrage nach Berufsbereichen. Zit. nach: www.bis.ams.or.at//qualibarometer/bundesland.

²⁰⁰ Arbeitsmarktstrategie 21+, S. 32.

petenzen. „Eine davon ist die sogenannte „Digital Fluency“ oder digitale Gewandtheit als Metakompetenz der Zukunft.“ Für in der Anwendung digitaler Technologien gewandte Personen mit technischen und sozialen Kompetenzen herrsche eine rege Nachfrage.

Angenommen wird, dass das „Ringeln um die besten Köpfe“ auch Arbeitskulturen in Firmen in Richtung flexibleres Agieren verändere, mit Gleitzeitvereinbarungen, flexiblen Arbeitszeiten bis hin zur Vertrauensarbeitszeit. Nach den Aussagen der im Rahmen der gegenständlichen Studie befragten ExpertInnen ist dies allerdings in jenen Arbeitssegmenten, in denen auch Möglichkeiten für benachteiligte Zielgruppen von FEM liegen – vor allem im Tourismus- und Gastronomiebereich und im Handel – noch wenig zu bemerken. Statt sich um passendere Rahmenbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Planbarkeit, Entlohnung etc.) zu bemühen, würde z.B. beim AMS interveniert, den überregionalen Vermittlungsauftrag nicht zu sehr zu forcieren, damit nicht touristische Fachkräfte in den Westen Österreichs weggehen.

Für niedrig qualifizierte Frauen gibt es nach den Interviews für die gegenständliche Untersuchung realistische Arbeitsmöglichkeiten vor allem in den Bereichen Tourismus und Gastgewerbe, Handel und Reinigung, mit einer Ausbildung auch in der Pflege – also insgesamt in jenen Bereichen, die vor allem für Frauen mit Betreuungspflichten oft unattraktive Arbeitszeiten mit geringen Verdienstmöglichkeiten bieten. In den Hotel-, Gaststätten und Küchenberufen, den Handels-, Reinigungs- und den Hilfsberufen waren im Jahresdurchschnitt 2019 (dem letzten Vor-Corona-Jahr) die meisten arbeitsuchenden Frauen gemeldet, gleichzeitig gab es hier auch die meisten beim AMS gemeldeten offenen Stellen, mit welchen Qualifikationsvoraussetzungen ist nicht bekannt.²⁰¹ In diesen Berufsgruppen, die auch viele Arbeitsplätze für Ungelernte subsumieren, kann in Gegenüberstellung von arbeitslos gemeldeten Personen zu offenen Stellen schwerlich von einem Fachkräftemangel ausgegangen werden, im Gegenteil ist anzunehmen, dass durch eine hohe Fluktuation oder die gleichzeitige Schaltung von Annoncen für ein und dieselbe Stelle die tatsächlichen offenen Stellen weit unter den offiziellen Zahlen liegen. Nach der Erfahrung einer Vertreterin der Wirtschaftskammer werden Fachkräfte aktuell auch kaum in den „typischen Frauenbereichen“ gesucht, sondern in den „MINT – Berufen, in der IT, beim Programmieren“ – wichtig seien ein adäquater „Umgang mit Komplexität“ sowie Fremdsprachenkenntnisse. Für viele andere Berufe werde eine gute „Medienkompetenz“ immer mehr gefragt, „das wird schon gebraucht, wenn ein Friseurtermin online vereinbart wird.“ Alle diese Befunde belegen, dass die Arbeitsmarktchancen für bildungsbenachteiligte Frauen und Frauen mit sonstigen Arbeitsmarkthürden wie Betreuungspflichten, gesundheitlichen Einschränkungen etc. nicht allzu gut sind.

Andererseits wird von fast allen Befragten über einen massiven Fachkräfte- bzw. Lehrlingsmangel in „ihren“ Regionen berichtet, vor allem in „fast allen Handwerksberufen der Region – Tischlerei, Elektro, Installation, Zimmerei, Malerei“. In den ländlichen Regionen wirke sich diesbezüglich der Trend zur schulischen Ausbildung sowie die negative demografische Entwicklung aus, damit werde „für Betriebe das Recruiting schwieriger.“²⁰² Allerdings stellen sie auch fest, dass Aussagen über den Fachkräftemangel oder Behauptungen, für alle BewerberInnen „offen“ zu sein, angesichts der praktischen Erfahrungen „zu hinterfragen“ seien. Viele Betriebe würden

²⁰¹ Von über 2000 absteigend zu über 1000 im Jahresdurchschnitt, lediglich bei den „Allgemeinen Verwaltungs- und Büroberufen“ waren mit rund 1600 Frauen noch ähnlich viele arbeitslose Frauen registriert. Vgl. dazu: Statistisches Handbuch, S.246. Siehe auch Fußnote 196.

