

STUDIE ZUR GLEICHSTELLUNG IN KÄRNTEN – EINE QUALITATIVE ANNÄHERUNG

1 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 Bezug auf gleiche Bezahlung oder 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. Einzelne 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 Benachteiligten 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 adäquate 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) 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 Grundeinkommen¹ für Benachteiligte, das gewährleisten könnte, dass Personen „*den Kopf frei bekommen*“ für Zukunftspläne und eine Weiterentwicklung, und sich nicht nur ständig um die Alltagssicherung 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 „aufpeppen“, mehr Berufsorientierung auch in weiterführenden Schulen
Ebene Regionale Infrastruktur

¹ Anlog dem Pilotprojekt „Sinnvoll tätig sein in Heidenreichstein“

- Ausbau des öffentlichen Verkehrs, um den Zugang zu Arbeitsplätzen, Ausbildungsstätten, Institutionen und Behörden oder Einrichtungen der Daseinsfürsorge zu erleichtern
- 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

- 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

- 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 Zuverdienstes 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