

„...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“

Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss

Eine Studie im Rahmen von learn forever: www.learnforever.at

Durchgeführt von:

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung
agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Autorinnen:

Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller, Mag.^a Ulla Sladek, Mag.^a Anna Stiftinger

unter Mitarbeit von:

Elisabeth Rieser und Nicole Kowatsch

Graz und Salzburg, Juli 2009

Chancengleichheit
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft

PERI-PHERIE
institut für
praxisorientierte
genderforschung

Vorwort

Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Studie, weil diese Gruppe der Frauen doppelt benachteiligt ist und gesellschaftlich nur schwer sichtbar wird: In einer erwerbszentrierten Gesellschaft ist Nichterwerbstätigkeit oft mit einem gesellschaftlichen Ausschluss verbunden. Bildungsbenachteiligte nehmen zudem in sehr geringem Ausmaß an den gängigen Angeboten der Weiterbildung teil. Diese zwei Faktoren haben uns dazu bewogen, uns mit der Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Abschluss zu beschäftigen. Frauen, die seit mindestens drei Jahren nicht mehr erwerbstätig sind, die über maximal Pflichtschulabschluss verfügen, die seit mindestens drei Jahren an keiner beruflich verwertbaren Weiterbildung teilgenommen haben, die keine oder wenige Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben und älter als 24 Jahre sind, wurden in der Studie zu ihren Bildungswünschen und -bedarfen befragt, damit Lern- und Bildungsangebote entwickelt werden können, die ihnen den Einstieg in formalisierte Lernprozesse ermöglichen.

Die Studie wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen“ durchgeführt. learn forever¹ hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von jenen Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernangeboten und damit zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben.

In diesem Endbericht stellen wir zuerst den Hintergrund und das Design dar, um daran anschließend die Ergebnisse aus allen Erhebungsschritten ausführlich darzustellen, welche wir anschließend zusammenfassend darstellen. Den Abschluss bilden die von uns aus den Ergebnissen der Studie abgeleiteten Empfehlungen. Diese richten sich an Verantwortliche aus Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie an BildungsanbieterInnen, Bildungsberatung, Beratungsstellen und lokale AkteurInnen und beinhalten sowohl die politische Gestaltung von Rahmenbedingungen als auch Zielgruppenreichung und Gestaltung von Lernangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen bedanken, die durch ihr Wissen und einiges an Zeit zum Zustandekommen dieser Studie beigetragen haben:

- Frauen aus der Untersuchungsgruppe, die sich die Zeit für ein Einzelinterview und/oder einen Workshop genommen haben;
- alle ExpertInnen und MultiplikatorInnen im Bezirk Oberpullendorf, in Bruck an der Mur und in Innsbruck, die uns Interviews gegeben haben und die uns durch zahlreiche Aktivitäten bei der Suche nach Frauen aus der Untersuchungsgruppe unterstützt haben;
- die Kolleginnen von learn forever, die das Design und laufend Zwischenergebnisse mit uns diskutiert haben.

¹ Das aktuelle Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur finanziert und zwischen September 2007 und Dezember 2009 umgesetzt. Nähere Informationen zu learn forever und den weiteren Teilprojekten online unter: <http://www.learnforever.at>

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei den AuftraggeberInnen, insbesondere bei Frau Mag.^a Regina Rosc, die es uns ermöglicht haben, uns in eine neue Dimension von Bildungsbenachteiligung vorzuwagen.

Doris Kapeller, Ulla Sladek und Anna Stiftinger

Inhaltsverzeichnis

1.	<i>Einleitung</i>	6
2.	<i>Konzepte von Nichterwerbstätigkeit</i>	9
2.1.	Definition von Nichterwerbstätigkeit.....	9
2.2.	Indikatoren der Nichterwerbstätigkeit.....	10
2.3.	Quantitative Erfassung – wie viele Nichterwerbstätige gibt es?.....	12
2.4.	Resümee	17
2.5.	Tabellen zu (Nicht-)Erwerbstätigkeit.....	19
3.	<i>Faktoren der Beteiligung/Nicht-Beteiligung an Weiterbildung</i>	22
3.1.	Zahlen zur (Nicht-)Beteiligung an Weiterbildung.....	22
3.2.	Weitere Faktoren für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung	29
3.3.	Resümee	31
3.4.	Tabellen zur Beteiligung an Weiterbildung	32
4.	<i>Beschreibung der Modellregionen</i>	34
4.1.	Einleitung.....	34
4.2.	Oberpullendorf.....	34
4.3.	Bruck an der Mur.....	44
4.4.	Innsbruck.....	53
4.5.	Resümee	65
4.6.	Tabellen zu den Modellregionen.....	67
5.	<i>Die Expertinneninterviews</i>	75
5.1.	Zu den Expertinneninterviews	75
5.2.	ExpertInneninterviews Oberpullendorf	80
5.3.	Expertinneninterviews Bruck an der Mur.....	90
5.4.	Expertinneninterviews Innsbruck	103
6.	<i>Interviews und Workshops mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen</i>	118
6.1.	Einzelinterviews	118
6.2.	Auswertung der qualitativen Interviews.....	121
6.3.	Workshops/Gruppendiskussionen	158
6.4.	Inhaltliche Ergebnisse der Workshops	160

7. Zusammenfassung	163
7.1. Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen	163
7.2. Gründe der Nichterwerbstätigkeit.....	167
7.3. Lernen und Weiterbildung	171
7.4. Resümee	179
8. Empfehlungen für eine Ausrichtung der Erwachsenenbildung auf bildungsbenachteiligte Frauen	181
8.1. Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen	181
8.2. Lernangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen	187
9. Literatur	202
10. Anhang.....	206
10.1. Tabellenverzeichnis	206
10.2. Grafik-Verzeichnis.....	206
10.3. Leitfaden ExpertInneninterviews	207
10.4. Leitfaden qualitative Interviews mit Frauen aus der Untersuchungsgruppe.....	209

1. Einleitung

Mit diesem Bericht stellen wir die Ergebnisse der Studie Bildungswünsche und -bedarfe von bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss dar²

Die Zugangsbarrieren zum Lebensbegleitenden Lernen und zur Wissensgesellschaft sind vielfältig: Lernen wird häufig auf Grund schlechter Schulerfahrungen mit einem negativen Beigeschmack assoziiert und erinnert an Bildungslücken. Geringes bzw. fehlendes eigenes Einkommen führen dazu, dass Bildungsangebote oft nicht mehr leistbar sind und als „Luxus“ empfunden werden. Herkömmliche Bildungsangebote richten sich in der Regel an Bildungsinteressierte oder -erfahrene und überfordern Personen mit wenig Bildungserfahrung. Sie sind nicht ausreichend niederschwellig angesetzt, es kann kein direkter Nutzen aus ihnen gezogen werden oder sie sind mit den Rahmenbedingungen der Frauen nicht vereinbar.

Die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen, die nur einen Pflichtabschluss als höchst abgeschlossene Bildung hat, spielt innerhalb der Gruppe der Bildungsbenachteiligten eine besondere Rolle, da sie durch ihre geringe Qualifikation und durch ihre geringe institutionelle Einbindung in vielen Bereichen der Politik übersehen wird. Deswegen ist bisher auch wenig Wissen über ihre Bildungsbedarfe, -zugänge und Bildungswünsche vorhanden. Die Gruppe der „Nichterwerbstätigen“ mit nur Pflichtschulabschluss ist kaum beschrieben und definiert. Sie scheint, wenn überhaupt, in Statistiken nur als Restgröße auf.

Aus diesen genannten Gründen stehen die bildungsbenachteiligten, nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss im Mittelpunkt der Studie:

Im Speziellen geht es um Frauen, die

- seit mindestens drei Jahren nicht mehr erwerbstätig sind,
- über maximal Pflichtschulabschluss verfügen,
- seit mindestens drei Jahren an keiner beruflich verwertbaren Weiterbildung teilgenommen haben,
- über keine oder geringe IKT-Kenntnisse verfügen und
- älter als 24 Jahre sind.

Ziele der Studie

Mit dieser Studie soll Grundlagenwissen über bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss in drei österreichischen Regionen erzeugt werden. Weiters sollen ihre Bildungsbedürfnisse und -bedarfe sichtbar gemacht werden, damit Bildungsangebote entwickelt werden können, die ihnen den Einstieg ins Lebensbegleitende Lernen ermöglichen.

Folgendes wollen wir mit der Studie erreichen:

- einen Kenntniserwerb über bildungsbenachteiligte, seit mindestens drei Jahren nicht erwerbstätige Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss und ihre Bildungsbeteiligung,

² Die Durchführung erfolgte zwischen Februar 2008 und Juni 2009.

- Wissen über Motive, Anforderungen, Rahmenbedingungen und Bildungswünsche von nicht erwerbstätigen Frauen mit nur Pflichtschulabschluss und
- Grundlagenwissen über eine weitere segmentierte Gruppe innerhalb der Gruppe der Bildungsbenachteiligten, für welche die Lernangebote von learn forever adaptiert werden können.

Design der Studie

Im ersten Schritt der Studie wurde untersucht, wie Nichterwerbstätigkeit in unterschiedlichen Konzepten beschrieben wird und wie sich diese unterschiedlichen Zugänge statistisch beschreiben lassen. Parallel dazu wurden quantitative Faktoren zur geringen Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen dargestellt.

Für die empirischen Erhebungen wurden gemeinsam mit dem bm:ukk und den learn forever-Partnereinrichtungen drei österreichische Modellregionen ausgewählt:

- als ländliche Region der agrarisch strukturierte Bezirk Oberpullendorf,
- als Bezirkshauptstadt Bruck an der Mur, dessen Wirtschaftsstruktur industriell geprägt ist, und
- als städtische Region die mittlere Großstadt Innsbruck mit ihrer dienstleistungsorientierten Wirtschaftsstruktur.

Zur Charakterisierung der Regionen wurden jeweils die demographischen Gegebenheiten, die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsstruktur sowie der Weiterbildungsmarkt und infrastrukturelle Rahmenbedingungen, die eine Weiterbildungsbeteiligung unterstützen, beschrieben.

Im nächsten Schritt wurden 20 ExpertInneninterviews mit 25 Expertinnen³ in den Modellregionen durchgeführt (jeweils sechs in Oberpullendorf und Bruck an der Mur, acht in Innsbruck). Wir haben Expertinnen aus Bildungseinrichtungen, aus arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, (Frauen-)Beratungsstellen und sozialpolitisch Aktive zu Charakteristika des regionalen Weiterbildungs- und Arbeitsmarktes, zu Problemlagen und Gründen der Nichterwerbstätigkeit, zu Hindernissen für die Weiterbildungsbeteiligung und zu förderlichen Bedingungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in der Region befragt. Zudem wurde versucht, über die Expertinnen Interviewpartnerinnen aus der Untersuchungsgruppe zu finden. Die Interviews wurden aufgenommen, transkribiert, mittels Inhaltsanalyse ausgewertet und mit der Regionalanalyse zusammengeführt.

Im nächsten Schritt wurden 36 nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Schulabschluss qualitativ befragt. Bei den Migrantinnen haben wir das Kriterium Bildungsabschluss etwas erweitert, da Migrantinnen mit höherer Ausbildung aus dem Herkunftsland ohne deren Anerkennung vor der gleichen beruflichen Situation stehen wie in Österreich geborene Pflichtschulabgängerinnen. Wir haben zudem relativ viele Frauen interviewt, die nach längerer Zeit bereits wieder eine Weiterbildung begonnen hatten, da uns im Laufe des Forschungsprozesses immer mehr bewusst wurde, dass diese mehr Auskunft über den Weg ins formalisierte Lernen geben können. Die Rekrutierung der

³ Wir haben in allen drei Regionen Experten und Expertinnen wegen Interviews angefragt, es haben sich nur Frauen zu einem Interview bereit erklärt.

Interviewpartnerinnen erfolgte über unzählige Strategien, die weiter unten beschrieben werden. Sie wurden zu ihrer Schulbildung und ihren Berufserfahrungen, den Gründen für ihre Nichterwerbstätigkeit, ihrem Zugang zum und dem Stellenwert von Lernen, ihren bisherigen Weiterbildungserfahrungen, zu Themen und Rahmenbedingungen, die sie zur Teilnahme an Weiterbildung motivieren würden, zu Kenntnissen und zum Stellenwert von IKT sowie zum Wissen über Weiterbildungsangebote in der Region befragt. Auch diese Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Im letzten Erhebungsschritt wurden vier Workshops mit 22 nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen durchgeführt. Die Forschungsfrage, wie der Wiedereinstieg in einen formalisierten Lernprozess gelingt, stand im Mittelpunkt dieses Untersuchungsschrittes. Zum Einstieg ins Thema Lernen wurde eine assoziative Methode gewählt, um dann anschließend in eine Gruppendiskussion überzugehen. Es wurde zu den Themen Lernanlässe, Erfolgsfaktoren beim Lernen und Informationsquellen diskutiert. Die Workshops wurden genau dokumentiert, die Diskussionen wurden aufgezeichnet und transkribiert und für die Entwicklung der Empfehlungen ausgewertet.

Die Ergebnisse aller Erhebungsschritte bildeten die Basis für die Entwicklung von Empfehlungen an AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik und LeiterInnen sowie pädagogisch Verantwortliche von Bildungseinrichtungen, die Lernangebote für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss umsetzen wollen. Induktiv wurde eine Struktur für die Empfehlungen entwickelt, sie wurden jeweils in den empirischen Kontext gesetzt, so dass die Empfehlungen eingebettet in Begründungen, die sich auf unser empirisches Material beziehen, dargestellt werden.

2. Konzepte von Nichterwerbstätigkeit

„Nichterwerbstätigkeit“ wird in Literatur und Statistik sehr unterschiedlich benannt und definiert. Die Ausdrücke reichen von „Inaktivität“ bis zur „klassischen Hausfrau“, zumeist jedoch stellen sie in den Definitionen und Statistiken eine Restgröße dar: nämlich das Pendant zur Erwerbstätigkeit.

Im vorliegenden Kapitel wird den statistischen Konzepten auf den Grund gegangen, der Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht hergestellt und in Abgrenzung zu diesen Konzepten der Nichterwerbstätigkeit die in der Studie untersuchte Gruppe beschrieben.

Im ersten Teil wird geklärt, inwieweit sich Nicht-Erwerbspersonen nach dem Labour Force-Konzept von jenen nach dem Lebensunterhaltskonzept unterscheiden, um diese dann der Untersuchungsgruppe in der Studie gegenüberzustellen, welche etwas quer zu den beiden verwendeten Konzepten in der Statistik liegt.

Im zweiten Teil geht es um die quantitative Annäherung an unsere Untersuchungsgruppe auf der Ebene von Gesamtösterreich. Die Erhebung des Erwerbsstatus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter innerhalb des Mikrozensus gibt Aufschluss darüber und gleichzeitig wird damit der große geschlechtsspezifische Unterschied sichtbar. Auch hier wird auf die unterschiedlichen Konzepte und die quantitative Bestimmung nach dem Labour Force-Konzept und dem Lebensunterhaltskonzept eingegangen und diese mit der Untersuchungsgruppe verglichen. Statistische Zahlen zeigen weitere Unterschiede nach Alter, nach Ausbildung und nach Arbeitswunsch.

2.1. Definition von Nichterwerbstätigkeit

Ides Nicaise (2007)⁴ liefert eine detaillierte Definition von Nichterwerbstätigkeit: Zur nicht erwerbstätigen Bevölkerung zählen Menschen, die weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet sind. Es sei wichtig zu beachten, dass Nichterwerbstätige unter Umständen sehr wohl einer nichtwirtschaftlichen Tätigkeit (Haushalt, ehrenamtliche Tätigkeit) nachgehen und persönlich nicht unbedingt Leistungen beanspruchen. Die Gründe für Nichterwerbstätigkeit variieren je nach Gruppen und reichen von Ausbildung über Pflege- und Haushaltsarbeit bis hin zu Resignation und Arbeitsunfähigkeit.

Im 20. Jahrhundert war die „klassische Hausfrau“ der Prototyp einer nicht erwerbstätigen Person. Bis heute ist die Vorstellung von nicht erwerbstätigen Personen keinesfalls geschlechtsneutral konnotiert, zumeist werden damit Frauen verbunden.

In der Realität existieren unterschiedliche Formen der Nichterwerbstätigkeit. Sie reichen von Personen, die nie den Schritt in das Erwerbsleben geschafft haben, über Personen mit leichten Behinderungen bzw. Krankheiten und Personen, die Pflege von Kindern und alten Menschen übernehmen, bis hin zu Personen, die ausschließlich am Schwarzmarkt tätig sind.

Eine ausreichende Integration in den Arbeitsmarkt stellt (nicht zuletzt aufgrund des dadurch erzielbaren Einkommens) eine wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am sozialen Leben dar. Für einen erheblichen Kreis der Österreicherinnen und Österreicher ist diese

⁴ In: Marjolein (2007)

Voraussetzung nicht oder nur unzureichend erfüllt. Die Betroffenen sehen sich nicht in der Lage, sich jahresdurchgängig am Arbeitsmarkt zu positionieren. Sie sind (zumindest zeitweise) weder beschäftigt noch beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt.

2.2. Indikatoren der Nichterwerbstätigkeit

Die Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit sind statistisch nicht so leicht zu fassen. Wie oben beschrieben wird Nichterwerbstätigkeit für die Beschreibung einer breiten Palette an Zuständen und Aktivitäten außerhalb des formellen Arbeitsmarktes herangezogen, von denen viele durchaus produktiv sind.

Die meisten statistischen Definitionen und Beschreibungen der Nichterwerbstätigkeit gehen von ihr einer Restgröße im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit aus: Die Erwerbstätigen sind auf unterschiedliche Weise definiert und statistisch beschrieben, der Rest zählt zu den Nichterwerbstätigen.