²⁰² Diesbezüglich werden „Welcome-Aktionen für alle, nicht nur für Führungskräfte“ mit einer Einführung in das Gemeindeleben und etwas Unterstützung während der ersten Zeit angeregt.

kaum von ihren idealen Vorstellungen abgehen und sich auch weigern, Arbeitszeiten den Bedarfen von BewerberInnen entsprechend nur geringfügig flexibler zu gestalten, auch und besonders in den „*frauendominierten*“ Bereichen“ wie Handel, Gastronomie, Fremdenverkehr, Reinigung und Pflege, alle Arbeitskräfte sollten „*im gleichen Rad*“²⁰³ sein. Einzelne Fallbeispiele wie folgende verstärkten die Skepsis in Hinsicht auf den in der Öffentlichkeit immer wieder beklagten Fachkräftemangel. So habe eine „*versierte Qualitätssicherungsfrau*“ als Wiedereinsteigerin keine Chance in einem Betrieb gehabt, weil sie nicht „*um sechs Uhr morgens*“ anfangen konnte, bei einer Bäckerin mit Mehlallergie, welche eine Umschulung zur Buchhalterin „*mit Bravour gemeistert*“ habe, hätte es drei Monate intensiver Bemühungen bedurft, um eine dreimonatiges, für den Betrieb kostenloses Arbeitstraining zu organisieren. Das Argument wäre stets gewesen, „*sie hat ja keine Praxis, da braucht es ein halbes Jahr, bis sie dem Betrieb was bringt.*“ Im Bereich von Arbeitsplätzen für Frauen mit höherer Ausbildung (Betriebswirtschaft, Finanzbuchhaltung etc.) seien flexible Arbeitszeiten noch leichter möglich, im niedrigqualifizierten Bereich als Entgegenkommen gegenüber BewerberInnen zumeist „*no go's*“, eine Elektrotechnikerin, die nur 20 Stunden arbeiten wolle oder könne, „*kriegt keine Chance, weil das einfach nicht geht.*“

Zugleich seien in vielen Regionen Arbeitsplätze bzw. „*Anlernjobs*“ für niedrigqualifizierte Frauen im Produktionsbereich durch Betriebsschließungen oder Verlagerungen reduziert worden, etwa in der Schuhproduktion, der Kleiderfertigung, bei der Herstellung von Arzneimitteln und medizinischen Produkten etc. Etliche Produktionsfirmen würden sich durchaus auch um Frauen bemühen, eine Betriebskinderbetreuung führen und sich Firmenbusse leisten. Viele Frauen würden nach einer Lehre im traditionellen Bereich (Friseurin, Verkäuferin) auch gerne „*dorthin gehen und am Fließband arbeiten, weil sie einige Hundert Euro mehr verdienen und eine geregelter Arbeitszeit haben.*“ Zum Einstieg würde teilweise auch ein Kombilohn gewährt, eine große Hürde würde bei Wiedereinsteigerinnen jedoch vor allem die Nachtschicht darstellen. In manchen technischen Betrieben würden Frauen beispielsweise auch zu CNC-Technikerinnen ausgebildet, in zuletzt stark wachsenden Bereichen der Holzindustrie würden Frauen für Anlerntätigkeiten beispielsweise im „*Maschinen- und Auswurfcontrolling*“ gesucht.

Vielfach wird konstatiert, dass die Betriebskulturen oft nicht sehr „*frauenfreundlich*“ seien, größere Firmen würden sich eher bemühen und auch „*aktiv Frauen anwerben*“. Allerdings hat sich nach Erfahrung etlicher Befragter in den letzten Jahren auch in vielen kleineren Handwerksbetrieben (TischlerIn, ElektrikerIn, Malerin) „*einiges verändert, es wurden immer mehr Mädchen beschäftigt, absolut ist das aber immer noch zu wenig.*“²⁰³ In manchen handwerklichen Betrieben arbeiten nach einem Betriebsvertreter „*immer mehr Frauen, in der Malerei stellen sie teilweise sicher schon mehr als die Hälfte, in weiteren Betrieben ist eine Steigerung absehbar.*“ Ersichtlich wird, dass Frauen dann verstärkt zum Zug kommen, wenn das Arbeitskräftepotential von Männern nicht ausreicht.

Damit bleiben im niedrigqualifizierten Bereich oft nur bekannt unattraktive Stellen übrig, so zum Beispiel im Gastgewerbe mit einer relativ kurzen Saison, wo Frauen Teilzeit gemeldet sind, „*aber 50 Stunden arbeiten, die Arbeitszeiten nicht geregelt sind oder nicht eingehalten werden, da fehlt dann jegliche Planbarkeit und darüber hinaus werden sie noch oft schlecht behandelt.*“ In vielen Regionen biete der Tourismus die meisten Arbeitsplätze (neben jenen bei „*typischen*“ KMU wie Friseurgeschäften, Handel, Büro und im öffentlichen Bereich von Gemeinden, Schu-

²⁰³ Diesbezüglich wird auf das Programm FiT, die „*Girl's days*“ oder das in manchen Regionen „*sehr aktive*“ Mädchenzentrum Klagenfurt hingewiesen.

len, Kindergärten), gleichzeitig sei der Bereich aber bekannt für die relative Unsicherheit, die hohe Belastung in den „Knochenjobs“, geringe Löhne und eine „eher schlechte Personalführung“ mit noch immer häufigen persönlichen Untergriffen. Ein großes Hindernis sei auch der öffentliche Verkehr, am Wochenende gäbe es nur wenig Busverbindungen, „abends auch kaum, wie kommen die Frauen dann hin und her zu ihren Arbeitszeiten.“ Viele Frauen würden auch eine Beschäftigung im Gastgewerbe wegen schlechter Erfahrungen und der geringen Wertschätzung von vornherein ausschließen, mit Betreuungspflichten fielen eine Beschäftigung in der Nachtgastronomie oder eine Saisonarbeit weg, möglich sei höchstens eine Vermittlung in die Tagesgastronomie, etwa in den großen Handelshäusern. Im Gefolge der Corona-Krise seien auch viele Gastronomiemitarbeiterinnen in die Industrie²⁰⁴ mit geregelten Arbeitszeiten und einem besseren Verdienst abgewandert. Viele Betriebe im Tourismusbereich hätten auch „regelrecht Angst“ vor Frauen mit Kindern, weil sie öfter ausfallen könnten, so zum Beispiel sei für eine Masseurin mit Betreuungspflichten nicht einmal eine stundenweise Arbeit zu finden gewesen. Im Handel und in der Reinigung würden viele Arbeitsplätze auch für Frauen mit nur einem Pflichtschulabschluss in Frage kommen, aber viele würden an den Anforderungen einer flexiblen Einsetzbarkeit scheitern. In der Pflege bestehe ein großer Bedarf, aber „ungünstigste Rahmenbedingungen“ würden vieles verunmöglichen, Bedienstete seien „nach einigen Jahren körperlich und psychisch so fertig, dass sie aussteigen müssen, es aber auch schwer schaffen, umzusteigen.“

Insgesamt hätten es niedrig Qualifizierte am Arbeitsmarkt besonders schwer, derzeit gäbe es eine große Auswahl an Arbeitskräften sowie einen zunehmenden Verdrängungsmechanismus. „Jüngere und besser gebildete verdrängen ältere, weniger fitte“ Arbeitskräfte, heute sei vielfach „zumindest Matura“ Standardvoraussetzung. Bei Stellenausschreibungen würden die Anforderungen immer höher „geschraubt“, gleichzeitig würden aber besserqualifizierte Bewerberinnen mit der „Überqualifizierungskeule“ abgewiesen, „da wird Ihnen bei uns ja schnell fad.“

Die seit der Covid-19-Krise vermehrt praktizierte Arbeit im Home-Office als Möglichkeit, die beruflichen Aussichten von benachteiligten Frauen (vor allem in ländlichen Regionen) zu verbessern, wurde für die Zielgruppe von FEM kaum in Betracht gezogen. Lediglich einzelne UnternehmensvertreterInnen gaben an, dass es für sie in manchen Fällen nicht wichtig sei, wo die erwartete Leistung erbracht würde, vorausgesetzt, das Vertrauen in die Person und deren Kompetenzen würde passen. Damit sind wahrscheinlich auch schon jene Faktoren benannt, die bei benachteiligten Personen nicht von vornherein als gegeben angenommen werden.²⁰⁵ Zu erwarten ist, dass Arbeit von zu Hause aus in nächster Zeit zunehmen wird und sich das Modell in manchen Bereichen als eine zusätzliche „Normalität“ etablieren wird. In Hinblick auf Gleichstellung geht es um die Chancen, die Home-Office vor allem im ländlichen Raum für eine zufriedenstellende Berufstätigkeit bieten kann. Im Besonderen stellt sich die Frage nach den Modalitäten, welche diese Form der Arbeit auch für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern im

²⁰⁴ Industriebetriebe seien teilweise „erstaunlich gut durch die Krise gekommen“, hätten wieder volle Auftragsbücher und würden expandieren.