So empfehlen Gudrun Biffel und Julia Boch-Schappelwein (2003), die Nichterwerbsquote (Berechnungsschlüssel: 100 Prozent der relevanten Gruppen minus deren Erwerbsquote) als Indikator heranzuziehen, um einen raschen direkten Einblick in das Ausmaß der Nichteinbindung der erwerbsfähigen Bevölkerung ins Erwerbsleben zu erhalten.

Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen, also der Erwerbstätigen und Arbeitslosen, an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ohne Präsenz- und Zivildienstler.

Nimmt man die Erwerbsquote als Grundlage dafür, die Nichterwerbsquote zu berechnen, stellt sich die Frage, wie die Erwerbsquote berechnet wurde, nämlich ob das Lebensunterhaltskonzept (LUK), das auf Selbsteinschätzung der Befragten beruht, oder das Labour Force-Konzept (LFK), bei dem die Einstufung der Befragten durch zahlreiche Fragen erfolgt (und das nicht unbedingt der im Alltag verbreiteten Einschätzung entspricht), verwendet wurde.

2.2.1. Nicht-Erwerbspersonen nach dem Labour Force-Konzept (LFK)

Nach dem Labour Force-Konzept gelten jene Personen als erwerbstätig, die in der Referenzwoche – die Woche vor dem Befragungszeitpunkt – mindestens eine Stunde für Entgelt oder als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet haben, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgehen sowie Karenz-/Kindergeldbezieherinnen mit aufrechter Dienstverhältnis bis 2 Jahre. Arbeitslos sind jene Personen, die während der Berichtswoche in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch aktiv nach Arbeit suchen und innerhalb der nächsten zwei Wochen für die Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen. Zu den Nichterwerbspersonen zählen all jene Personen, die nach der jeweiligen Definition weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Darin finden sich also sehr unterschiedliche Gruppen: SchülerInnen, StudentInnen, Haushaltsführende, PensionistInnen, Menschen, die zum Beispiel wegen Kinderbetreuung oder Pflege keine Arbeit suchen oder wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit keine aktiven Schritte unternehmen, bzw. Menschen, die auf Grund von Resignation nicht (mehr) aktiv Arbeit suchen.

2.2.2. Nicht-Erwerbspersonen nach dem Lebensunterhaltskonzept (LUK)

Erwerbstätigkeit nach dem LUK beruht auf der Selbsteinschätzung der im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung befragten Personen. Bis in das Jahr 2003 war die Erwerbstätigkeit an eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden geknüpft, diese definitorische Einschränkung gilt seit 2004 nicht mehr. Hier ordnen sich die Befragten selbst einer sozialen Gruppe (erwerbstätig, arbeitslos, PensionistIn, haushaltsführend, SchülerIn/Studierende, dauerhaft arbeitsunfähig, Präsenz-/Zivildienstler, in Elternkarenz, anderes) zu. In diesem Konzept wird zwischen Erwerbstätigen inklusive Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbeziehenden mit aufrechten Dienstverhältnissen, Arbeitslosen und Personen, mit sonstigem Lebensunterhalt (15 Jahre und älter) unterschieden. Damit kann diese Definition noch genauer Aufschluss über die Zusammensetzung der Nichterwerbstätigen geben.

Die Begriffe der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit weichen vom *Labour Force-Konzept* (LFK) insofern ab, als sie beim Lebensunterhaltskonzept auf der Selbsteinstufung beruhen, die von den Befragten wohl in der Regel danach getroffen wird, was überwiegt. Beispielsweise wird sich eine Studentin, die in der Referenzwoche einige Stunden gearbeitet hat, dennoch als Studentin einordnen, obwohl sie nach dem LFK-Konzept bereits als erwerbstätig gilt. Nach diesem reicht bereits eine Wochenstunde Erwerbstätigkeit aus.

Petra Gregoritsch (2006) unterscheidet drei Kreise von Erwerbslosigkeit, da die individuellen Gründe für Erwerbslosigkeit vielfältig sind: Ein Personenkreis ist „naheliegenderweise erwerbslos“, das sind Personen, die sich in Ausbildung befinden, bereits in Pension sind, aufgrund schwerer Krankheiten keiner Beschäftigung nachgehen können und Frauen in den Wochen vor und nach der Geburt eines Kindes. Ein anderer Personenkreis mag Erwerbslosigkeit „als Zwischenschritt“ sehen, etwa um Versorgungspflichten im familiären Bereich wahrzunehmen, um sich weiterzubilden oder um eine „Auszeit“ zu nehmen. Einen dritten Personenkreis stellen „Personen ohne substantielle Beschäftigungsperspektive“ dar. Diese Personen sehen sich nicht in der Lage, Zugang zu einer stabilen Beschäftigung zu finden.

Um die Größenordnung von Nichterwerbstätigkeit nach dieser Definition einzuschätzen, kurz einige Zahlen zu Wien⁵: Nach dieser Definition waren im Jahr 2004 in Wien 43 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwerbslos. Rund 38,6 Prozent davon waren „naheliegenderweise erwerbslos“, 27,1 Prozent waren erwerbslos „als Zwischenschritt“ und 34,3 Prozent hatten „keine substantielle Beschäftigungsperspektive“⁶.

⁵ Es existieren keine Erhebungen bzw. Berechnungen für Österreich.

⁶ Gregoritsch (2006), S. 41

2.2.3. Betrachtung von Nichterwerbstätigkeit innerhalb der Studie

Die Auswahl unserer Untersuchungsgruppe beruht auf Erfahrungen aus der Praxis. Im Mittelpunkt der Studie stehen bildungsbenachteiligte und – seit mindestens drei Jahren – nicht erwerbstätige Frauen. Unsere Untersuchungsgruppe lässt sich weder im Labour Force-Konzept noch im Lebensunterhaltskonzept statistisch exakt erfassen, denn wir beziehen sowohl einen Teil der Frauen, die zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen zählen, als auch einen Teil der Frauen, die zur Gruppe der Arbeitslosen gehören, in unsere Untersuchung ein:

In dieser Studie soll das Hauptaugenmerk auf jene Frauen gelenkt werden, die

- seit mindestens drei Jahren keiner Erwerbsarbeit nachgehen und
- die nicht zur Gruppe der naheliegend erwerbslosen Personen (wie etwa Schülerinnen, Pensionistinnen und dauerhaft Arbeitsunfähige) zählen.

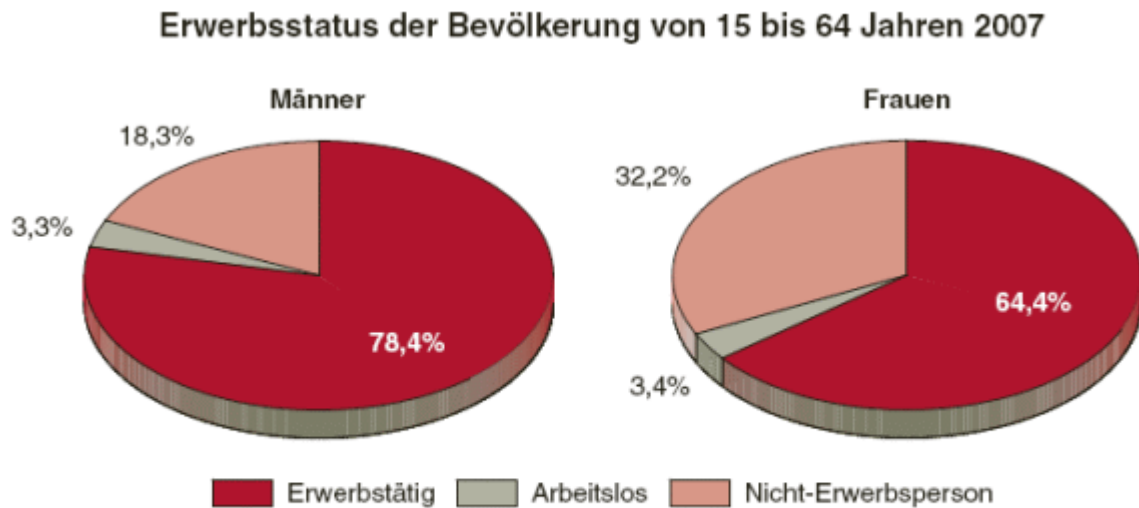
Das können zum Beispiel „klassische Hausfrauen“ sein, Wiedereinsteigerinnen (wenn die Elterkarenzzeit vorbei ist und sie in keinem aufrechten Dienstverhältnis mehr stehen) oder „langzeitarbeitslose“ Frauen. Ob diese Frauen aktiv Arbeit suchen (wie beim Labour Force-Konzept vorgesehen) oder ob sie, wie bei der nationalen Definition von Arbeitslosigkeit, beim AMS vorgemerkt sind, ist für unsere Untersuchung kein entscheidendes Kriterium. Besonderes Augenmerk soll in dieser Studie hingegen auf jene Frauen gerichtet werden, die keinen Anspruch auf finanzielle Unterstützung durch das AMS haben, also nicht zur primären Zielgruppe des AMS zählen.

Besser beschreibbar ist unsere Untersuchungsgruppe nach dem Lebensunterhaltskonzept, nach dem die Befragten sich selbst als erwerbstätig bzw. nicht erwerbstätig bzw. als arbeitslos bezeichnen. Das Labour Force-Konzept (nach dem eine Person als erwerbstätig gilt, sobald sie eine Stunde bezahlte Erwerbsarbeit in der Referenzwoche geleistet hat) ist jedoch das international übliche Konzept, das meist für weitere Berechnungen wie z. B. die Erwerbsquote verwendet wird. Aus diesem Grund wird in Folge auch weiter auf das Labour Force-Konzept Bezug genommen.

2.3. Quantitative Erfassung – wie viele Nichterwerbstätige gibt es?

Die statistische Erfassung des Erwerbsstatus, somit der Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit, kann wie gesagt nach dem Labour Force-Konzept oder Lebensunterhaltskonzept erfolgen.

Grafik 1: Erwerbsstatus der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren 2007 nach dem Labour Force-Konzept



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres).
 Erstellt am: 07.04.2008.
 Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler.

Im Jahresdurchschnitt 2007 betrug die **Zahl der Erwerbspersonen** (erwerbstätige und arbeitslose Personen) nach dem Labour Force-Konzept insgesamt 4.213.500 Personen (2.298.300 Männer, 1.915.200 Frauen). Innerhalb des letzten Jahrzehnts stieg diese Zahl kontinuierlich an. Der leichte Rückgang von 2003 auf 2004 und die deutliche Zunahme im Folgejahr sind zum Teil auf die erhebungsbedingte Umgestaltung des Mikrozensus zurückzuführen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte ein Plus von rund 90.000 Erwerbspersonen verzeichnet werden. 4.027.900 Personen waren 2007 erwerbstätig, das sind um 400.000 mehr als noch vor zehn Jahren. Diese Entwicklung geht fast ausschließlich auf das Konto der weiblichen Erwerbstätigen, deren Zahl sich seit 1997 beträchtlich erhöht hat. Auch die **Arbeitslosigkeit** nahm im letzten Jahrzehnt zu und betraf im Jahr 2007 **185.600 Personen**; gegenüber dem Vorjahr zeigte sich ein Rückgang von 10.000 Personen.⁷

Die **Erwerbsquote** der 15- bis 64-Jährigen betrug 2007 74,7 Prozent, jene der Männer 81,7 Prozent und der Frauen 67,8 Prozent. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern entwickelte sich in den letzten Jahren unterschiedlich. Bei den Männern betrug die Erwerbsquote im Jahr 1997 80,4 Prozent und liegt nun geringfügig darüber (81,7 Prozent). Bei den Frauen ließ sich hingegen eine Zunahme von 6,5 Prozentpunkten erkennen, welche vor allem auf Frauen mittleren Alters zutraf.

Nach dem **Lebensunterhaltskonzept** gab es im Jahr 2007 4.102.900 Erwerbspersonen und 2.802.200 Personen ab 15 Jahren mit einem sonstigen Lebensunterhalt (PensionistIn, haushaltsführend, SchülerIn/Studierende, dauerhaft arbeitsunfähig, Präsenz-/Zivildienstler, in

⁷ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/erwerbspersonen/index.html, Stand: 10.02.2009

Elternkarenz, anderes). Die Entwicklung innerhalb des letzten Jahrzehntes verlief ähnlich wie nach dem Labour Force-Konzept. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen erhöhte sich von 1.501.800 im Jahr 1997 auf 1.732.400 im Jahr 2007.⁸

Im Vergleich der Zahlen fällt auf, dass beim **Lebensunterhaltskonzept** die Zahl der Erwerbspersonen deutlich geringer ausfällt: Nach diesem Konzept sind es 110.600 Personen weniger als im Labour Force-Konzept, die zur Gruppe der Erwerbspersonen zählen.

Im Jahresdurchschnitt 2007 wurden insgesamt **3.977.300 Nicht-Erwerbspersonen** aller Altersgruppen ermittelt (1.686.500 Männer, 2.290.800 Frauen). Im Alter von 15 oder mehr Jahren betrug deren Zahl 2.691.600 Personen (1.027.700 Männer, 1.663.900 Frauen), bei den 15- bis 64-Jährigen 1.402.400 (505.900 Männer, 896.500 Frauen). An diesen Zahlen wird sehr deutlich, dass Frauen bei den Nicht-Erwerbspersonen viel stärker vertreten sind.⁹

Nicht-Erwerbspersonen und Arbeitslose zusammen umfassten im Jahresdurchschnitt 2007 insgesamt **4.162.900** Personen. Die uns interessierende Gruppe der „**Nichterwerbstätigen**“ setzt sich aus einem Teil der Nicht-Erwerbspersonen sowie einem Teil der arbeitslosen Personen zusammen. Die Anzahl der Personen dieser Gruppe lässt sich nur annäherungsweise beschreiben, denn unsere Definition ist statistisch nicht erfasst. In den folgenden Abschnitten versuchen wir diese grobe Annäherung.

2.3.1. Nicht-Erwerbspersonen nach Geschlecht

Große Unterschiede bestehen bei der Nichterwerbsquote nach Geschlecht. Während in skandinavischen Ländern die Unterschiede gering sind, existieren relativ große geschlechtsspezifische Unterschiede in kontinental- und südeuropäischen Sozialstaatsmodellen. Österreich zählt zu den kontinentaleuropäischen Ländern. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede ergeben sich aus den unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten der Frauen, insbesondere im öffentlichen Sektor, dem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, der Organisation der Ausbildung (z. B. Lehre) und der Organisation der Kinder- und Altenbetreuung.¹⁰

Die Erwerbsbeteiligung (und damit auch die Komplementärgröße der Nichterwerbspersonen) entwickelte sich in den letzten zehn Jahren unter Männern und Frauen unterschiedlich. Bei den Männern zeigen sich, vor allem durch die verlängerte Ausbildungsphase, aber auch konjunkturell bedingt, lange Zeit Rückgänge bei den Erwerbspersonen und Erwerbstätigen. 1996 lag bei Männern die Erwerbsquote bei 80,6 Prozent, ein Wert, der erst 2006 durch die verhältnismäßig günstige Lage am Arbeitsmarkt wieder annähernd erreicht wurde. Bei den Frauen stieg jedoch durch die Zunahme der Erwerbsbeteiligung unter Müttern die Erwerbsquote von 61,0 Prozent 1996 auf 67,0 Prozent 2006. Dementsprechend nahm in den

⁸ Statistik Austria, online unter:

http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_erwerbsstatus_023348.xls,
Stand: 10.02.2009

⁹ Statistik Austria, online unter

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html,
Stand: 10.02.2009

¹⁰ Vgl. Biffi/Bock-Schappelwein (2003)

letzten zehn Jahren die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen im Erwerbsalter bei den Männern etwas zu, und bei den Frauen etwas ab.

Eine Aufstellung der Nicht-Erwerbspersonen nach ihrem Lebensunterhalt lässt deutliche Unterschiede nach dem Geschlecht erkennen (wobei hier zu beachten ist, dass keine Alterseinschränkung gegeben ist, vgl. Tabelle 1, S. 19):

Im Jahr 2007 teilten sich die weiblichen Nicht-Erwerbspersonen (2.290.800) aller Altersgruppen wie folgt auf: 40,57 Prozent Pensionistinnen, 9,12 Prozent in Ausbildung, 1,63 Prozent arbeitslos¹¹, 1,30 Prozent dauerhaft arbeitsunfähig, 16,99 Prozent ausschließlich haushaltsführend, 2,11 Prozent in Elternkarenz¹², 27,37 Prozent Kinder bis 14 Jahre und 0,92 Prozent anderes.

Demgegenüber ist die Zusammensetzung der männlichen Nicht-Erwerbspersonen (1.686.500) um einiges anders, da nur ein verschwindender Anteil der erwerbslosen Männer ausschließlich haushaltsführend ist: 43,64 Prozent sind Pensionisten, 10,9 Prozent in Ausbildung, 2,66 Prozent arbeitslos, 2,47 Prozent dauerhaft arbeitsunfähig, 38,46 Prozent sind Kinder bis 14 Jahre und 1,36 Prozent sind anderes. Über die Anzahl der haushaltsführenden Männer und Männer in Elternkarenz lässt sich aufgrund der geringen Anzahl statistisch keine Aussage mehr machen (siehe Tabelle 1, S.19).