²⁰⁵ Home-Office kann sowohl Chancen als auch Risiken für Frauen bieten. Home-Office zeitigt aus Sicht von Unternehmen in der Regel keineswegs schlechtere Ergebnisse als Arbeit im Büro, kann dafür aber viele Ersparnisse (von der Bürofläche über die Reduktion von Schreibtischen und schlecht ausgelasteter Infrastruktur bis zu Fahrtzeiten etc.) bringen, aber auch mit neuen Kosten für die Anbindung und technische sowie ergonomische Ausrüstung zu Hause verbunden sein. Erfahrungen von Firmen belegen auch, dass ArbeitnehmerInnen vielfach den Wunsch haben, mehr Zeit von zu Hause aus arbeiten zu dürfen, nicht immer auch vom Arbeitgeber begrüßt, wie umgekehrt auch verordnete Heimarbeit von den DienstnehmerInnen nicht immer präferiert wird.

Vorschulalter bis zur Volksschule möglichst annehmbar gestalten helfen und rechtzeitig auch mögliche Ausgrenzungen (und damit weitere Benachteiligungen) aus dem Weg räumen können.

7 DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN KÜRZE

Eine Zusammenfassung der Befunde in der gegenständlichen Analyse lautet, dass auf dem Weg zu mehr Gleichstellung der Geschlechter zwar einiges geschehen ist, jedoch sehr langsam, und vieles noch offen ist. Noch immer führen Lohnungleichheiten, traditionelle Familien- und Rollenbilder mit der weitgehenden Übernahme von Aufgaben der Familienarbeit durch Frauen sowie betriebliche Rekrutierungsmuster und Zuschreibungen an die Leistungsfähigkeit und die flexible Einsetzbarkeit von Frauen zu massiven Benachteiligungen bei ihrer Teilhabe am Berufsleben. Statistische Daten zur Erwerbsbeteiligung, zu Einkommensunterschieden oder zu Kinderbetreuungsquoten belegen zwar diskriminierende Strukturen im Einzelnen, aber erst die Zusammenschau vieler Faktoren, die in der gegenständlichen Analyse angestrebt wurde, lässt die strukturelle Benachteiligung vieler Frauen in einem Ausmaß erkennen, das zu Aussagen führt, dass *„Frauen in jedem Fall – ob mit oder ohne Kinder – am Arbeitsmarkt vorverurteilt“* seien, mit allen negativen Folgen für die Abhängigkeit vom Partner, das Selbstbewusstsein, die gesellschaftliche Anerkennung oder die soziale Absicherung im Alter, in dem vielen Frauen ein *„Pensionsprekariat“* droht. Solange nicht grundlegende Rahmenbedingungen, etwa in Hinsicht auf gleiche Bezahlung oder in Bezug auf die Verteilung der Familienarbeit mittels Karenzmodellen, die Nachteile einer Abwesenheit vom Erwerbsleben auf Männer und Frauen gleichmäßig verteilen, verändert werden, sind aus Sicht von Befragten trotz vieler einzelner, jedoch zu kurz greifender Maßnahmen (wie z.B. das Kinderstipendium des Landes, um Kinderbetreuung leistbarer zu machen, das „Papa-Monat“, Betriebskindergärten, das gesetzlich fixierte Rückkehrrecht zur Vollzeit oder die vorgesehene Aufstockung der Stunden von Teilzeitbeschäftigten vor einer Neueinstellung etc.) auch keine substantiellen Fortschritte, sondern nur graduelle Verbesserungen zu erwarten. Die Maßnahmen allein *„ändern nichts an diskriminierenden Rahmenbedingungen und Strukturen“*, welche vor allem Frauen vor die Entscheidung *„Familie oder Berufskarriere“* stellen. Das Thema „Gleichstellung“ wird immer noch überwiegend individualisiert gesehen und die Probleme benachteiligter Frauen werden stigmatisiert. Konsens herrscht auch weitgehend darüber, dass Gleichstellung keine Priorität in Firmen habe, Arbeitsplätze nicht familienfreundlich gestaltet und Frauen aufgrund ihrer wegen Familien- und Betreuungsarbeit zugeschriebenen geringeren Verfügbarkeit bei Einstellungen schwerwiegende Nachteile erleiden. Nur langsam würden sich Betriebskulturen, vielfach unter ökonomischen Gesichtspunkten, in Richtung Chancengleichheit verändern.

Lebenssituationen von benachteiligten Frauen

Für benachteiligte Frauen wie die Zielgruppen von FEM potenzieren sich die Diskriminierungsrisiken aufgrund des Geschlechts und werden weiters in strukturschwachen Regionen mit einem geringen Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie unterstützender Infrastruktur verstärkt. Für viele Benachteiligungen greifen „Bildungs- und Beratungsangebote“ zu kurz, teilweise wird der Ruf nach mehr Ausbildungen für benachteiligte Frauen als *„Gerede“* empfunden, wenn sich Frauen damit *„herumschlagen, einen Kinderbetreuungsplatz für das dreijährige Kind zu finden“* oder *„sich plagen, überhaupt einigermaßen über die Runden zu kommen.“*

Zu den benachteiligten Frauen, die von vorneherein mit Startnachteilen aufgrund des Zusammenwirkens oft mehrerer Faktoren wie soziale Herkunft, Bildungsstand, körperliche oder psychische Beeinträchtigung, vererbter Armut und Ausgrenzung, Migrationshintergrund in das Berufsleben treten, häufig auch keine abgeschlossene Ausbildung aufweisen und früh zu arbeiten beginnen und daher auch schon früh oft leidvolle Erfahrungen in wenig wertschätzenden Arbeitsumgebungen machen, kommen jene hinzu, die in späteren Lebensphasen, sehr oft in Zusammenhang mit Kindern, einen Knick in ihrer Berufstätigkeit erleben. Eine längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erschwert den Wiedereinstieg, eine Teilzeitarbeit reduziert in den allermeisten Fällen die innerbetrieblichen Aufstiegschancen, in Bewerbungsgesprächen von Frauen ist eine gesicherte Kinderbetreuung eine zentrale Frage. Oft gibt es in den Wohnumgebungen der Frauen weder genügende und zeitlich passende Betreuungsangebote noch passende familienfreundliche Arbeitsstellen. Für niederqualifizierte Frauen stehen meist nur Arbeitsplätze mit hohen Flexibilitätsanforderungen im Gastgewerbe und Tourismus, im Handel, der Pflege oder der Reinigung zur Verfügung. Eine Alternative sei das Auspendeln zur Arbeit *„nach Graz und Klagenfurt, dort ist der Verdienst gleich um 200 Euro höher“*, verbunden mit der Gefahr der späteren Abwanderung mit langfristig negativen Folgen für Gemeinden.

Unter den benachteiligten Frauen sind aus der Erfahrung der ExpertInnen häufig solche, die *„unter Druck stehen und viel zu wenig auf sich schauen und alles einsetzen bis zum Punkt, wo sie dann, nicht mehr mitkommen“* und von der Arbeitsgesellschaft *„ausgegrenzt“* werden. Beobachtet werden immer mehr auch jüngere Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die schon *„körperlich und psychisch niedergefahren sind“*. In schwierigen *„Beschäftigungskarrieren“* ist es für Befragte auch nachvollziehbar, wenn sich Betroffene aus dem Arbeitsmarkt – wenn möglich - zurückziehen, sich auf die Kinder konzentrieren und sich die *„psychologisch bedeutsame innere Zufriedenheit zu Hause holen.“* Gerade mit Kindern verliere der Beruf an Wichtigkeit, oft um den Preis großer Abhängigkeit vom Partner und drohender fehlender sozialer Absicherung bei Trennungen. Viele Frauen würden auch ihre beruflichen Ambitionen oder Ausbildungswünsche verschieben, bis *„die Kinder größer sind“*, dabei aber oft den Anschluss, das notwendige Selbstvertrauen und – verstärkt durch traditionelle Einstellungen im Umfeld - die Motivation zu neuen Anläufen verlieren.

Positiv – auch als Anknüpfungspunkt für Initiativen wie FEM - vermerkt wird, dass sich im lange Zeit vorherrschenden *„duldenden Verständnis von Frauen“* doch immer mehr Sprünge und Veränderungen zeigen würden. Wären Frauen früher lange in *„diskriminierenden Situationen“* verblieben und hätten *„viel durchgestanden“*, würden jetzt Frauen öfters *„ihre Situation hinterfragen und ihre Bedürfnisse wahrnehmen“*, z.B. dass sie, wenn die Kinder aus dem Haus sind, *„neue Wege beschreiten“* und sich umorientieren. Auch jüngere Frauen würden schon auf ihre Gesundheit achten, sich eine Auszeit nehmen und *„nach einer Pause nochmals durchstarten wollen.“* Es gäbe immer mehr *„mutige Frauen“*, die beruflich etwas Neues versuchen wollen.

Um Benachteiligungen zu reduzieren und mehr Chancengerechtigkeit zu erreichen ist es aus Sicht der befragten ExpertInnen unerlässlich, sowohl die persönliche als auch die strukturelle Dimension der benachteiligenden Lebenssituationen zu fokussieren. Wenn das gelinge, könnten mehrere Seiten profitieren. Frauen, die wieder eine gangbare berufliche Perspektive finden, Betriebe, denen ein neues Potential erschlossen wird und langfristig auch Gemeinden durch die Verhinderung von weiblicher Abwanderung mit allen negativen Folgeerscheinungen.