2.3.2. Nicht- Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht

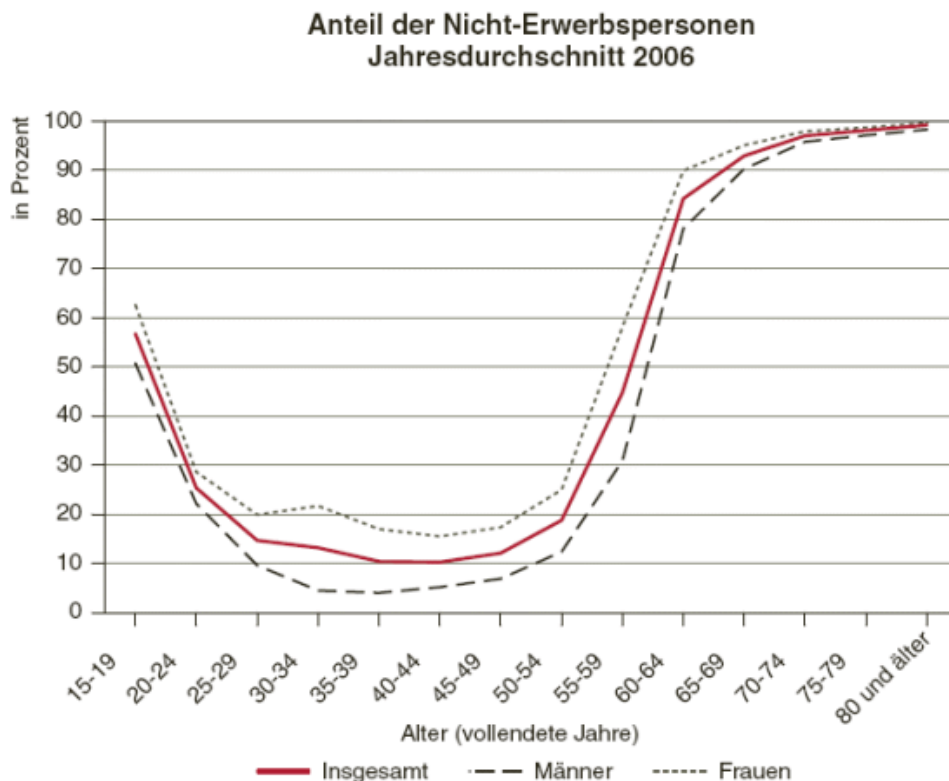
Grafik 2 zeigt mittels dem Anteil der Nichterwerbspersonen an der Bevölkerung in den entsprechenden Altersgruppen, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im mittleren Alter am größten sind, was sich dadurch erklären lässt, dass noch immer viele Mütter die Hauptverantwortung für die Kindererziehung übernehmen und ihre Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen.

1.399.100 Nicht-Erwerbspersonen waren zwischen 15 und 64 Jahre alt, fast zwei Drittel davon sind Frauen (886.800; 512.400 Männer). Im Vergleich zum 2. Quartal 2007 ist die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen in diesem Alter gesunken (um 5.000), dies entspricht einem Anstieg bei der Zahl der Erwerbspersonen. Bei Personen mittleren Alters (25 bis 54 Jahre) war die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen erwartungsgemäß am niedrigsten.

¹¹ Das sind nur jene Personen, die sich selbst als arbeitslos bezeichnen, aber den Kriterien für Arbeitslosigkeit des Labour Force-Konzepts nicht entsprechen (als arbeitslos laut Labour Force-Konzept gilt jemand, der/die aktiv Arbeit sucht und innerhalb der nächsten beiden Wochen für den Arbeitsmarkt verfügbar ist).

¹² Das sind jene Personen, die sich in Elternkarenz ohne aufrechtes Dienstverhältnis befinden (im Gegensatz dazu zählen im Labour Force-Konzept Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis zu den Erwerbspersonen).

Grafik 2: Anteil der Nicht-Erwerbspersonen, Jahresdurchschnitt 2006¹³



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres).
Erstellt am: 21.05.2007.
Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst.

2.3.3. Quantitative Annäherung an unsere Untersuchungsgruppe

Wir versuchen nun, uns unserer Untersuchungsgruppe quantitativ anzunähern, betrifft sie doch eine Teilgruppe der Nicht-Erwerbspersonen sowie eine Teilgruppe der Arbeitslosen.

Um das zu tun, werden von der Grundgesamtheit der weiblichen **Nicht-Erwerbspersonen** aller Altersgruppen die Kinder bis 14 Jahre, die in Ausbildung Stehenden, die Pensionistinnen und die dauerhaft Arbeitsunfähigen abgezogen. Übrig bleiben jene Frauen, die „ausschließlich haushaltsführend“ sind, sich in Elternkarenz ohne aufrechtem Dienstverhältnis befinden oder arbeitslos sind (jedoch nicht den Kriterien des Labour Force-Konzepts entsprechen und daher zu den Nichterwerbspersonen zählen), oder sich keiner der genannten Gruppen zuordnen konnten (vgl. Tabelle 1, S. 19). Das sind 21,64 Prozent der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen aller Altersgruppen, in absoluten Zahlen waren dies im Jahr 2007 **495.900 Frauen**. Zu unserer Untersuchungsgruppe der Nichterwerbstätigen müssten zudem noch die Frauen gezählt werden, die mehr als drei Jahre arbeitslos sind. In den Statistiken sind nur **Langzeitarbeitslose** ausgewiesen, die mehr als ein Jahr arbeitslos

¹³ Nach dem Labour Force-Konzept.

sind, dieser Wert kann daher nur als Annäherung dienen. Von „Langzeitarbeitslosigkeit“ in diesem Sinnen waren im Jahr 2007 **26.000 Frauen** betroffen.¹⁴

Nach dem Lebensunterhaltskonzept gab es im Jahr 2007 **588.900 Frauen**, die sich selbst als arbeitslos, als „ausschließlich haushaltsführend“ bzw. als „andere“ einstuften. (Die übrigen Kategorien wie Elterkarenz, in Pension, dauerhaft arbeitsunfähig, Schülerinnen und Studentinnen ab 15 sowie Kinder bis 14 wurden hier nicht mit einberechnet).¹⁵

Hauptuntersuchungsgruppe dieser Studie sind Frauen, die seit mindestens drei Jahren nicht erwerbstätig sind. Wie lange sich die Befragten bereits im jeweiligen Erwerbsstatus befinden wird allerdings in beiden statistischen Konzepten nicht beschrieben.

2.3.3.1. Erwerbsstatus nach Ausbildung

Um sich unserer Untersuchungsgruppe weiter anzunähern, müssten wir Zahlen darüber zur Verfügung haben, wie viele der weiblichen Nichterwerbspersonen (ohne Personen in Ausbildung, Pensionistinnen oder dauerhaft Arbeitsunfähige) über Pflichtschule als höchsten Schulabschluss verfügen und wie groß der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen bei langzeitarbeitslosen Frauen ist. Hier konnten aber bislang keine aussagekräftigen Statistiken gefunden werden. Als Hinweis kann aber die Erwerbsquote nach Schulabschluss dienen: Der Erwerbsstatus nach Ausbildung im Jahr 2007 zeigt sehr deutlich, dass gerade Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung die geringste Erwerbsquote mit 50,8 Prozent aufweisen. Das heißt, die Nichterwerbsquote liegt bei der Gruppe der Pflichtschulabsolventinnen bei 49,2 Prozent, während sie bei Hochschulabsolventinnen nur bei 14,9 Prozent liegt (vgl. Tabelle 2, S. 20).

2.3.3.2. Erwerbsstatus und Arbeitswunsch

22,1 Prozent der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen haben grundsätzlich einen Arbeitswunsch (siehe Tabelle 3, S. 19). Nichterwerbstätige Personen im mittleren Alter weisen die größten Arbeitsambitionen auf, was nicht verwunderlich ist, da Jüngere sich zumeist noch in Ausbildung und Ältere sich oftmals bereits in Pension oder in Vorstadien der Pension befinden.

Damit ist die stille Arbeitsreserve zumeist weiblich und zwischen 25 und 54 Jahre alt.

2.4. **Resümee**

Nichterwerbstätigkeit ist gesellschaftlich eher nicht erwünscht und wird in Statistiken und Forschung kaum thematisiert. Zudem trifft Nichterwerbstätigkeit Frauen in einem viel größerem Maß als Männer.

¹⁴ Statistik Austria (2008b), Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007, S. 66

¹⁵ Statistik Austria (2008a), Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007, S. 71

Statistisch lässt sich Nichterwerbstätigkeit zumeist nur aus Restgrößen errechnen, deswegen ist die Gruppe der Nichterwerbstätigen oft als sehr amorphe, beinahe nicht existente Gruppe beschrieben.

In vielen Einzelstudien wurden definitorische und statistische Annäherungen unternommen, wie zum Beispiel vom IFA Steiermark. In einer Studie zu „Jugendliche mit Beeinträchtigung bzw. Behinderung in der Steiermark“ versuchte die Autorin zu berechnen, wie viele Jugendliche in der Steiermark nach abgebrochener Ausbildung nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind.¹⁶ Ähnliche Studien existieren für Menschen mit Behinderungen. Für Frauen, insbesondere für Frauen mit Pflichtschulabschluss, existieren keine Studien dieser Art.

Die oben beschriebenen Zahlen zeigen folgende Trends:

- Nichterwerbstätigkeit ist eher weiblich.
- Nichterwerbstätige finden sich am wenigsten in den mittleren Altersgruppen.
- Nicht erwerbstätigen Frauen haben viel eher nur einen Pflichtschulabschluss als Erwerbstätige.

¹⁶ Vgl. Seiler (2004), S. 20

2.5. Tabellen zu (Nicht-)Erwerbstätigkeit

Tabelle 1: Nicht-Erwerbspersonen nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept), Geschlecht und ihrem Lebensunterhalt seit 2000

Jahr, Quartal	Nicht-Erwerbspersonen insgesamt	Lebensunterhalt nach dem Lebensunterhaltskonzept							
		in Pension	in Ausbildung	arbeitslos	dauerhaft arbeitsunfähig	ausschließlich haus-haltsführend	in Eltern-karenz	Kind bis 14 Jahre	anderes
in 1.000									
Insgesamt									
2000	4.078,0	1.636,4	437,1	44,9	.	570,7	.	1.364,3	24,6
2001	4.076,5	1.653,1	444,9	45,1	.	549,6	.	1.351,3	32,5
2002	4.049,3	1.650,3	443,6	47,6	.	534,8	.	1.340,6	32,5
2003	4.034,8	1.669,3	442,9	48,2	.	508,5	.	1.331,8	34,3
2004*)	4.106,4	1.741,3	405,6	97,5	53,3	383,3	40,7	1.320,6	64,1
2005	4.076,5	1.704,8	393,6	102,3	58,3	405,9	47,4	1.316,2	48,0
2006	4.031,3	1.697,8	386,7	98,8	67,0	381,1	50,6	1.303,5	45,9
2007	3.977,3	1.666,2	379,1	89,2	68,2	397,0	48,9	1.285,7	43,0
2. Quartal 2007	3.967,1	1.642,8	390,2	74,4	71,1	407,7	49,0	1.287,7	44,3
3. Quartal 2007	3.903,2	1.645,3	336,1	79,8	74,0	403,0	45,0	1.283,5	36,5
4. Quartal 2007	4.000,5	1.682,4	392,4	93,7	66,3	394,3	47,7	1.279,5	44,2
1. Quartal 2008	4.017,8	1.661,5	394,2	119,1	80,0	391,1	46,7	1.274,4	50,7
2. Quartal 2008	3.969,1	1.675,4	397,5	85,9	72,6	374,2	45,0	1.270,0	48,5
Männer									
2000	1.669,7	720,7	203,6	24,6	.	6,7	.	698,9	15,1
2001	1.685,7	736,6	206,6	24,8	.	6,2	.	692,4	19,1
2002	1.688,1	740,4	205,3	30,0	.	6,7	.	687,6	18,1
2003	1.688,6	752,5	204,1	27,7	.	(4,5)	.	683,0	16,9
2004*)	1.738,8	751,7	186,5	55,3	28,2	6,6	(x)	676,9	32,8
2005	1.735,8	749,5	183,3	59,7	32,0	9,0	(x)	675,1	26,6
2006	1.719,1	748,9	174,7	57,7	36,6	7,7	(x)	668,3	24,4
2007	1.686,5	736,8	170,2	51,7	38,4	7,8	(x)	658,8	22,0
2. Quartal 2007	1.673,3	727,9	176,5	37,5	41,4	(7,9)	(x)	660,0	21,9
3. Quartal 2007	1.648,9	728,6	148,1	47,1	41,9	(7,1)	(x)	657,7	17,4
4. Quartal 2007	1.697,1	745,3	175,0	54,5	36,2	9,2	(x)	655,5	20,2
1. Quartal 2008	1.727,3	732,6	183,0	79,2	44,7	(7,3)	(x)	652,8	27,6
2. Quartal 2008	1.691,3	738,0	184,3	45,0	41,7	(7,9)	(x)	650,5	23,0
Frauen									
2000	2.408,3	915,7	233,5	20,3	.	564,0	.	665,4	9,5
2001	2.390,8	916,5	238,3	20,3	.	543,4	.	658,9	13,4
2002	2.361,2	909,8	238,2	17,6	.	528,2	.	653,0	14,4
2003	2.346,2	916,8	238,8	20,5	.	504,0	.	648,7	17,4
2004*)	2.367,7	989,7	219,2	42,3	25,1	376,7	39,8	643,7	31,3
2005	2.340,6	955,3	210,3	42,6	26,2	396,9	46,8	641,2	21,4
2006	2.312,2	948,9	212,0	41,1	30,4	373,4	49,8	635,2	21,4
2007	2.290,8	929,3	208,9	37,4	29,7	389,2	48,3	626,9	21,0
2. Quartal 2007	2.293,8	914,8	213,7	36,9	29,7	399,7	48,8	627,7	22,4
3. Quartal 2007	2.254,3	916,7	188,0	32,7	32,1	395,8	44,1	625,8	19,1
4. Quartal 2007	2.303,4	937,0	217,4	39,2	30,0	385,1	46,5	624,0	24,0
1. Quartal 2008	2.290,5	929,0	211,3	39,9	35,3	383,8	46,4	621,6	23,2
2. Quartal 2008	2.277,8	937,4	213,2	40,9	30,9	366,3	44,0	619,5	25,5

Q: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals). Erstellt am: 09.09.2008.

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 (Quartal: 8.000) Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. (x) Werte mit weniger als 3.000 (Quartal: 4.000) Personen sind statistisch nicht interpretierbar. – *) Zeitreihenbruch.

Tabelle 2: Erwerbspersonen (15+ Jahre) und Erwerbsquoten (15 bis 64 Jahre) nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept), höchster abgeschlossener Schulbildung, Familienstand und Staatsangehörigkeit seit 2000, Frauen

Höchste abgeschlossene Schulbildung, Familienstand, Staatsangehörigkeit	Jahresdurchschnitt							
	2000	2001	2002	2003	2004*)	2005	2006	2007
	in 1.000							
Insgesamt	1.672,0	1.699,7	1.745,3	1.774,3	1.779,0	1.829,1	1.879,2	1.915,2
Höchste abgeschlossene Schulbildung								
Pflichtschule	413,3	398,0	401,0	402,1	346,2	361,7	375,6	407,9
Lehre	537,8	548,2	564,0	567,7	522,0	529,5	559,3	558,8
Berufsbildende mittlere Schule	260,4	274,5	275,6	287,4	369,3	378,7	359,0	354,6
Allgemein- und berufsbildende höhere Schule	297,2	313,1	323,8	322,4	303,9	304,8	324,1	331,0
Universität, Hochschulverw. Lehranstalt	163,3	165,8	180,9	194,8	237,6	254,4	261,2	262,9
Familienstand								
Ledig	542,4	544,8	560,6	576,7	602,0	636,7	653,0	686,0
Verheiratet	938,7	960,3	983,5	1.004,7	965,1	961,7	997,2	996,9
Verwitwet	34,9	33,1	32,7	34,5	32,6	37,9	37,9	37,2
Geschieden	156,0	161,5	168,5	158,3	179,4	192,9	191,2	195,1
Staatsangehörigkeit								
Österreich	1.522,2	1.549,0	1.579,5	1.600,7	1.607,9	1.645,3	1.695,1	1.719,8
Nicht-Österreich	149,7	150,7	165,7	173,6	171,2	183,8	184,1	195,4
EU-27 ¹⁾					61,7	76,6	74,6	82,1
Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien) ²⁾	69,8	73,8	79,9	81,0	73,0	69,2	73,0	70,9
Türkei	19,4	19,0	17,2	16,7	17,3	16,0	12,6	13,3
Andere	60,6	57,8	68,6	75,9	19,3	22,0	23,9	29,1
	Erwerbsquote (15 - 64 Jahre) ³⁾							
Insgesamt	61,8	62,3	63,7	64,3	64,2	65,6	67,0	67,8
Höchste abgeschlossene Schulbildung								
Pflichtschule	45,2	45,2	46,2	46,9	44,1	45,9	48,0	50,8
Lehre	68,9	68,4	69,8	70,2	70,4	71,0	72,2	72,2
Berufsbildende mittlere Schule	69,8	70,9	72,5	73,5	71,2	72,6	73,6	74,2
Allgemein- und berufsbildende höhere Schule	65,4	66,8	67,5	66,9	68,9	69,5	70,8	71,5
Universität, Hochschulverw. Lehranstalt	86,6	84,9	86,4	87,1	82,6	85,2	85,1	85,1
Familienstand								
Ledig	65,6	65,0	65,8	66,2	66,8	69,0	69,7	70,9
Verheiratet	60,2	61,5	63,0	64,0	63,3	64,0	66,3	66,6
Verwitwet	30,5	28,7	30,3	32,1	30,7	36,5	36,3	36,7
Geschieden	74,6	73,2	74,9	73,4	73,6	72,6	72,3	73,5
Staatsangehörigkeit								
Österreich	61,8	62,4	63,8	64,4	64,8	66,3	67,9	68,9
Nicht-Österreich	61,4	61,0	62,7	63,2	59,5	59,6	59,9	59,8
EU-27 ¹⁾					64,6	68,4	67,6	67,4
Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien) ²⁾	68,3	70,4	73,8	73,6	67,5	65,3	66,4	65,4
Türkei	43,5	46,3	42,0	40,0	40,3	37,6	32,9	34,1
Andere	62,3	57,3	59,6	61,7	46,5	46,1	49,4	50,6

Q: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen des Jahres). Erstellt am: 03.04.2008..