Beurteilung des Angebots von FEM

Das Projekt FEM wird von den ExpertInnen unisono begrüßt. Der Ansatz mit aufsuchendem Charakter, das individualisierte Vorgehen, die Verbindung von Information, Empowerment, Beratung, Coaching, Unterstützung und innovativen Lernangeboten sowie individuellen beruflichen Qualifikationen wird entsprechend den eigenen Erfahrungen mit sozialen und regional benachteiligten Frauen als notwendig und gemäß ihren Lebensbedingungen in hohem Ausmaß als sinnvoll erachtet, vor allem wenn es gelingt, mit FEM vorbereitend und stützend zu agieren und entsprechend den individuellen Bedarfen das durchaus breite Spektrum an Beratung und Weiterbildung in Kärnten zu ergänzen. Daher wird von möglichen NetzwerkpartnerInnen auch hohes Interesse an einer Kooperation signalisiert und versichert, dass der Bedarf an einer Nutzung von FEM (besonders im ländlichen Raum mit seinen eingeschränkten Möglichkeiten) besteht.

Angesichts von Erfahrungen mit häufiger Mehrfachbelastung und auch existenziellen Nöten von benachteiligten Frauen sei eine Vernetzung der Unterstützungseinrichtungen unbedingt erforderlich. Im Sinne einer Förderung der Resilienz und Lösungsorientierung sei es zunächst zentral, das Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und die Eigenverantwortung von Frauen zu stärken, Rollenbilder und Verhältnisse zu hinterfragen, während der Begleitung über längere Zeit offene Ohren für persönliche und familiäre Probleme zu haben sowie ressourcenorientiert Handlungskompetenzen zu erweitern. In Bezug auf Anforderungen und Chancen am Arbeitsmarkt sei eine konstruktive Konfrontation mit eigenen Ideen, Voraussetzungen und Zielvorstellungen sowie der bisherigen Berufs- und Bildungslaufbahn notwendig. Gerade Bildungsferne hätten „viele negative Erinnerungen im Kopf“, die ihre Motivation und ihr Durchhaltevermögen beeinträchtigen würden. Wichtig sei es auch, darauf hinzuschauen, was bislang „alles erreicht“ wurde, und nicht nur auf das, was alles nicht gelungen ist.

Allgemeine Gegensteuerungsansätze

Die Benachteiligung von Frauen erfordert viele unterschiedliche Antworten – differenziert nach den hauptsächlich zugrundeliegenden Faktoren. Anstelle einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung in Hinsicht auf das Projekt FEM, die im Kapitel zu den strategischen Ableitungen im Detail dargestellt sind, werden hier kurz die von den befragten ExpertInnen genannten wichtigsten allgemeinen Gegensteuerungsansätze, um mehr Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu erreichen, zusammengefasst. Diese reichen von infrastrukturellen Maßnahmen über Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit bis hin zu gezielten Förderprogrammen für benachteiligte Frauen, wie das Projekt FEM eines darstellt.

Wichtig sei es aber, neben all den Angeboten, welche die Arbeitsmarkt- und Berufschancen von Frauen erhöhen helfen sollen, auf der strukturellen Ebene anzusetzen und Gleichstellung als Querschnittmaterie, welche alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens betrifft, zu positionieren. Diesbezüglich wird vor allem der Ausbau der öffentlichen oder betrieblichen Kinderbetreuung eingefordert, um Frauen mehr Partizipation in jeglicher Hinsicht – ob Arbeit, Ausbildung, gesellschaftliches Leben, Kommunalpolitik - zu ermöglichen. Augenmerk sei vor allem auf die Leistbarkeit und auf passende und ausgeweitete Zeiten zu legen, je nach Bedarf der Eltern und Kinder sowie den regionalen Arbeitsplatzangeboten auch mit flexiblen Zusatzangeboten mit Kleingruppen, Tagesmüttern etc. So zum Beispiel seien in Tourismusregionen, aber auch für Angestellte im Handel, in der Altenbetreuung und Pflege längere Öffnungszeiten und Betreuung auch an Sonntagen notwendig.

Auf keinen Fall sollten Teilhabeprobleme am Arbeitsmarkt individualisiert werden. Unter anderem sei das in der Diskussion um Teilzeitarbeit zu sehen. Vielfach würde versucht, alles auf die

einzelnen Frauen „*abzuladen*“, sie sollten eben „*länger arbeiten*“, was angesichts der Lebensverhältnisse nicht angebracht sei. Einerseits sei Vollzeitarbeit für viele benachteiligte Frauen „*gar nicht zu schaffen*“, andererseits würde es die entsprechenden Stellen auch gar nicht geben. Aus dieser Perspektive wäre eine Entkoppelung der Teilzeitarbeit und der Versicherungs- bzw. Altersarmutsthematik durch entsprechende gesetzliche Regelungen dringend notwendig. Es müssten gesellschaftspolitische Antworten auf der Verhältnisebene gefunden werden – etwa bessere Entlohnung, familienfreundlichere Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen, eine bessere und höhere Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten, eventuell auch eine Art von Grundeinkommen²⁰⁶ für Benachteiligte, das gewährleisten könnte, dass Personen „*den Kopf frei bekommen*“ für Zukunftspläne und eine Weiterentwicklung, und sich nicht nur ständig um die Alltagsicherung kümmern müssten.

Abschließend werden die wichtigsten allgemeinen Anregungen für strukturelle Veränderungen im Sinne eines Vorschlagskatalogs für politische AkteurInnen kurz aufgelistet.

HANDLUNGSANREGUNGEN
Ebene Förderung von Gleichstellung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verstärktes „Mainstreaming“ für Gleichstellung auf allen Ebenen ➤ Gleichstellung als Querschnittmaterie durch institutionalisierte Vernetzung forcieren ➤ Forcierte Top-down Unterstützung für vermehrte Gleichstellung ➤ Sprachliche Positionierung von Gleichstellung als Materie, die alle betrifft, z.B. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt von „Frauenarbeit und Kinderbetreuung“ ➤ Zuständige Stellen (Länder, Gemeinden, Regionalstrukturen, Interessenvertretungen etc.) für langfristig tragbare Rahmenbedingungen einbinden ➤ Gesetzlicher Anspruch auf eine Kinderbetreuung auch vor dem letzten Kindergartenjahr ➤ Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, die die Entwicklung der Lebenssituationen von Frauen und Männern transparent darstellen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzeigen und zielgruppengerechte Entscheidungen und Maßnahmen ermöglichen
Ebene Aufbrechen von Rollenbildern - Aufteilung der Familienarbeit
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientierung an Regelungen der nordischen Länder in punkto Karenzteilung, Betreuungsarbeit, Verantwortung für Kinder etc. ➤ Erweiterte Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten über vier Jahre hinaus, Erhöhung der Beitragsgrundlage sowie Forcieren des (verpflichtenden) Pensionssplittings ➤ Verstärkte Berufsberatung mit nicht geschlechtsspezifischem Fokus in Schulen - Image der Lehre „<i>aufpeppen</i>“, mehr Berufsorientierung auch in weiterführenden Schulen
Ebene Regionale Infrastruktur
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbau des öffentlichen Verkehrs, um den Zugang zu Arbeitsplätzen, Ausbildungsstätten, Institutionen und Behörden oder Einrichtungen der Daseinsfürsorge zu erleichtern

²⁰⁶ Anlog dem Pilotprojekt „Sinnvoll tätig sein in Heidenreichstein“

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ergänzende flexible kleinräumige Verkehrsmittel (Sammeltaxis, Anruftaxis, Rufbusse etc.) ➤ Flächendeckende Kinderbetreuungsangebote ab einem Jahr – „es muss für jede Entscheidung der Familie eine Lösung da sein“ ➤ Ausbau der Betreuungsdienste und haushaltsnahen Dienste in den Kommunen, um eine Berufstätigkeit zu erleichtern
Ebene Wirtschaft und Betriebe
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle in den Betrieben – flexibleres Entgegenkommen bei Kernarbeits- und Gleitzeiten ➤ Forcieren von attraktiven Angeboten für Mädchen und Frauen im nichttraditionellen Bereich ➤ Förderung von Männerkarenzen in Betrieben - auch bei Führungskräften ➤ Umstellung der Betriebskulturen bei Terminen für Meetings, Treffen, Jour fixes etc. ➤ Verringerung der Lohnungleichheit und höhere Grundgehälter in Branchen mit vielen Frauen
Ebene spezielle Maßnahmen zur Unterstützung von benachteiligten Personen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vermehrte Anstrengungen in Schulen, um soziale Nachteile auszugleichen – bessere Förderungen, Ganztageschulen als Lösung ➤ Förderung des Führerscheins als wichtige „Grundqualifikation“ bei entsprechenden Lebenslagen ➤ (Verpflichtende) Wiedereinstiegsberatung kurz vor Auslaufen des Karenzgeldes ➤ „Inklusionsketten“ für die Reintegration besonders arbeitsmarktferner Personen ➤ Bessere Regelung des Zuverdiensts in der Sozialhilfe neu für SozialhilfebezieherInnen ➤ Höhere Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld - Frauen sind Krisenverliererinnen ➤ Virtuelles (geldwertes) Bildungskonto durch Pflege- und Familienarbeit, das autonom für Ausbildungen, Umschulungen etc. genutzt werden könnte

LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitsmarktprofil 2020 Kärnten. Hrsg. vom AMS Österreich.