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiner. – *) Zeitreihenbruch. – 1) Bis 2003 können Erwerbspersonen bzw. -quoten aus den EU-25 nicht gesondert ausgewiesen werden. Diese sind in der Kategorie „Andere“ enthalten. 2004 bis 2006: EU-25 plus Rumänien und Bulgarien. – 2) Bis 2003 einschließlich Slowenien. – 3) Bezogen auf die Bevölkerung gleichen Alters.

Tabelle 3: Nicht-Erwerbspersonen (internationale Definition) mit grundsätzlichem Arbeitswunsch und kurzfristiger Verfügbarkeit (Stille Arbeitsmarktreserve) nach ausgewählten Merkmalen - Jahresdurchschnitt 2007

Merkmale	Nicht-Erwerbspersonen (15-64 Jahre) in 1.000	darunter nicht arbeitssuchend ¹⁾ in 1.000	darunter mit grundsätzlichem Arbeitswunsch		darunter innerhalb von zwei Wochen verfügbar (=Stille Arbeitsmarktreserve)	
			in 1.000	in Prozent ²⁾	in 1.000	in Prozent ²⁾
Insgesamt	1.402,4	1.376,2	337,0	24,0	136,5	9,7
Geschlecht						
Männer	505,9	494,4	138,5	27,4	55,5	11,0
Frauen	896,5	881,8	198,5	22,1	81,1	9,0
Alter						
15 - 24 Jahre	388,1	378,8	99,3	25,6	33,4	8,6
25 - 34 Jahre	149,7	143,7	62,6	41,8	28,6	19,1
35 - 44 Jahre	134,7	129,1	54,0	40,1	25,2	18,7
45 - 54 Jahre	174,6	170,9	59,1	33,8	22,6	12,9
55 - 64 Jahre	555,3	553,8	62,0	11,2	26,7	4,8
Höchste abgeschlossene Schulbildung						
Pflichtschule	582,2	571,0	127,9	22,0	44,9	7,7
Lehre	403,7	396,0	97,4	24,1	43,7	10,8
Berufsbildende mittlere Schule	146,2	143,9	32,1	21,9	14,6	10,0
Allgemeinbildende u. berufsb. höhere Schule	207,1	203,5	58,3	28,2	23,7	11,4
Universität, hochschulv. Lehranstalt, Unilehrg.	63,2	61,7	21,4	33,8	9,7	15,3
Bundesland						
Burgenland	45,4	44,5	8,7	19,2	(3,3)	(7,4)
Kärnten	106,0	104,2	29,6	27,9	11,9	11,2
Niederösterreich	255,7	251,8	55,3	21,6	21,7	8,5
Oberösterreich	217,6	212,4	51,3	23,6	18,1	8,3
Salzburg	83,5	82,0	20,1	24,0	8,1	9,8
Steiermark	212,6	209,3	45,5	21,4	18,0	8,5
Tirol	116,4	114,8	28,5	24,5	12,2	10,5
Vorarlberg	58,8	57,6	13,0	22,2	(5,6)	(9,5)
Wien	306,4	299,6	85,1	27,8	37,6	12,3
Staatsbürgerschaft						
Österreich	1.213,6	1.191,7	267,6	22,1	101,8	8,4
Nicht-Österreich	188,9	184,5	69,4	36,8	34,7	18,4

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen des Jahres). Erstellt am: 17.06.2008.

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.

– 1) Weder aktive noch passive Maßnahmen zur Arbeitssuche gesetzt. – 2) Bezogen auf alle Nicht-Erwerbspersonen (15 bis 64 Jahre).

3. Faktoren der Beteiligung/Nicht-Beteiligung an Weiterbildung

Im vorliegenden Unterkapitel werden die Ergebnisse der Recherche zur Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt: Wie sieht es mit der Beteiligung von Frauen (und Männern) insgesamt und von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss im Besonderen aus.

Nachdem wir davon ausgehen, dass immer mehrere Faktoren zusammenspielen, die sich hemmend auf die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen auswirken, enthält die Zusammenstellung sowohl Ergebnisse von quantitativ als auch qualitativ angelegten Erhebungen.

Im ersten Teil werden Zahlen zur Beteiligung an Weiterbildung vorgestellt: Der Anfang beschreibt die Beteiligung an Weiterbildung in ganz Österreich entlang der Faktoren Geschlecht, Alter, Bildungsstand und Erwerbsstatus. Es werden vor allem Daten der Statistik Austria verwendet. Anschließend werden weitere Faktoren wie regionale Zugehörigkeit, Mobilität, Verfügbarkeit von Geld und Zeit, und Migrationshintergrund und deren Zusammenhang mit Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt. Im zweiten Teil werden schließlich kurz noch einmal die Ebenen der Einflussfaktoren und Beispiele für strukturelle Hemmnisse für die Beteiligung von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss vorgestellt.

3.1. Zahlen zur (Nicht-)Beteiligung an Weiterbildung¹⁷

Die Statistik Austria veröffentlicht jährlich Zahlenmaterial zur Beteiligung der österreichischen Bevölkerung an Weiterbildung. Dabei wird vor allem die Beteiligung an formalen und non-formalen Lernaktivitäten ausgewertet.

Formale Lernaktivitäten führen zu breiteren und staatlich anerkannten Qualifikationen und Abschlüssen. Sie finden immer in Bildungseinrichtungen statt. Als non-formal werden organisierte und nachhaltige Bildungsaktivitäten bezeichnet, die innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen, beruflich oder privat motiviert sind, jedoch ohne formell anerkannten Abschluss stattfinden.

Im Jahr 2007 haben nach Angaben der Statistik Austria (2008) neun Prozent der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren angegeben, innerhalb der letzten vier Wochen an Kursen oder Schulungen teilgenommen zu haben. Damit liegt der Strukturindikator „Lebenslanges

¹⁷ Für internationale Studien zu „Weiterbildung“ werden meist Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren befragt. Dabei wird davon ausgegangen, dass der größte Teil der Bevölkerung in diesem Alter die Erstausbildung bereits abgeschlossen hat. Schneeberger (2005) verweist darauf, dass diese Abgrenzung für Österreich „unscharf“ ist, da ein Großteil die Erstausbildung bereits mit 20 Jahren abgeschlossen hat.

Lernen¹⁸ bei 12,8 Prozent. Für Frauen liegt dieser Indikator bei 14 Prozent, für Männer bei 11,6 Prozent.¹⁹

Bildungsbeteiligung und Alter

Nach den Auswertungen der Statistik Austria haben sich 2007 25- bis 29-Jährige am häufigsten weitergebildet: Ihr Strukturindikator liegt nach diesen Auswertungen bei 23,8 Prozent, gefolgt von den 30- bis 34-Jährigen mit 17,5 Prozent. Die Gruppe der ab 60-Jährigen bildet sich mit 5,3 Prozent am wenigsten weiter. Diese Abwärtsspirale nach Altersgruppen zieht sich für beide Geschlechter gleichermaßen durch.²⁰ Das zeigt sehr deutlich, dass die Bedeutung von Weiterbildung mit dem Alter sukzessive abnimmt.

Bildungsbeteiligung und Bildungsstand

Werden die Kurs- und Schulungsbesuchszahlen nach höchster abgeschlossener Bildung differenziert, liegt der Indikator 2007 für die Gruppe der Pflichtschulabsolventinnen bei 4,1 Prozent (für Männer und Frauen zusammen bei vier Prozent), bei Absolventinnen von hochschulverwandten Lehranstalten hingegen bei 34,2 Prozent (insgesamt bei 32,6 Prozent).²¹ Damit wird eindeutig sichtbar, wie sehr in Österreich Weiterbildungsbeteiligung mit der Höhe des Bildungsstandes zusammenhängt.²²

Mörth u.a. haben 2005 für Oberösterreich die Kriterien Alter und Bildungsstand kombiniert und herausgefunden, dass es innerhalb der Gruppe der niedrig qualifizierten BildungsteilnehmerInnen geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Alters gibt: Bei den Männern waren 37 Prozent 15 bis 29 Jahre alt, bei den Frauen dagegen nur 11 Prozent. Hingegen waren bei den Frauen 63 Prozent älter als 49, bei den Männern nur 26 Prozent.²³ Das heißt, niedrig qualifizierte Frauen beginnen in Oberösterreich offenbar erst später wieder zu lernen.

¹⁸ Damit ist lt. Statistik Austria der „Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (exklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren“ (Statistik Austria (2007c)) gemeint: Zur Berechnung dieses Indikators wird der Mikrozensus herangezogen: Dabei wird ein Querschnitt der österreichischen Bevölkerung in bestimmten Zeitintervallen befragt. Die Ergebnisse werden im Anschluss auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet.

¹⁹ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028449.pdf, Stand: 15.09.2008

²⁰ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028449.pdf, Stand: 15.09.2008

²¹ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028451.pdf, Stand: 15.09.2008

²² Siehe auch: Tabelle 4, S. 33

²³ Vgl. Mörth u.a. (2005), S. 111

Bildungsbeteiligung und Erwerbsstatus

Entlang der Kategorien Erwerbsstatus und Teilnahme an Kursen und Schulungen 2007 ergibt sich für Erwerbstätige insgesamt ein Indikator von 13,7 Prozent (bei Frauen 15,7), für Arbeitslose von 19,7 Prozent (bei Frauen 23,2 Prozent) und für Nicht-Erwerbspersonen von 8,8 Prozent (bei Frauen 9,2 Prozent).

Arbeitslose Frauen nehmen demnach in der Gruppe der Frauen am ehesten an Kursen oder Schulungen teil, während nicht erwerbstätige Frauen am wenigsten weiterbildungsaktiv sind. Im Vergleich zu arbeitslosen Männern (15,9 Prozent) sind arbeitslose Frauen deutlich häufiger Kursteilnehmerinnen.

Die Differenzierung nach Zweck des Kursbesuchs zeigt, dass bei den Frauen 46,52 Prozent der Kursbesuche einen beruflichen Zweck hatten (bei Männern sind dies bei 62,97 Prozent der Fall), bei den erwerbstätigen Frauen sind dies 55,56 Prozent und bei den arbeitslosen Frauen sogar 70,65 Prozent, hingegen bei nicht erwerbstätigen Frauen nur 17 Prozent.²⁴

Der Grund für den hohen Anteil bei arbeitslosen Frauen kann in den Weiterbildungskursen, die vom AMS finanziert werden, bzw. zu deren Teilnahme arbeitslose Frauen verpflichtet werden, gesehen werden.

Der niedrige Anteil bei den nicht erwerbstätigen Frauen ist u.a. damit zu erklären, dass sowohl Früh- als auch Pensionistinnen in der Gruppe der bis 65-Jährigen zu finden sind.

Die Statistik Austria hat 2001 zudem erhoben, dass jene Frauen, die angaben, „ausschließlich haushaltsführend“ zu sein, nur zu 2,9 Prozent innerhalb der letzten vier Wochen an Weiterbildung teilgenommen zu haben, unter den „Karenczurlaubenden“ waren dies zwei Prozent.²⁵

Bildungsstand und Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2007 verfügten an die 23,95 Prozent der österreichischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über Pflichtschule als den höchsten Bildungsabschluss. Für Frauen lag die Zahl bei 27,96 Prozent, für Männer bei 19,92 Prozent.

Die Qualifikation ist jedoch ein entscheidender Faktor für die Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt: Frauen mit hoher Schulbildung sind viel häufiger erwerbstätig als Frauen mit niedriger Schulbildung. 2007 waren nur 52,34 Prozent der Frauen mit Pflichtschulabschluss erwerbstätig oder arbeitslos, bei den Frauen mit akademischem Abschluss waren es 85,72 Prozent.²⁶

Ein niedriger Schulabschluss geht zudem mit einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit einher: So verfügten 2006 41,2 Prozent aller vorgemerkten Arbeitslosen über einen

²⁴ Statistik Austria, online unter:

http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028452.pdf, Stand: 15.09.2008

²⁵ Statistik Austria (2001), zit. in: Schlögl/Schneeberger (2003)

²⁶ Eigene Berechnung und Statistik Austria, online unter:

http://www.statistik.at/web_de/static/erwerbsstatus_der_bevoelkerung_nach_internationaler_definition_labour_forc_024153.pdf, Stand: 15.09.2008

Pflichtschulabschluss und 35,4 Prozent über einen Lehrabschluss als höchste Schulbildung.²⁷ Von den als „arbeitsuchend“ vorgemerkten Frauen haben sogar nur 48 Prozent nur die Pflichtschule abgeschlossen.²⁸

Informelle Weiterbildungsaktivitäten

In der Auswertung zum Lebenslangen Lernen in Österreich hat die Statistik Austria auch Aktivitäten des informellen Lernens erhoben. Dabei handelt es sich „nicht notwendigerweise um intentionales Lernen, weshalb es auch von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen wird“²⁹.

Gefragt wurde, welche der folgenden Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten gesetzt wurden: Selbststudium von Fachbüchern und -zeitschriften, computergestütztes Online- und Offline-Lernen, Konsum von Bildungssendungen, Besuch von Vorträgen, Besuch von Einrichtungen für die Vermittlung von Lerninhalten oder der arbeitsbezogene Wissensaustausch unter Fach- und ArbeitskollegInnen.

Insgesamt wurden Bildungssendungen am häufigsten konsumiert (etwa 59 Prozent), gefolgt vom Selbststudium (46 Prozent) und arbeitsbezogenem Wissensaustausch (36 Prozent), am unteren Ende rangieren Internet-Lernen (17 Prozent), Besuch von Büchereien/Lernzentren (15 Prozent) und computergestütztes Lernen ohne Internet (13 Prozent).

Differenzierungen zeigen sich hier in erster Linie nicht entlang der Geschlechter, sondern werden erst durch andere demographische Merkmale deutlich: So sind etwa Alter, Bildung und Lebensunterhalt viel entscheidender für das informelle Lernverhalten. Insgesamt unterscheiden sich Männer und Frauen hauptsächlich hinsichtlich Wissenstausch unter KollegInnen: Dieser wird von Männern mit 43 und von Frauen mit 29 Prozent angeführt. Frauen konsumieren dagegen aktiver Bildungssendungen (62 Prozent) als Männer (55 Prozent).

Die grundsätzlich markanten Unterschiede zeigen sich entlang der Altersgruppen: Je älter eine Person ist, desto weniger beteiligt sie sich an Aktivitäten des informellen Lernens (in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen liegt dieser Anteil nur mehr bei 12,5 Prozent (EUROSTAT). Steiner (2006) verweist hier besonders auf den Zusammenhang zwischen der Veralterung der bestehenden Qualifikationen und dem damit einhergehenden Risiko der Arbeitslosigkeit.

Wird die Beteiligung an informellen Weiterbildungsaktivitäten nach Bildungsniveau untersucht, stellt sich heraus, dass nur 8,7 Prozent der Personen ohne oder mit nur Pflichtschulabschluss aktiv sind. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil in der Gruppe der Personen mit Tertiärbildung 45 Prozent. (EUROSTAT)

Wenn Pflichtschulabgängerinnen sich informell weiterbilden, so konsumieren sie am ehesten Bildungssendungen (69,4 Prozent), lesen Fachliteratur (31,4 Prozent), am unteren Ende rangieren mit 11 und 9,9 Prozent Computer-Lernen mit bzw. ohne Internet. Erwerbstätige Frauen tauschen sich am ehesten mit KollegInnen aus (54,9 Prozent), lesen Fachliteratur (50,3 Prozent) oder konsumieren Bildungssendungen (50 Prozent), am wenigsten sind sie beim Offline-Lernen aktiv (13,5 Prozent), sog. „Haushaltsführende Frauen“ konsumieren am

²⁷ Statistik Austria (2008d), S. 214

²⁸ Vgl. Angelo u.a. (2006), S. 22

²⁹ Statistik Austria (2004b), S. 71

häufigsten Bildungssendungen, lesen Fachzeitschriften (36,9 Prozent) und besuchen Vorträge (26 Prozent), auch sie sind beim Computer-Lernen mit und ohne Internet wenig aktiv mit jeweils etwas mehr als acht Prozent.³⁰

3.1.1. Zwischen-Fazit

Die bisher beschriebenen Zahlen belegen eindeutig, wie sehr Weiterbildungsbeteiligung (sei es formell oder informell) mit Bildungsstand, Erwerbsstatus und Alter verknüpft ist: Frauen, die niedrig qualifiziert sind, haben weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt und sind auch seltener erwerbstätig als höher Qualifizierte. Nicht erwerbstätige Frauen nehmen ungleich weniger an Weiterbildungsaktivitäten teil und wenn, dann sind diese zumeist privat motiviert. Der Faktor Alter verstärkt diese Tendenzen noch zusehends.

Im Folgenden werden weitere Dimensionen vorgestellt, die – abgesehen von den bis hier beschriebenen Faktoren – die Weiterbildungsbeteiligung stark beeinflussen bzw. die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung behindern.

Regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung

Für das gesamte Bundesgebiet in Österreich wurde ein Strukturindikator für „Lebenslanges Lernen“ von 14,0 Prozent für Frauen (13,1 Prozent für alle) errechnet, dieser Indikator zeigt aufgeschlüsselt nach Bundesländern eine Differenz zwischen 9,7 Prozent im Burgenland und 17 Prozent in Wien. Bei den Männern schwankt die regionale Weiterbildungsaktivität zwischen 9,8 im Burgenland und 14 Prozent in Wien und damit nicht so stark wie bei den Frauen.³¹

Die regionale Bevölkerungsdichte hat auch Auswirkung auf die Beteiligung an Weiterbildung: Regionen mit einer hohen Bevölkerungsdichte weisen insgesamt einen Strukturindikator von 16 Prozent, bei Frauen gar 17,4 Prozent auf, Regionen mit einer niedrigen Bevölkerungsdichte haben dagegen einen Strukturindikator von 10,6 Prozent, bei Frauen einen Indikator von 11 Prozent.³²

Der wesentlichste Grund für die geringere Weiterbildungsbeteiligung in diesen Regionen liegt sicherlich in der Versorgung mit Weiterbildungseinrichtungen: Deren Verfügbarkeit und Angebotsstruktur in den Regionen korrespondieren mit der Bevölkerungsdichte.

Mobilität

Ein wesentlicher Grund für die niedrigere Beteiligung an Weiterbildung in ländlichen Regionen ist die räumliche Distanz zu Orten der Weiterbildung und deren Erreichbarkeit. Je ländlicher die Region, desto schwerer sind Weiterbildungsorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln – wenn überhaupt – erreichbar, da die Versorgung mit öffentlichen Verkehrsmitteln in ländlichen Regionen mangelhaft ist.

³⁰ Statistik Austria (2004b), Lebenslanges Lernen - Informelle Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten nach soziodemographischen Merkmalen, Tabelle 155, o.S.

³¹ Statistik Austria (2007)

³² ebenda

Frauen sind zudem in ihrer individuellen Mobilität eingeschränkt: „In Österreich haben 63 Prozent der Frauen, jedoch 88 Prozent der Männer einen Führerschein. Beim Auto-Besitz fällt dieses Verhältnis noch krasser aus: Von 100 angemeldeten PKWs gehören nur 28 einer Frau.“³³

Geld/Kosten für die Weiterbildung

Weiterbildung kostet Geld und muss in der Regel von den Teilnehmenden selbst finanziert werden. Betriebliche Weiterbildung wird in der Regel von den ArbeitgeberInnen unterstützt oder finanziert, wobei Männer eher an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als Frauen.

Arbeitslose oder beim AMS als arbeitsuchend gemeldete Personen bekommen Weiterbildungen über das AMS bezahlt. Wer kein Arbeitslosengeld bezieht, kann DLU (Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts) beantragen.

Nichterwerbstätige Frauen sind auf die finanzielle Versorgung durch PartnerInnen oder auf Sozialleistungen (Sozialhilfe u.a.) angewiesen.

Erwerbstätige Frauen verdienen im Durchschnitt 2006 nur 60 Prozent des Bruttogehalts von Männern, 42 Prozent aller weiblichen Beschäftigten arbeiten zudem Teilzeit, 70 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind weiblich.³⁴

Diese ungleiche Einkommensverteilung zieht auch eine ungleich größere Armutsgefährdung für Frauen nach sich: Während insgesamt 11 Prozent der Frauen armutsgefährdet sind, liegt diese Quote bei allein lebenden Frauen bei 23 Prozent, für Alleinerzieherinnen liegt das Armutsrisiko bei 27 Prozent.

Für viele Frauen ist eine Teilnahme an kostenpflichtigen Weiterbildungsangeboten aus finanziellen Gründen unmöglich.

In den einzelnen Bundesländern stellen die Landesregierungen Individualbudgets für Weiterbildung zur Verfügung, diese Förderungen schließen in ihren Zugangsbedingungen jedoch immer wieder Personen aus: So etwa muss im Bundesland Salzburg die Weiterbildung einen Mindestbetrag kosten, kann nur bei bestimmten Trägereinrichtungen absolviert werden und es müssen 50 Prozent des Teilnahmebeitrags selbst geleistet werden, im Bundesland Tirol werden nur 40 Prozent der Kosten für die Weiterbildung gefördert.

Unbezahlte Arbeit und Zeit

Frauen haben nicht nur weniger bis gar kein Geld für Weiterbildung zur Verfügung, sondern auch viel weniger Zeit dafür:

In Österreich arbeiten Männer durchschnittlich 48 Stunden in der Woche, davon sind 9,6 Stunden unbezahlt. Anders sieht das Verhältnis bei Frauen aus: Sie arbeiten durchschnittlich 64 Stunden in der Woche, davon werden nur 33 Stunden bezahlt.³⁵

³³ Vgl. Weinziger u.a. (2005), S. 62

³⁴ Statistik Austria (2007a)

³⁵ Vgl. Angelo u.a. (2006), S. 68

Frauen sind nach wie vor hauptsächlich für Betreuungsarbeit innerhalb der Familie zuständig: Sie erledigen überwiegend die Kindererziehung und übernehmen im späteren Lebensalter vielfach die Betreuung von kranken Angehörigen: Rund 80 Prozent der Pflegeleistungen erfolgen innerhalb der Familie: Dabei leisten neun Prozent der erwachsenen Frauen (fünf Prozent der Männer) unbezahlte Pflegeleistungen. Zwei Drittel der betreuenden Personen sind weiblich, von diesen wiederum ist die Hälfte über 55 Jahre alt und sind 55 Prozent nicht erwerbstätig.³⁶

Nicht zuletzt leisten Frauen die überwiegende Arbeit im Haushalt: 57 Prozent von ihnen sind nach wie vor alleine für den Haushalt zuständig.

Migrationshintergrund

„Die Qualifikationsstruktur der Frauen und Männer mit ausländischem Pass ist deutlich schlechter als die der InländerInnen. Mehr als die Hälfte der ausländischen Staatsbürgerinnen können nur auf eine Pflichtschulausbildung verweisen, bei den Drittstaatsangehörigen von außerhalb der EU sind es sogar zwei Drittel. Eine geringere Schulbildung hat meistens eine schlechtere Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt zur Folge und birgt ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko während der gesamten Berufslaufbahn.“³⁷

Bei der Schulbildung zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede hinsichtlich des Herkunftslandes. Während die Gruppe der deutschen ZuwanderInnen einen dreimal so hohen AkademikerInnenanteil im Vergleich zu ÖsterreicherInnen verzeichnet, ist der Anteil anderer Gruppen bei Pflichtschulabschlüssen doppelt so hoch als in Österreich. Hier sind vor allem Türkinnen mit einem Anteil von 89 Prozent zu nennen. Zwischen diesen beiden Polen befinden sich Zugewanderte aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus Polen.³⁸

Für Vorarlberg wurde in der Erhebung über Bildungsbenachteiligte³⁹ bei den Migrantinnen ein Pflichtschulabgängerinnenanteil von zirka 60 Prozent erhoben, vier Prozent haben die Sonderschule abgeschlossen und je 18 Prozent eine Fachschule besucht oder eine Lehre absolviert.⁴⁰

Die Tatsache, dass im Herkunftsland abgeschlossene Ausbildungen in Österreich vielfach nicht nostrifiziert werden, stellt eine schwerwiegende Zusatzhürde dar: So arbeiten viele MigrantInnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Herkunftsland in Niedriglohnbranchen sowie in Beschäftigungsverhältnissen, die nur eine geringe Qualifikation voraussetzen.

³⁶ Vgl. Angelo u.a. (2006), S. 72

³⁷ Vgl. Fassmann u.a. (2007), S. 23

³⁸ Die Bildungsstruktur der MigrantInnen in Österreich bildet nicht die Bildungsstruktur der Bevölkerung in den jeweiligen Herkunftsländern ab, sondern hängt viel mehr von den Gründen ihrer Auswanderung ab.

³⁹ Unter Bildungsbenachteiligte verstehen die Autoren „Personengruppen, für die der Zugang zu Weiterbildung aufgrund soziostruktureller Rahmenbedingungen erfahrungsgemäß schwierig oder unmöglich ist“ (Bildungspartnerschaft Vorarlberg 2003, 4).

⁴⁰ Bildungspartnerschaft Vorarlberg (2003), S. 43

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft ist geringer als bei Inländerinnen. Insbesondere die jüngeren Ausländerinnen sind seltener erwerbstätig, während die über 45-Jährigen höhere Erwerbsquoten aufweisen.

Die Erwerbsquote von türkischen Frauen ist in allen Altersgruppen deutlich geringer als die anderer Herkunftsgruppen. Sie sind seltener erwerbstätig und häufiger ausschließlich als „Hausfrau“ tätig: „Während fast 80% der Frauen mittleren Alters aus Deutschland, Ex-Jugoslawien und Polen, als Beispiele für Zuwanderungen aus West-, Ost- und Südosteuropa, einer Erwerbstätigkeit nachgehen, beträgt die Erwerbsquote der Türkinnen nur 55,4%. Während fast 70% der 45- bis 60-jährigen Exjugoslawinnen, 64% der Polinnen und 56% der deutschen Frauen noch erwerbstätig sind, reduziert sich dieser Wert bei den Türkinnen auf 38%.“⁴¹

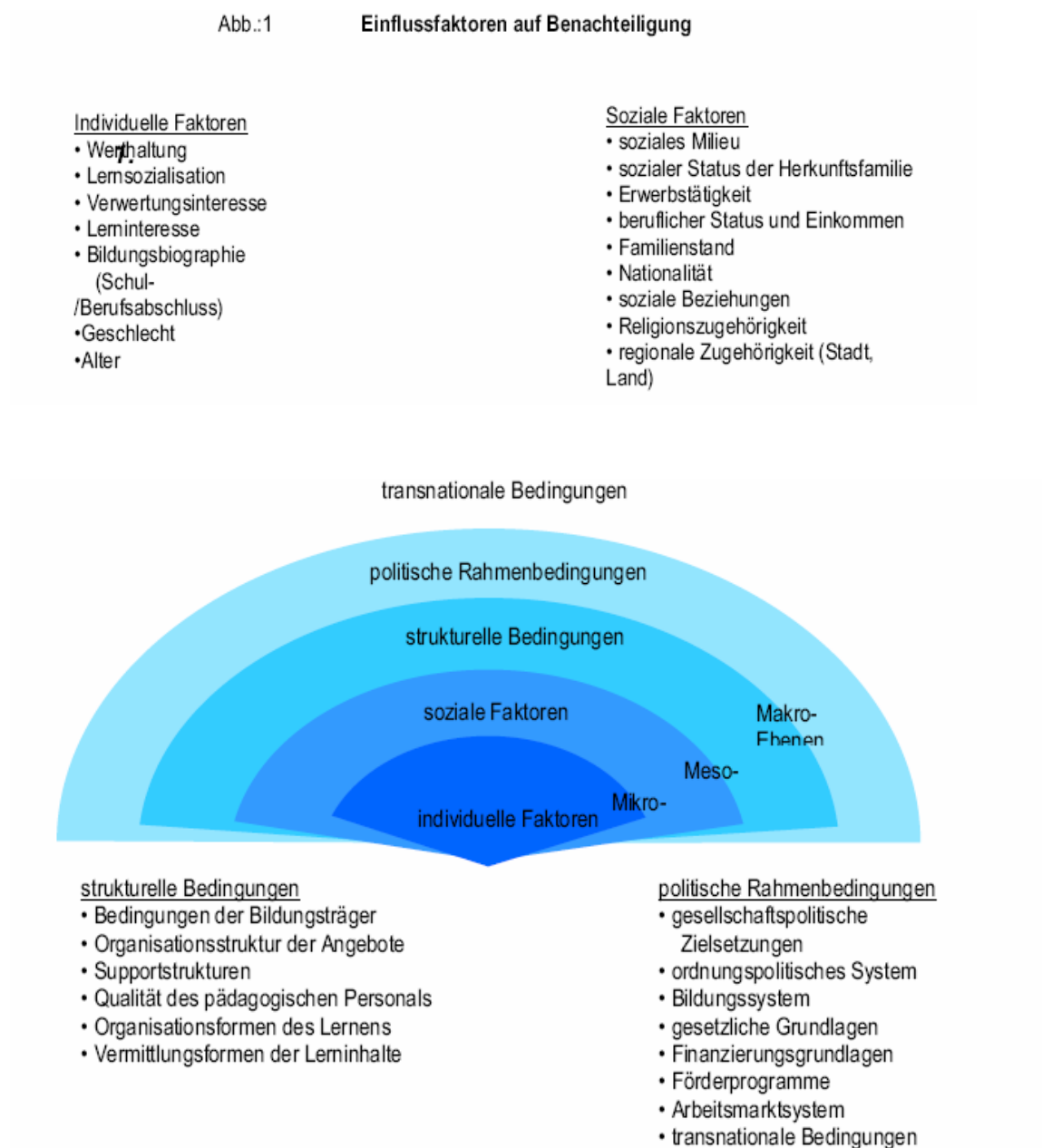
Aus diesen Zahlen lässt sich schließen, dass Migrantinnen bestimmter Herkunftsländer deutlich schwere Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung haben.

3.2. Weitere Faktoren für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung

Gerhild Brüning (2002) nennt vier Dimensionen, die im Hinblick auf Bildungsbenachteiligung bzw. auf eine geringe Bildungsbeteiligung zu berücksichtigen sind. Einige dieser Faktoren finden sich – mit Zahlen belegt – bereits in den vorangegangenen Beschreibungen.

⁴¹ Vgl. Fassmann u.a. (2007), S. 27

Grafik 3: Einflussfaktoren auf Benachteiligung, nach Brüning 2002



Quelle: Brüning 2002, S. 19

Brüning betont die Wichtigkeit des Zusammenspiels der unterschiedlichen Faktoren auf allen vier Ebenen gleichzeitig, die zusammen Zugangsbarrieren zur Weiterbildung ergeben. So warnt sie etwa davor, nur von den individuellen Faktoren auszugehen, weil damit die Gefahr von Stigmatisierung einhergeht, denn „Benachteiligung ist abhängig von der je gegebenen gesellschaftlichen Situation und den damit verbundenen individuellen Möglichkeiten“.⁴²

⁴² Vgl. Brüning (2002), S. 20

Rahmenbedingungen von Weiterbildung/strukturelle Bedingungen

Weiterbildung ist stark an die anbietenden Einrichtungen gebunden. Im Folgenden werden einige Aspekte genannt, wie Einrichtungen der Weiterbildung die Nicht-Beteiligung an Weiterbildung fördern:⁴³

- Weiterbildungstransparenz: Wer sich wenig über Angebote informiert fühlt, nimmt weniger teil. Niedrig qualifizierte Personen fühlen sich ungleich weniger informiert als höher qualifizierte.⁴⁴
- Aktivitäten zur Zielgruppenerreichung: Konventionelle Mittel der Werbung für Weiterbildungsaktivitäten orientieren sich an bildungsgewohnten Personen. Nach dem Matthäus-Prinzip ‚Wer hat, dem wird gegeben‘ finden sich Weiterbildungsgewohnte in der Angebotsstruktur viel leichter zurecht.
- Zeitliche und organisatorische Gestaltung: Vielfach sind eingeschränkte Mobilität und Flexibilität aufgrund von Betreuungspflichten (und mangelnde zeitlich flexible Angebote zur Kinderbetreuung) hemmende Faktoren für eine mögliche Teilnahme.
- Inhaltliche und didaktische Ausrichtung von Angeboten: Aufgrund längerer Abstinenz von Weiterbildungsaktivitäten haben Bildungsbenachteiligte vielfach wenig Wissen über und Selbstvertrauen in ihre bereits erworbenen Kenntnisse. Damit fehlt vielfach die Möglichkeit eines gelingenden (Wieder)Einstiegs ins Lernen.

3.3. Resümee

Wie im Zwischenfazit dargestellt, besteht eine sehr hohe statistische Wahrscheinlichkeit, dass sich nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss in nur sehr geringem Ausmaß an Weiterbildung beteiligen. In der Folge wurden einzelne Faktoren und Einflussgrößen dargestellt, die diese Nicht-Beteiligung fördern bzw. die Beteiligung an Weiterbildung sogar verhindern. Dabei gilt es, dem Modell der Einflussfaktoren auf Weiterbildungsbeteiligung von Gerhild Brüning folgend, immer alle vier Ebenen, auf denen diese wirksam sind, im Auge zu behalten: Politische und strukturelle Bedingungen sind eng mit den sozialen und individuellen Faktoren verwoben.

⁴³ Förderliche Faktoren für die Erhöhung von Weiterbildungsbeteiligung wurden im Laufe des EQUAL-Projekts learn forever, Laufzeit 2005 bis 2007 erhoben, siehe etwa Kapeller/Thurn (2006), Kapeller/Sladek/Pretterhofer (2007)

⁴⁴ Vgl. Kuwan u.a. (2002)

3.4. Tabellen zur Beteiligung an Weiterbildung

Tabelle 4: Teilnahme von Frauen ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Bildung – Jahresdurchschnitt 2007⁴⁵

höchste abgeschlossene Bildung	insg. in 1.000	Kursbesuche insg. in 1.000	vorwiegend beruflicher Zweck in %	vorwiegend privater Zweck in %	Strukturindikator LLL
Pflichtschule	1.241,3	53,2	31,20	68,80	4,1
Lehre	911,5	67,8	47,05	52,95	8,8
BMS	591,1	68,2	48,09	51,91	14,2
Höhere Schule – AHS	236,4	31,0	36,13	63,87	28,7
Höhere Schule – BHS	269,6	41,7	49,88	50,12	23,1
Hochschulverw. Lehranstalt	92,1	26,6	62,03	37,97	34,2
Universität, Hochschule	237,2	54,9	54,64	45,36	30,3
alle Frauen	3.579,1	343,5	46,52	53,48	14,0

Quelle: Statistik Austria 2008; eigene Berechnungen

⁴⁵ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028451.pdf, Stand: 15.09.2008

Tabelle 5: Teilnahme von Frauen ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Erwerbsstatus - Jahresdurchschnitt 2007⁴⁶

Erwerbsstatus	Personen insg. in 1.000	Kursbesuche insg. in 1.000	Anteil Kursbesuche insg. in %	Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“
Erwerbstätige	1.819,4	237,4	13,1	15,7
Arbeitslos	95,8	18,4	19,3	23,2
Nicht- Erwerbspersonen	1.663,9	87,6	5,3	9,2
Zusammen	3.579,1	343,5	9,6	14

Quelle: Statistik Austria 2008

⁴⁶ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028452.pdf, Stand: 15.9.2008

4. Beschreibung der Modellregionen

4.1. Einleitung

Im folgenden Teil „Regionale Analysen“ unterziehen wir unsere ausgewählten Modellregionen – den Bezirk Oberpullendorf (Burgenland), die Gemeinde Bruck an der Mur (Steiermark) und die Stadt Innsbruck (Tirol) – einer näheren Betrachtung.

Dabei widmen wir uns den folgenden Themenblöcken und Fragestellungen: Charakteristika der Region – Welche besonderen Merkmale und geschichtlichen Entwicklungen zeichnen die jeweiligen Regionen aus? Demografie – Wie setzt sich die Bevölkerung hinsichtlich Alter und Geschlecht zusammen? Welche Bevölkerungsentwicklungen gab es und welche werden prognostiziert? Wirtschaft – Welche Auffälligkeiten gibt es bezüglich der regionalen Wirtschaftsstruktur? Arbeitsmarkt – Wie sehen die zentralen statistischen Kennziffern wie Erwerbsquoten und Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in der Region aus? Wie groß ist der Anteil der nicht erwerbstätigen Frauen und Männer an der Bevölkerung der Region? Bildung – Welchen Bildungsstand erreichen Frauen und Männer und welche Infrastruktur finden sie im Bereich Erwachsenenbildung vor? Stützende Rahmenbedingungen – Welche Einrichtungen und Angebote gibt es in den Regionen, die im Speziellen Frauen unterstützen?

Diese Analyse dient uns als Basis für die gesamte Studie. Sie bietet Grundlagenwissen für die nächsten Erhebungs- und Auswertungsschritte: zuerst für die im Anschluss geführten Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Beratung und Sozialpolitik der jeweiligen Region, in der Folge für die Interviews mit bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen aus der Region und letztendlich für die Entwicklung von Empfehlungen für regionale AkteurInnen.

4.2. Oberpullendorf

4.2.1. Charakteristika der Region

Der Bezirk Oberpullendorf mit der gleichnamigen Bezirkshauptstadt liegt im Mittelburgenland. Etwa 37.400⁴⁷ Personen leben im 701,5 Quadratkilometer großen Bezirk, der auf einer Seehöhe von 243 Metern liegt (Gemeinde Oberpullendorf) und 28 Gemeinden umfasst. Das ergibt eine Bevölkerungsdichte von etwa 53 EinwohnerInnen pro Quadratkilometer.

⁴⁷ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Oberpullendorf >10816<, G2.4, Hauptwohnsitz-Bevölkerung am 01.01.2006

Wie das gesamte Burgenland gehörte Oberpullendorf bis zum Ende des Ersten Weltkriegs zu Ungarn. 1919 wurde es Österreich zugesprochen und gehört seit 1921 zum neu gegründeten Bundesland Burgenland.⁴⁸

Der Bezirk Oberpullendorf bzw. das Mittlere Burgenland sind ein Zentrum der kroatischsprachigen Volksgruppe des Burgenlandes. Die Ortschaften Großwarasdorf (Veliki Borištof), Nikitsch (Filež), Frankenu-Unterpullendorf (Frakanava-Dolnja Pulja), Kaiserdorf (Kalištof) und Weingraben (Bajngrob) gelten als zweisprachig.⁴⁹ In vier der Gemeinden stellt die kroatisch sprechende Volksgruppe die Mehrheit der EinwohnerInnen: 75,5 Prozent in Großwarasdorf, 89 Prozent in Nikitsch, 80,4 Prozent in Großwarasdorf und 80,4 Prozent in Frankenu-Unterpullendorf. Im gesamten Bezirk Oberpullendorf sind laut Volkszählungsdaten 2001 12,3 Prozent der EinwohnerInnen zur kroatisch sprechenden Volksgruppe zu rechnen. Die Gemeinde Oberpullendorf ist hingegen ein Zentrum der Burgenland-UngarInnen: 2001 gaben 21,6 Prozent der EinwohnerInnen „Ungarisch“ als Umgangssprache an.⁵⁰

Der Bezirkshauptort Oberpullendorf ist zusammen mit dem Nachbarort Stoob das bestimmende Arbeitszentrum des Bezirkes, weiters zu nennen sind Deutschkreutz, Horitschon und Lockenhaus. Mit der Öffnung der Grenze nach Ungarn ist der Bezirk etwas aus seiner Peripherität (bezogen auf den Wiener und Grazer Raum) gerückt.⁵¹ Besonders erwähnenswert ist der schlechte Ausbau des öffentlichen Verkehrs innerhalb des Bezirkes.

Oberpullendorf präsentiert sich heute als das Verwaltungs-, Schul- und Wirtschaftszentrum der mittelburgenländischen Region. Im Technologiebereich wurde ein Kompetenzzentrum für Umwelttechnik, Recycling und erneuerbare Energien errichtet. Bedeutende wirtschaftliche Impulse gehen vom Umfeld des Technologiezentrums aber auch vom touristischen Leitprojekt „Therme Lutzmannsburg“ aus.⁵²

4.2.2. Demografie

Der Bezirk Oberpullendorf weist folgende Altersstruktur auf:

- unter 15-Jährige: 13,4 Prozent
- 15- bis 60-Jährige: 60,7 Prozent
- über 60-Jährige: 25,9 Prozent⁵³

⁴⁸ Wikipedia

⁴⁹ Vgl. Tesch, S.12

⁵⁰ Statistik Austria (2002a), S.71; kroatische Namen der Ortschaften; Wikipedia, online unter: http://de.wikipedia.org/wiki/Bezirk_Oberpullendorf

⁵¹ AMS, Bezirksprofile (2006b), S.5

⁵² Wikipedia

⁵³ POPREG Statistik Austria, Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Stand: 01.01.2007 (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

Der Bezirk hat damit im Vergleich zum Österreichschnitt einen geringeren Anteil an Personen unter 15 Jahren (Ö: 15,6 Prozent), einen kleineren Anteil an Personen im Haupterwerbsalter (Ö: 63,4 Prozent) und einen höheren Anteil an Personen über 60 Jahren (Ö: 21 Prozent).⁵⁴

51,1 Prozent der Oberpullendorfer Bevölkerung sind Frauen. Die Altersstruktur der Gesamtbevölkerung teilt sich folgendermaßen auf: 6,6 Prozent sind unter 15-jährige Mädchen und 6,8 Prozent unter 15-jährige Buben. 29,5 Prozent der Bevölkerung sind Frauen und etwas mehr, nämlich 31,2 Prozent, sind Männer zwischen 15 und 60 Jahren. Bei den über 60-Jährigen sind die Frauen stärker vertreten, und zwar machen sie 15 Prozent gegenüber 10,9 Prozent bei den Männern aus.⁵⁵

Der Arbeitsmarktbezirk Oberpullendorf zählt zu den Regionen mit einer abnehmend negativen Bevölkerungsentwicklung. Zwischen 1971 und 1981 lag der Bevölkerungsrückgang bei rund fünf Prozent, zwischen 1981 und 1991 bei drei Prozent, zwischen 1991 und 2001 hat sich der Bevölkerungsrückgang weiter verringert⁵⁶ und zwischen 2001 und 2006 lag er bei einem Prozent.⁵⁷

Insgesamt zeigt die Bevölkerungsvorausschätzung der Statistik Austria bis 2031 keine dramatischen Änderungen der Bevölkerungsgröße (von 2001 bis 2031 wird der Bevölkerungsrückgang auf 2,6 Prozent geschätzt⁵⁸), aber eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur:

Die Alterstruktur im Bezirk Oberpullendorf wird sich laut Prognose 2031 wie folgt verteilen⁵⁹:

- unter 15-Jährige: 10,9 Prozent
- 15- bis 64-Jährige: 58,5 Prozent
- über 64-Jährige: 30,6 Prozent

4.2.3. Wirtschaft

Der Arbeitsmarktbezirk Oberpullendorf entspricht der NUTS-III-Region Mittelburgenland, deren BIP pro Einwohner/in im Jahr 2004 rund 61 Prozent des österreichischen Durchschnittswertes erreicht hat. Damit ist das Mittelburgenland mit dem 32. Rang unter allen 35 österreichischen Regionen eines der wirtschaftsschwächsten Gebiete Österreichs.

Neben einem überdurchschnittlich hohen Anteil des sekundären Sektors hat im Bezirk Oberpullendorf auch die Landwirtschaft trotz der in den letzten Jahren durchlaufenen Entwicklung zu einem typischen Mischgebiet immer noch hohe Bedeutung. Die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich steigt vor allem in den Bereichen Wirtschaftsdienste

⁵⁴ Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, Bevölkerung am 01.01.2007 nach Alter und Geschlecht - Insgesamt

⁵⁵ POPREG Statistik Austria, Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Stand: 01.01.2007 (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

⁵⁶ AMS, Bezirksprofile (2006b), S.5

⁵⁷ Burgenländischer Sozialbericht (2004), S.10

⁵⁸ ebenda

⁵⁹ ebenda, S. 14ff, eigene Berechnungen

sowie öffentliche und sonstige Dienstleistungen. Der Anteil des tertiären Sektors ist aber im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktbezirken niedrig. Der industriell-gewerbliche Sektor weist einen vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigten, vor allem im Bauwesen, auf.⁶⁰

Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren:

Primärer Sektor: 5,6 Prozent

Sekundärer Sektor: 46,2 Prozent

Tertiärer Sektor: 48,2 Prozent⁶¹

Die Wirtschaftsstruktur Gesamtösterreichs hat im Vergleich dazu einen wesentlich geringeren Anteil in der Land- und Forstwirtschaft (primärer Sektor in Ö: 0,9 Prozent) sowie im Bereich verarbeitendes Gewerbe und Industrie (sekundärer Sektor in Ö: 27 Prozent). Der Dienstleistungsbereich nimmt im gesamtösterreichischen Schnitt ein viel höheres Ausmaß ein (tertiärer Sektor in Ö: 72 Prozent).⁶²

Wichtigster Standort der größten Produktionsbetriebe ist die Bezirkshauptstadt Oberpullendorf, die meisten Betriebe sind den Bereichen Bauwirtschaft, Metallindustrie und Elektrotechnik zuzuordnen.

Tabelle 6: Große Produktionsbetriebe im Bezirk Oberpullendorf⁶³

Große Produktionsbetriebe	Gerundete Zahl der Beschäftigten 2006
Pfnier & Co KG (Baugesellschaft), Oberpullendorf	427
BECOM, Bgld. Elektronik u. Kommunikationssysteme GmbH, Lockenhaus	253
ALU Sommer (Metallsysteme), Stooß	219
Kromberg & Schubert Austria GesmbH., Elektrofeinmech. Industrie	164
Triumph International, Oberpullendorf	134
MA. TEC Stahl- u. Alubau GesmbH, Neutal	110

⁶⁰ AMS, Bezirksprofile (2006b), S. 5

⁶¹ AMS, Bezirksprofile (2006b), S. 5

⁶² WKO, unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 2006

⁶³ AMS, Bezirksprofile (2006b), S. 6

Tabelle 7: Große Dienstleistungsbetriebe im Bezirk Oberpullendorf⁶⁴

Große Dienstleistungsbetriebe	Gerundete Zahl der Beschäftigten 2006
A.ö. Krankenhaus Oberpullendorf (Ende 2006)	378
Umweltdienst Burgenland, AbfallwirtschaftsGmbH., Oberpullendorf	231
Sonnentherme BetriebsGmbH, Lutzmannsburg	205

4.2.4. Arbeitsmarkt

Im Arbeitsmarktbezirk Oberpullendorf lag die Frauenerwerbsquote 2006 bei 67 Prozent, die der Männer bei 80,3 Prozent. Die Frauenerwerbsquote erhöhte sich damit im Vergleich zum Jahr 2001 um drei Prozent (Frauenerwerbsquote 2001: 64 Prozent) während sich die der Männer im gleichen Zeitraum um 0,4 Prozent verringert hat.⁶⁵

Die Arbeitslosenquote der Frauen im Bezirk Oberpullendorf liegt bei 7,7 Prozent und ist damit höher als diejenige der Männer im gleichen Bezirk mit 6,4 Prozent. Sie liegt auch deutlich über der österreichischen Arbeitslosenquote der Frauen von 6,4 Prozent⁶⁶. Auch die Arbeitslosenquote der Männer in Oberpullendorf ist höher als jene im gesamtösterreichischen Schnitt (Arbeitslosenquote der Männer in Österreich: 7,1%)⁶⁷ Der Unterschied ist mit 0,7 Prozentpunkten bei den Männern, jedoch nicht so gravierend wie bei den Frauen mit einer um 1,3 Prozentpunkte höheren Arbeitslosenquote.

Das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen 2006 liegt bei Frauen bei 1.351 Euro im Monat. Männer verdienten im Jahr 2006 durchschnittlich 2.103 Euro monatlich.⁶⁸

Die Volkszählungsdaten 2001 gewähren uns einen Blick auf die Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt (vgl. nachstehende Tabelle 9): 2001 waren 43,4 Prozent⁶⁹ aller Oberpullendorfer Frauen Erwerbspersonen, also entweder berufstätig (27,7 Prozent in

⁶⁴ AMS, Bezirksprofile (2006b), S. 6

⁶⁵ ebenda, S. 10f, Erwerbsquote (ÖIR-Fortschreibung 2006): unselbständig und selbständig Berufstätige in Prozent der 15- bis unter 60-jährigen weiblichen bzw. der 15- bis unter 65-jährigen männlichen Wohnbevölkerung [Anmerkung: Die Berufstätigenfortschreibung des ÖIR verwendet mehrer Datenquellen, um die Erwerbsquoten auf Bezirksebene einzuschätzen. Als Erwerbspersonen gelten Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour Force-Konzept.]

⁶⁶ ebenda, S. 12

⁶⁷ ebenda

⁶⁸ ebenda, S. 17

⁶⁹ Diese Zahl entspricht der allgemeinen Frauenerwerbsquote: Anzahl der in Oberpullendorf lebenden Frauen, die erwerbstätig bzw. arbeitslos sind, gemessen an der gesamten weiblichen Bevölkerung in Oberpullendorf. Die Angabe wurde verwendet, weil sie zeigt, wie sich die weiblichen Erwerbspersonen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose, berufslose Einkommensempfängerinnen und Erhaltene aufteilen.

Vollzeit, zehn Prozent in Teilzeit und 2,5 Prozent geringfügig beschäftigt) oder arbeitslos (3,2 Prozent). 27,5 Prozent sind zur Gruppe der beruflosen Einkommensempfängerinnen zu rechnen. Das sind jene Personen, die z. B. eine Hinterbliebenenpension (7,5 Prozent) oder eine Eigenpension (19 Prozent) beziehen. 29,1 Prozent der Frauen gehören zu Gruppe der Erhaltenen, die Kinder ohne Schulbesuch, Schülerinnen und Studierende wie auch haushaltsführende Personen (8,6 Prozent) umfasst.⁷⁰ Die Erwerbsquote der Frauen der Gemeinde Oberpullendorf betrug im Jahr 2001 73,2 Prozent und lag damit über der Erwerbsquote des Bezirkes Oberpullendorf.⁷¹

⁷⁰ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Oberpullendorf >10816<, Volkszählung vom 15.05.2001, Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt, eigene Berechnungen

⁷¹ ebenda, beschäftigte und arbeitslose Personen in Prozent der 15- bis unter 60-jährigen weiblichen Bevölkerung

Tabelle 8: Wohnbevölkerung im Bezirk Oberpullendorf nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001⁷²

MERKMAL	Frauen	%	Männer	Insgesamt
Wohnbevölkerung	1.456	52,1%	1.337	2.793
		in % der Frauen		
Erwerbspersonen	632	43,4%	735	1.376
in Vollzeit	404	27,7%	659	1.063
in Teilzeit	145	10%	19	164
geringfügig	37	2,5%	10	47
Zivil- und Präsenzdiener	0	0%	4	4
arbeitslos	46	3,2%	43	89
Berufslose EinkommensempfängerInnen	401	27,5%	292	693
Eigenpension	276	19%	272	548
Hinterbliebenenpension	109	7,5%	1	110
anderer Lebensunterhalt	16	1,1%	19	35
Erhaltene	423	29,1%	310	733
Hausfrau, Hausmann	125	8,6%	0	125
SchülerIn (u. 15)	137	9,4%	139	276
SchülerIn/StudentIn (15 u.m.J.)	74	5,1%	84	158
Kind ohne Schulbesuch (u. 15)	87	6%	86	173
erhaltende Person ohne Schulbesuch (15 u.m.J.)	0	0%	1	1

Das Burgenland ist ein Bundesland mit hohen PendlerInnenanteilen und auch im Arbeitsmarktbezirk Oberpullendorf sind die AuspendlerInnen stark vertreten. 69,3 Prozent der AuspendlerInnen sind Männer, nur 30,7 Prozent sind Frauen.⁷³ Der Anteil an EinpendlerInnen aus anderen Arbeitsmarktbezirken ist hingegen vergleichsweise gering. EinpendlerInnen kommen vor allem aus der Grenzregion des benachbarten Ungarn. 2006 waren im Jahresdurchschnitt im Bezirk Oberpullendorf rund 930 Ausländer/innen (Frauenanteil: 27,6 Prozent) beschäftigt.