Arbeitsmarktprofil 2020 Kärnten. Hrsg. v. AMS Österreich. Bildung in Zahlen 2018-2019. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien: 2020.

Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze. Projektleitung AMS: Claudia Felix und Ina Freudenschuß. Projektleitung L&R Sozialforschung: Claudia Sorger. L&R Sozialforschung und AMS Österreich: Wien, November 2020.

EU SILC 2020. Veröffentlicht im April 2021.

„E-Learning unter der Gleichstellungsbrille“. Eine Praxisstudie. Projektleitung AMS: Claudia Felix und Ina Freudenschuß Projektleitung: Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung) und Friederike Weber (prospect

GmbH) Autor/innen: Nadja Bergmann, Lisa Danzer (L&R Sozialforschung) in Zusammenarbeit mit Maria Kargl, Patricia Schweifer-Ruff, Friederike Weber (prospect GmbH). AMS Österreich, Wien, März 2021.

Finaler Projektabschlussbericht: „Kick-up – One Stop für berufliche Stabilität“. Version 2.0.

Gleichstellung in Zahlen: Gender Index 2019. Ein Nachschlagewerk aktueller Daten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich. Hrsg. vom Bundeskanzleramt 2020.

Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofile 2020 Kärnten

Kärntner Frauenbericht – Zahlen, Daten, Fakten 2017. Klagenfurt. Hrsg. vom Amt der Kärntner Landesregierung, Abteilung 4 – Soziales und Gesellschaft, Referat für Frauen und Gleichbehandlung 2017.

Mairhuber, Ingrid: 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich. Hrsg. vom Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2019. (= AMS report 137).

Knittler, Käthe: Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext. Zit. nach: [atypische_beschaeftigung_2017_allgemein_und_im_familienkontext.pdf](#)

Statistisches Handbuch des Landes Kärnten Daten 2019. Herausgeber im Eigenverlag: Amt der Kärntner Landesregierung, Landesstelle für Statistik. 65. Jahrgang 2020.

Stainer-Hämmerle, Kathrin; Zametter, Thomas Friedrich: Demographie_Check:Kärnten 2020. Kurzpräsentation. Erstellt von der Fachhochschule Kärnten im Auftrag der Kärntner Landesregierung. Klagenfurt 2021.

Statistik Austria. Erwerbsquoten sowie Erwerbstätigenquoten 2018 nach Bundesland, Alter und Geschlecht.

Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020. Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit. Hrsg. vom Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität. März 2014.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien 2019.

Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem Kärnten. Datenstand Oktober 2020. Erarbeitet vom Joanneum Research, Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung im Auftrag des Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds (KWF).

WKO Statistik. Arbeitgeberbetriebe 2021 Österreich nach Bundesländern und Beschäftigtengrößenklassen, Berichtsmonat 01/21. Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger.

WKO Statistik. Arbeitgeberbetriebe 2021 Österreich nach Bundesländern und Beschäftigtengrößenklassen, Berichtsmonat 01/21. Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger.

Links

<https://bis.ams.or.at/qualibarometer/bundesland>.

https://www.arbeitsmarktprofile.at/2/teil_05.html

<https://wibis.kwf.at/arbeit/geringfuegig-beschaeftigte>

www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html.

www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/

www.armutskonferenz.at/armut-in-oesterreich/aktuelle-armuts-und-verteilungszahlen

www.ktn.gv.at/Themen

www.wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/unserauftrag

www.unternehmerin.at/w2b

www.ams.at/regionen/kaernten/news/2021/04/der-kaerntner-arbeitsmarkt-im-april-2021#kaernten

www.meinbezirk.at/kaernten/c-politik/fuenf-personengruppen-sollen-von-neuem-sozialhilfegesetz-profitieren

Starke Frauen in der Wirtschaft. Kärntner Unternehmerinnen auf dem Vormarsch. Zit. nach: www.wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/unserauftrag.

Starke Frauen in der Wirtschaft. Spartenmitgliedschaft-Anzahl und Frauenanteil. Zit. nach: www.wko.at/site/fiw-kaernten/wirueberuns/FiW-in-Zahlen_2020.pdf