⁷² ebenda, eigene Berechnungen

⁷³ Statistik Austria (2004a), S. 588

4.2.5. Bildung

Bildungsstand

Der Bildungsstand der Bevölkerung⁷⁴ des Bezirks Oberpullendorf lässt sich wie folgt wiedergeben: 1,6 Prozent der Frauen verfügen über einen Hochschulabschluss gegenüber 3,2 Prozent der Männer. Bei den Berufs- und Lehrerbildenden Akademien sind die Frauen klar voran: 2,2 Prozent gegenüber ein Prozent bei Männern. Bei den Kollegs und Abiturientenlehrgängen liegen Frauen wie Männer gleich auf, jeweils 0,3 Prozent verfügen über einen solchen Abschluss. 4,7 Prozent der Frauen verfügen über einen Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule, bei den Männern sind dies immerhin sechs Prozent. Ein geringer Anteil an Personen verfügt über eine AHS-Matura: 3,8 Prozent der Frauen und 3,9 Prozent der Männer. Große Unterschiede zwischen Frauen und Männern ergeben sich bei Berufsbildender Mittlerer Schule, Lehre und Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Schulbildung: Während deutlich mehr Frauen (14,3 Prozent) als Männer (sieben Prozent) die Berufsbildende Mittlere Schule vorzuweisen haben, sind sie bei den Lehrabschlüssen im Hintertreffen (14,5 Prozent zu 55,1 Prozent). Mehr als die Hälfte der Frauen verfügte 2001 nur über einen Pflichtschulabschluss, bei Männern war dieser Anteil weit weniger groß und lag bei 23,3 Prozent.⁷⁵

Im Österreichschnitt weist das Burgenland insgesamt ein niedriges Bildungsniveau auf (vergleiche Tabelle im Anhang): Besonders beim Anteil an Personen mit Abschlüssen an Universitäten und Hochschulen liegen das Bundesland Burgenland sowie der Bezirk Oberpullendorf deutlich hinter den Zahlen für Österreich: In Oberpullendorf liegt der Anteil der Uni- und FH-AbsolventInnen bei 1,6 Prozent (Frauen) bzw. 3,2 Prozent (Männer), während er im Österreichdurchschnitt bei sieben Prozent (Frauen) bzw. acht Prozent (Männern) liegt. Das liegt unter anderem daran, dass im Burgenland keine Universität angesiedelt ist und die Fachhochschulen in Eisenstadt und Pinkafeld noch nicht lange bestehen. Eklatant ist der Unterschied beim Anteil an Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Schulabschluss: 58,7 Prozent der Frauen in Oberpullendorf gegenüber 36 Prozent im Österreichschnitt.⁷⁶

Weiterbildungsinfrastruktur

Im Bereich der Erwachsenenbildung sind in Oberpullendorf folgende Angebote zu finden:

Das **BFI** und das **WIFI** haben Zweigstellen im Bezirkshauptort Oberpullendorf. Eine Zweigstelle der **Volkshochschule** wird zwar angegeben, de facto gibt es aber keine wirkliche örtliche Einrichtung.

Weiters gibt es im Bezirk Angebote des **Evangelischen Bildungswerkes (EBB)** (in der Gemeinde Weppersdorf) und des Katholischen Bildungswerks, welches das **Haus St. Stephan** in Oberpullendorf unterhält.

Weitere Bildungseinrichtungen:

⁷⁴ Basis ist die Wohnbevölkerung über 15 Jahren

⁷⁵ Statistik Austria (2002b), S. 125

⁷⁶ Statistik Austria, Volkszählungen 1951 bis 2001: Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und Geschlecht, 1951 bis 2001

BUZ Neutal

Träger des burgenländischen Schulungszentrums Neutal sind die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, die Gemeinde Neutal und das AMS Burgenland. Aufgabenschwerpunkt des BUZ ist die Umsetzung von AMS-Maßnahmen, arbeitslose und arbeitssuchende Personen zählen daher zu der Hauptzielgruppe dieser Einrichtung. Weiterbildungsangebote können aber auch von Privatpersonen besucht werden. Maßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg sind das wichtigste Angebot des BUZ gefolgt von beruflicher Aus- und Weiterbildung für Erwachsene in den Bereichen Elektro- und Metalltechnik. Für Jugendliche werden kostenlose Lehrausbildungen in Elektro- und Metalltechnik angeboten. Die komplette Lehrzeit von dreieinhalb Jahren kann im BUZ absolviert werden. Im Jahr 2006 nahmen etwa 2.300 Personen das Angebot des BUZ Neutal in Anspruch.

Energiemühle

Seit Februar 1998 ist die Frauen-Management-Genossenschaft in der Energiemühle eingemietet und hat nach eigenen Angaben 12 Projekte mit 560 Frauen abgewickelt. Die Energiemühle bietet in erster Linie Seminare im Bereich Gesundheit, Entspannung, Lebensphilosophien und Handwerken an.

KUGA

Der Verein Kulturvereinigung KUGA-KUItorna zadruGA wurde 1982 gegründet und hat zum Ziel „eine alternative Kultur in der Region aufzubauen, zu helfen, die Lebensqualität zu verbessern und der Auswanderung aus der Region durch Informations- und Bildungsveranstaltungen entgegenzuwirken. Ein wichtiges Ziel bei allen Aktivitäten ist stets, die Zweisprachigkeit in der Region zu fördern, Bewusstseinsarbeit in diese Richtung zu machen.“ Die KUGA versteht sich weniger als Institution der Erwachsenenbildung denn als Kultureinrichtung (Veranstaltungen in den Bereichen Kabarett, Musik, Theater, Ausstellungen), gibt aber an, Sprachkurse mit besonderer Berücksichtigung der Volksgruppensprachen sowie Kurse im Bereich der Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsbildung, Gesundheit, Ernährung (dies geschieht in Zusammenarbeit mit der VHS Oberpullendorf) anzubieten.

4.2.6. Stützende Rahmenbedingungen und Infrastruktur

In Oberpullendorf gab es im Jahr 2007/08 zwei Krippen, in denen 32 Kinder betreut wurden und 35 Kindergärten, die von insgesamt 966 Kindern besucht wurden.⁷⁷ Insgesamt gibt es im Bezirk Oberpullendorf 1.732⁷⁸ Kinder unter 5 Jahren. Aus der Summe der Anzahl der betreuten Kinder in Kinderkrippen und Kindergärten ergibt sich eine Kinderbetreuungsquote

⁷⁷ POPREG Statistik Austria, Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Bezirksübersicht der Kinderkrippen/Kindergärten 2007/08 (Daten auf Anfrage erhalten)

⁷⁸ Statistik Austria, Sonderauswertung Landesstatistik, Wohnbevölkerung nach Alter in Einzeljahren, Stand: 01.01.2007 (Daten auf Anfrage bei der Landesstatistik Burgenland erhalten)

von 57,6 Prozent. (Es waren keine Daten zu von Tagesmüttern betreuten Kindern bzw. zu Kindern unter 6 Jahren in Tagesheimen vorhanden. Die Kinderbetreuungsquote sollte dementsprechend in Realität noch etwas höher liegen.)

Das Burgenland insgesamt kann im Vergleich mit den übrigen Bundesländern, gerade in der Altersgruppe der Drei- bis Fünfjährigen, mit einer hohen Betreuungsquote von 95 Prozent aufwarten. (Steiermark: 79 Prozent, Tirol: 81 Prozent). Bei der Gruppe der unter Dreijährigen liegt es mit 11 Prozent immerhin noch auf Platz zwei (ex aequo mit Kärnten) hinter Wien (24 Prozent). (Diese Trennung in zwei Altersgruppen kann für den Bezirk Oberpullendorf aufgrund fehlender Daten nicht vorgenommen werden.) In Gesamtösterreich haben 11 von 100 Kindern unter drei Jahren und 83 von 100 Kindern von drei bis fünf Jahren einen Betreuungsplatz.⁷⁹

Aber nicht nur der Anteil der betreuten Kinder ist von Bedeutung, sondern auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsstätten. Es stellt sich die Frage: Stehen die Plätze ganztags zur Verfügung und sind sie auch während der Ferienzeiten geöffnet? Um Aussagen zur „Erwerbsfreundlichkeit“ der Kinderbetreuung machen zu können, hat die Arbeiterkammer den so genannten „VIF-Faktor“ (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) entwickelt. Dessen Kriterien sind:

- Öffnungsdauer von mindestens 40 Stunden in der Woche
- Durchschnittliche tägliche Öffnungsdauer: acht Stunden
- Lage der Öffnungszeiten: An vier Tagen bis mindestens 17 Uhr, ein Tag zumindest bis 13 Uhr
- Angebot von Mittagessen

Der VIF-Indikator wurde für Gesamtösterreich und die einzelnen Bundesländer berechnet, auf Bezirks- und Gemeindeebene haben wir dazu keine Daten.

Österreichweit werden nur knapp 32 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen auf VIF-Plätzen betreut. In Wien sind es 77 Prozent, im Burgenland sind es immerhin noch 31 Prozent und in Tirol überhaupt nur sechs Prozent. (Für die Steiermark liegen keine Daten vor.)⁸⁰

Für den Bezirk Oberpullendorf gibt es keine entsprechenden Daten. Aus einem Rechnungshofbericht können wir jedoch entnehmen, dass die durchschnittlichen Öffnungszeiten aller Kinderbetreuungseinrichtungen im Bezirk etwa 31 Stunden pro Woche ausmachen.⁸¹

Welche Unterstützungseinrichtungen gibt es des Weiteren im Bezirk Oberpullendorf, die in Sachen Weiterbildung und Erwerbstätigkeit unterstützen können?

- **Frauenberatungsstelle Oberpullendorf**

⁷⁹ Vgl. Angelo u.a. (2006), S. 55

⁸⁰ ebenda, S. 56

⁸¹ Vgl. Rechnungshof (2007), S. 31

Im Bezirkshauptort Oberpullendorf befindet sich die Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstelle Oberpullendorf. Der Verein wurde 1992 gegründet und bietet Sozialberatung, psychotherapeutische, pädagogische, sozialrechtliche, finanzielle und juristische Beratung und im Rahmen des Projektes „Start Up“ Beratung für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt.

- **Bildungsberater Mag. Martin Weber**

Beratung in Fragen zur Aus- und Weiterbildung wird von Bildungsberater Mag. Martin Weber angeboten.

- **Burgenländisches Hilfswerk**

Das Burgenländische Hilfswerk bietet Pflege und Betreuung zu Hause, Wohnen für SeniorInnen, Tagesbetreuung, Betreuung bei (chronischen) Schmerzen sowie ein Notruftelefon.

- **Mobiler Heilpädagogischer Dienst**

Der Mobile Heilpädagogische Dienst des Vereins „Rettet das Kind“ betreut von Geburt an bis zum Schuleintritt Kinder mit geistigen oder mehrfachen Behinderungen, verhaltensauffällige Kinder und Kinder mit Sprachproblemen. Betreut wird zu Hause, im Kindergarten und in den Stützpunkten wie Oberpullendorf. Das Team besteht aus FrühförderInnen, LogopädInnen, MusiktherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen und SonderkindergartenpädagogInnen.

4.3. Bruck an der Mur

4.3.1. Charakteristika der Region

Bruck an der Mur ist eine Bezirkshauptstadt im österreichischen Bundesland Steiermark. Die Stadt liegt zwischen Leoben und Kapfenberg an der Mündung der Mürz in die Mur. Auf einer Fläche von 38,4 Quadratkilometern⁸² leben etwa 13.300 Personen⁸³. Das ergibt eine Bevölkerungsdichte von etwa 347 EinwohnerInnen pro Quadratkilometer.

Die Stadt Bruck an der Mur hat eine lange Tradition als Handels- und Verkehrsstadt. Im 15. Jahrhundert war Bruck an der Mur von einflussreichen Familien wie den Kornmeß (das Kornmesserhaus am Brucker Hauptplatz erinnert daran) oder den Pögl geprägt, die

⁸² Amt der Steirischen Landesregierung, Regionext, S. 7

⁸³ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Bruck an der Mur >60204<, G2.4, Hauptwohnsitz-Bevölkerung am 01.01.2006

flourierende Hammerschmiede⁸⁴ Hämmer betrieben. Sie verhalfen der Stadt zu einem hohen politischen Ansehen im Land. Am Höhepunkt ihrer Entwicklung war die Stadt Bruck im 16. Jahrhundert. Damals war sie so bekannt, dass sie in einem Schreibkalender aus dem Jahr 1575 neben Städten wie Augsburg, München, Speyer oder Paris als Lokalisierungshilfe genannt wurde.

Die nachfolgenden beiden Jahrhunderte waren von Hochwasser, Dürre, Seuchen, Kriegsgefahr und Brandkatastrophen bestimmt. Erst im 19. Jahrhundert trat wieder ein spürbarer Aufschwung ein. Mit der Eröffnung der Eisenbahnlinie Graz-Bruck-Mürzzuschlag 1844 und später weiter nach Wien und Bruck-Leoben. 1868 wurde Bruck an der Mur ein wichtiger Verkehrsknotenpunkt und damit auch bedeutender Standort für Industrie und Handel.⁸⁵

Bruck an der Mur liegt in der Industriezone Mur-Mürz-Furche, die von Mürzzuschlag bis Knittelfeld reicht, und ist eng verbunden mit der Entwicklung der Eisenregion Obersteiermark und Teilen von Nieder- und Oberösterreich. Die ursprünglich an mehrere verstreute Erzbergbaue geknüpfte Stahlindustrie der Region verlagerte sich durch den Bau der Semmeringbahn (1854) in die verkehrsbegünstigte Mur-Mürz-Furche, wo ein bedeutender Industrieraum entstand. Kennzeichen dieser Industrieregion waren die Dominanz der Schwerindustrie, verstaatlichte Unternehmen und ein hohes Lohnniveau. Die bis Ende der 1980er Jahre im Staatsbesitz befindliche Industrie erfuhr kaum Strukturreformen und wurde durch staatliche Verlustabdeckungen stabil gehalten. Für die Region bedeutete dies fehlende Erneuerungsfähigkeit und schleichender Arbeitsplatzabbau, steigende Arbeitslosigkeit und verstärkte Abwanderung vor allem der jungen Bevölkerung, negative Geburtenbilanzen und Bevölkerungsrückgang waren die Folge. Nach ÖIR und WIFO bestand hinsichtlich regionaler wirtschaftlicher und sozialer Probleme die gravierendste Problemlage innerhalb Österreichs in der Schwerindustrieregion der östlichen Obersteiermark.⁸⁶ Die Umstrukturierungen bis 1994 hatten einen Rückgang des Beschäftigtenstandes von 22.700 in 19 Unternehmen auf 9.350 Beschäftigte zur Folge.⁸⁷

Laut Website der Stadt Bruck steht die Bevölkerung von Bruck an der Mur auch heute noch zu ihrer Zugehörigkeit zur Eisenregion und sieht ihre Stadt heute als „*saubere Industriestadt*“. Laut Website der Stadt Bruck setzt die Stadt weiterhin auf ihr Image als Industriestandort und „*löst sich durch eine Imagekampagne – auch auf nationaler Ebene – vom Image der 'Stahl- und Krisenregion'*“⁸⁸.

4.3.2. Demografie

Im Jahr 2006 lebten in Bruck an der Mur 1.638 unter 15-jährige, 7.928 15 bis unter 60-jährige und 3.738 über 60-jährige Personen. Gemessen an den insgesamt 13.304 EinwohnerInnen

⁸⁴ Hammerschmieden, oder “Hämmer”, sind Schmieden mit einem durch Wasserkraft betriebenen Hammer. Zur näheren Information siehe:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Eisenhammer>

⁸⁵ online unter: http://www.bruckmur.at/die_stadt_menu.php, Stand: 18.03.2008

⁸⁶ Vgl. Bender, Pindur (2004), S. 18ff

⁸⁷ Vgl. Pötz, Dormann (1997), S. 13

⁸⁸ online unter: http://www.bruckmur.at/die_stadt_menu.php

der Gemeinde ergibt sich folgende Altersstruktur: 12,3 Prozent der Bevölkerung sind unter 15, 59,6 Prozent zwischen 15 und 60 und 28,1 Prozent über 60 Jahre alt.⁸⁹

Die Stadt Bruck an der Mur setzt sich damit im Vergleich zum gesamtösterreichischen Schnitt aus einem geringeren Anteil an Personen unter 15 Jahren (Ö: 15,6 Prozent) und einem kleineren Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter (Ö: 63,4 Prozent) zusammen. Der Anteil der Personen über 60 Jahren ist in der Stadt Bruck höher als im übrigen Österreich (Ö: 21 Prozent).⁹⁰

52,4 Prozent der Brucker Bevölkerung sind Frauen. Der Anteil von Frauen und Männern ist in den Altersklassen bis unter 15 Jahren und bei der Bevölkerung im Haupterwerbssalter ausgeglichen. Jeweils 6,15 Prozent der Bevölkerung sind unter 15-jährige Buben und Mädchen sowie 29,7 Prozent Frauen und 29,9 Prozent Männer im Alter zwischen 15 und 59 Jahren. In der Gruppe ab 60 Jahren dominieren die Frauen: Sie machen 16,5 Prozent gegenüber 11,6 Prozent Männern aus.⁹¹ Auch im gesamtösterreichischen Schnitt gibt es mehr Frauen als Männer über 60 (Frauen 12,8 Prozent, Männer 9,4 Prozent)⁹², in Bruck an der Mur ist der Unterschied aber mit 4,9 Prozentpunkten größer als in Gesamtösterreich mit 3,4 Prozentpunkten.

Wie wird sich die Bevölkerung in Bruck weiterentwickeln? Von 2006 bis 2031 wird für die Gemeinde ein Bevölkerungsrückgang von 4,9 Prozent prognostiziert. Die Bevölkerung unter 15 Jahren wird um 10,3 Prozent schrumpfen. Der Anteil der 15- bis 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung verringert sich um 17,7 Prozent und der Anteil der über 60-Jährigen erhöht sich um 25,3 Prozent. Grundsätzlich wird sich in den steirischen Gemeinden überall das gleiche Bild bieten: Der Anteil der Erwerbsbevölkerung sinkt und der Anteil der über 60-Jährigen erhöht sich drastisch (im Großraum Graz wird die Altersgruppe im Vergleich den geringsten Anteil haben). Bevölkerungszuwächse wird es vor allem in Gemeinden im Umfeld der Landeshauptstadt Graz geben, am stärksten von Rückgängen betroffen werden obersteirische Gemeinden (z. B. Hieflau, Eisenerz und Radmer) sein, die mehr als 40 Prozent ihrer Bevölkerung verlieren. Bruck wird also im Vergleich zu anderen Gemeinden stabil bleiben und eine der vier Gemeinden (neben Graz, Leoben und Kapfenberg) sein, die 2031 noch über mehr als 10.000 EinwohnerInnen verfügen werden, während es 2001 noch acht Gemeinden waren.⁹³

Im Jahr 2007 wies der Bezirk Bruck an der Mur einen AusländerInnenanteil von 6,5 Prozent auf. der Österreichschnitt liegt im Vergleich dazu bei zehn Prozent, in der Landeshauptstadt der Steiermark Graz liegt der Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bei 13,5 Prozent.⁹⁴

⁸⁹ Steirische Landesstatistik: Wohnbevölkerung am 01.01.2007, 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

⁹⁰ Statistik Austria, Bevölkerung am 01.01.2007 nach Alter und Geschlecht – Insgesamt

⁹¹ Steirische Landesstatistik, Wohnbevölkerung am 01.01.2007, 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

⁹² Statistik Austria, Jahresdurchschnittsbevölkerung seit 2002 nach fünfjährigen Altersgruppen und Geschlecht, eigene Berechnungen

⁹³ Vgl. Amt der Steirischen Landesregierung (2007), S 17f

⁹⁴ Statistik Austria (2007b), S. 98

4.3.3. Wirtschaft

Der Arbeitsmarktbezirk Bruck an der Mur liegt in der NUTS-III-Region „Östliche Obersteiermark“, deren Bruttoregionalprodukt (BRP) pro Einwohner/in im Jahr 2004 rund 79 Prozent des österreichischen Durchschnittswertes erreicht hat und die damit unter den 35 österreichischen Regionen den 18. Platz einnimmt.⁹⁵

Für das BRP in der Region wird ein Anstieg um rund 35 Prozent seit 1995 ausgewiesen, der damit etwas unter dem steiermarkweiten und österreichischen Durchschnitt liegt (Steiermark: +38 Prozent, Österreich: +36 Prozent). Bei der Arbeitsproduktivität (Bruttoregionalprodukt pro beschäftigte Person) wird ein Wert von 90 Prozent im Bezug auf den österreichischen Durchschnittswert erreicht.⁹⁶

Die regionale Wirtschaftsstruktur wird von einem überdurchschnittlich hohen Anteil des industriell gewerblichen Sektors geprägt, der Dienstleistungsanteil ist vergleichsweise gering. Innerhalb des sekundären Sektors dominiert die Metallindustrie, innerhalb des tertiären Sektors der Handel.

Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren⁹⁷

Primärer Sektor: 2,1 Prozent

Sekundärer Sektor: 56,9 Prozent

Tertiärer Sektor: 41 Prozent

Die Wirtschaftsstruktur Gesamtösterreichs hat im Vergleich dazu einen wesentlich geringeren Anteil in der Land- und Forstwirtschaft (primärer Sektor in Ö: 0,9 Prozent) sowie im Bereich verarbeitendes Gewerbe und Industrie (sekundärer Sektor in Ö: 27 Prozent). Der Dienstleistungsbereich nimmt im gesamtösterreichischen Schnitt ein viel höheres Ausmaß ein (tertiärer Sektor in Ö: 72 Prozent).⁹⁸

Der Bezirk Bruck an der Mur ist also im österreichischen Vergleich nach wie vor stark industriell geprägt. Die Gemeinde Bruck/Mur ist einer der herausragenden Standorte des industriell-gewerblichen Sektors im Bezirk Bruck/Mur. Weitere sind Kapfenberg sowie Thörl und Breitenau. Die größten Produktionsbetriebe sind den Branchen Metall- und Papierindustrie zuzuordnen.⁹⁹

⁹⁵ auf Bezirks- oder Gemeindeebene existieren keine Angaben zum BRP

⁹⁶ Amt der Steirischen Landesregierung, Regionext, S. 12

⁹⁷ AMS, Bezirksprofile (2006c), S. 5

⁹⁸ WKO, unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 2006

⁹⁹ AMS, Bezirksprofile (2006c), S. 6

Tabelle 9: Große Produktionsbetriebe im Bezirk Bruck/Mur¹⁰⁰

Große Produktionsbetriebe	Gerundete Zahl der Beschäftigten 2006
Böhler Edelstahl GmbH, Kapfenberg	1.922
Norske Skog GmbH, Bruck/Mur	542
Böhler Schmiedetechnik GmbH, Kapfenberg	392
VA Austria Draht GmbH, Bruck/Mur	348
Pewag Austria GmbH, Hansenhütte, Kapfenberg	271
Böhler Schweißtechnik GmbH, Kapfenberg	243
Pengg Austria AG (Draht- und Walzwerk), Thörl	203
RHI Factories, Veitsch Radex, Breitenau/Hochlantsch	167
Heidenbauer, Metallbau, Bruck/Mur	121

Tabelle 10: Große Dienstleistungsbetriebe im Arbeitsmarktbezirk Bruck/Mur¹⁰¹

Große Dienstleistungsbetriebe	gerundete Anzahl der Beschäftigten 2006
LKH-Bruck/Mur, Stmk. KA GmbH	772
Neurologisches Therapiezentrum GmbH, Kapfenberg	158
Leiner, Möbelhaus, Bruck/Mur	115
Interspar, Kaufhaus, Kapfenberg	81

4.3.4. Arbeitsmarkt

Genauere Arbeitsmarktdaten auf Gemeindeebene sind nur aus der Volkszählung 2001 verfügbar. Für eine grobe Orientierung werden deswegen auch Daten des Arbeitsmarktbezirkes Bruck an der Mur angeführt.

Im Arbeitsmarktbezirk Bruck an der Mur lag die Frauenerwerbsquote 2006 bei 61,2 Prozent, die der Männer bei 73,7 Prozent¹⁰². Die Frauenerwerbsquote hat sich damit im Vergleich

¹⁰⁰ AMS, Bezirksprofile (2006c), S. 6

¹⁰¹ ebenda

¹⁰² ebenda, S. 11, Erwerbsquote (ÖIR-Fortschreibung 2006): unselbständig und selbständig Berufstätige in Prozent der 15 bis unter 60-jährigen weiblichen bzw. der 15- bis unter 65-jährigen männlichen Wohnbevölkerung [Anmerkung: Die Berufstätigenfortschreibung des ÖIR verwendet mehrere Datenquellen um die Erwerbsquoten auf Bezirksebene einzuschätzen. Als Erwerbspersonen gelten Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour Force-Konzept.]

zum Jahr 2001 um 0,4 Prozentpunkte vermindert (Frauenerwerbsquote 2001: 61,6 Prozent¹⁰³) während die der Männer im gleichen Zeitraum um 3,9 Prozentpunkte (Männererwerbsquote 2001: 77,6 Prozent¹⁰⁴) zurückgegangen ist. Der Grund für den Rückgang der Männererwerbsquote wird darin gesehen, dass im gerade männlich besetzten sekundären Sektor, der in Bruck an der Mur stark ausgeprägt war/ist, Arbeitsplätze zurückgegangen sind. Nach Interpretationen für diesen Rückgang der Frauenerwerbsquote wird noch gesucht.

Die Arbeitslosenquote ist bei den Frauen im Bezirk Bruck an der Mur (sieben Prozent) höher als bei den Männern (6,5 Prozent) und liegt bei diesen auch deutlich über dem Österreichschnitt (6,4 Prozent), während sie bei den Männern niedriger ist als im Österreichschnitt (7,1 Prozent).¹⁰⁵

Das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen 2006 liegt bei Frauen bei 1.598 Euro im Monat. Männer verdienen im Jahr 2006 durchschnittlich 2.719 Euro monatlich. Damit ist der Unterschied in Bruck an der Mur größer als im gesamtösterreichischen Schnitt, wonach Frauen 1.797 Euro und Männer 2.581 Euro verdienen.¹⁰⁶

Für die Gemeinde Bruck an der Mur kann die geschlechtsspezifische Erwerbsquote nur für das Jahr 2001 angegeben werden. Diese liegt bei den Frauen bei 62,8 Prozent und bei den Männern bei 79,9 Prozent. Bei der Landesstatistik Steiermark wird davon ausgegangen, dass die Erwerbsquoten in der Zwischenzeit höher sind, vor allem jene der Frauen. Dies entspricht auch dem gesamtösterreichischen Trend.

Die Volkszählungsdaten 2001 ermöglichen genauere arbeitsmarktrelevante Einblicke in die Wohnbevölkerung der Gemeinde Bruck an der Mur: 2001 waren 40,5 Prozent der Brucker Frauen Erwerbspersonen, also entweder berufstätig (23,8 Prozent in Vollzeit, 10,3 Prozent in Teilzeit und 3,2 Prozent geringfügig beschäftigt) oder arbeitslos (3,1 Prozent). 28 Prozent sind zur Gruppe der berufslosen Einkommensempfängerinnen zu rechnen. Das sind jene Personen, die z. B. eine Hinterbliebenenpension (9,6 Prozent) oder eine Eigenpension (16,6 Prozent) beziehen. 31,5 Prozent der Frauen gehören zur Gruppe der Erhaltenen, die Kinder ohne Schulbesuch, SchülerInnen und Studierende wie auch haushaltsführende Personen (14,8 Prozent) umfasst.¹⁰⁷ (siehe Tabelle 11, S.50)

¹⁰³ AMS, Bezirksprofile (2006c), S. 10, Erwerbsquote (Volkszählung): unselbständig und selbständige Berufstätige in Prozent der 15- bis unter 60-jährigen weiblichen bzw. der 15- bis unter 65-jährigen männlichen Wohnbevölkerung [Anmerkung: Die Berufstätigenfortschreibung des ÖIR verwendet mehrer Datenquellen um die Erwerbsquoten auf Bezirksebene einzuschätzen. Als Erwerbspersonen gelten Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour Force-Konzept.]

¹⁰⁴ ebenda

¹⁰⁵ ebenda, S. 12, Daten 2006 ÖIR-Fortschreibung

¹⁰⁶ ebenda, S. 17, Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen 2006 (HV-Daten)

¹⁰⁷ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Bruck an der Mur, Volkszählung vom 15. Mai 2001, Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt, eigene Berechnungen

Tabelle 11: Wohnbevölkerung der Gemeinde Bruck/Mur nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001¹⁰⁸

MERKMAL	Frauen	in %	Männer	Insgesamt
Wohnbevölkerung	7.061	52,5%	6.378	13.439
		in % der Frauen		
Erwerbspersonen	2.857	40,5	3.441	6.298
in Vollzeit	1.676	23,8	3.022	4.701
in Teilzeit	730	10,3	51	781
geringfügig	228	3,2	73	301
Zivil- und Präsenzdiener	0	0,0	41	41
arbeitslos	220	3,1	254	474
Beruflose EinkommensempfängerInnen	1.978	28,0	1.693	3.671
Eigenpension	1.169	16,6	1.624	2.793
Hinterbliebenenpension	677	9,6	5	682
andere Lebensunterhalt	132	1,9	64	196
Erhaltene	2.226	31,5	1.244	3.470
Hausfrau, Hausmann	1.047	14,8	3	1.050
SchülerIn (u. 15)	531	7,5	578	1.109
SchülerIn/StudentIn (15 u.m.J.)	296	4,2	291	587
Kind ohne Schulbesuch (u. 15)	347	4,9	368	715
erhaltende Person ohne Schulbesuch (15 u.m.J.)	5	0,1	4	9

4.3.5. Bildung

Bildungsstand

Der Bildungsstand der Bevölkerung¹⁰⁹ der Gemeinde Bruck an der Mur lässt sich wie folgt wiedergeben: 3,2 Prozent der Frauen verfügen über einen Hochschulabschluss gegenüber 6,2 Prozent der Männer. Bei den Berufs- und Lehrerbildenden Akademien sind allerdings die

¹⁰⁸ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Bruck an der Mur, Volkszählung vom 15. Mai 2001, Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt, eigene Berechnungen

¹⁰⁹ Basis ist die Wohnbevölkerung über 15 Jahren.

Frauen klar voran: 2,3 Prozent gegenüber 0,9 Prozent und auch bei den Kollegs und Abiturientenlehrgängen überwiegen Frauen (0,7 Prozent zu 0,4 Prozent). Abschlüsse Berufsbildender Höherer Schulen, Allgemeinbildender Höherer Schulen und Lehrabschlüsse sind bei Frauen zu einem deutlich geringeren Teil zu finden. (BHS: Frauen 4,9 Prozent, Männer 7,9 Prozent; AHS: Frauen 4,1 Prozent, Männer 5,2 Prozent, Lehre: Frauen 28,5 Prozent, Männer 48,2 Prozent). 16,5 Prozent der Frauen verfügen über einen Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule, bei den Männern sind es 6,1 Prozent. Die Frauen „führen“ deutlich bei den Pflichtschulabschlüssen: Für 39,7 Prozent der Frauen war 2001 die Pflichtschule die höchste abgeschlossene Schulbildung, während dies nur bei 25,1 Prozent der Männer der Fall war.¹¹⁰

Weiterbildungsinfrastruktur

Das **BFI**, die Bildungseinrichtung der Kammer für Arbeiter und Angestellte und des ÖGB unterhält eine Zweigstelle im nahe gelegenen Kapfenberg. Die Hauptzielgruppe des BFI sind ArbeitnehmerInnen sowie arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Angebote/Schwerpunkte des BFI vor Ort sind die Bereiche Office, EDV, PflegehelferInnen, StaplerfahrerIn. Ein besonderes Programm richtet sich an Lehrlinge (JASG).

Das **LFI**, das Bildungsunternehmen der Landwirtschaftskammer, das sich an Menschen im ländlichen Raum, insbesondere an Bäuerinnen und Bauern, richtet, bietet fachliche Schulungen, Persönlichkeitsbildung sowie Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Umweltschutz, Unternehmensführung, EDV, Einkommenskombination und Direktvermarktung an.

Das **WIFI**, das Weiterbildungsinstitut der Wirtschaftskammer, ist ebenfalls in Bruck an der Mur angesiedelt und bietet Weiterbildung in den Bereichen Management/Unternehmensführung, Persönlichkeit, Sprachen, Betriebswirtschaft, EDV/Informatik, Technik und Branchen sowie die Berufsmatura an. Kurse und Weiterbildungen beim WIFI müssen in der Regel selbst bezahlt werden bzw. werden von Unternehmen übernommen. Für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen kommen Kurse beim WIFI deswegen oft nicht in Frage.

Die **VHS**, Volkshochschule der Arbeiterkammer, bietet in Bruck an der Mur Kurse in den Bereichen EDV, Sprachen, Gesundheit/Fitness und Freizeit/Hobby an.

mürztal individuell, ZAM – Zentrum für Ausbildungsmanagement, ist eine Bildungseinrichtung, die aus Mittels des Arbeitsmarktservice Steiermark (AMS), des Landes Steiermark und des ESF finanziert wird. Die Zielgruppen von mürztal individuell sind Frauen auf der einen und Betriebe auf der anderen Seite. Die Bedürfnisse beider Seiten werden durch die Angebote des ZAM zusammengebracht. Für Frauen bietet das ZAM Beratung im Hinblick auf berufliche Möglichkeiten, Kurse zur Erweiterung der beruflichen Perspektiven und der Weiterbildungsplanung, Verbesserung der Qualifikation und Sensibilisierung für nicht-traditionelle Berufe.

Zielgruppe des **BIG Bruck/Mur** (Beschäftigungsinitiative der Gemeinden des Bezirkes Bruck/Mur) sind (Langzeit-)Arbeitslose unter besonderer Berücksichtigung von Frauen. Ihnen

¹¹⁰ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde Bruck an der Mur, Volkszählung vom 15. Mai 2001. Wohnbevölkerung nach Bildung, Familie und Haushalte

wird Beratung, Unterstützung, Qualifizierung und praktische Arbeit (z. B. im Rahmen der BIG-Bruck/Mur Dienstleistungs GmbH) angeboten.

Das **BBRZ** (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) liegt in Kapfenberg und arbeitet mit Personen, die ihren Beruf aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls nicht mehr ausüben können. Das Angebot reicht von Trainings im Bereich Grundlagen (in Deutsch, Mathematik und Englisch) über fachspezifische Trainings für bestimmte Bereiche (Persönlichkeitsbildung, Schlüsselqualifikationen) bis hin zum Bewerbungstraining.

ISOP (Innovative Sozialpolitik) bietet in Bruck Arbeitsassistenten und Deutschkurse für Migrantinnen und Migranten an.

4.3.6. Stützende Rahmenbedingungen und Infrastruktur

Welche Einrichtungen gibt es in der Gemeinde Bruck/Mur, die speziell Frauen in ihren Bedürfnissen unterstützen und damit vielleicht auch den Zugang zu Bildungsangeboten erleichtern? Zum einen sehen wir Kinderbetreuungseinrichtungen als eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen, zum anderen werfen wir einen Blick auf Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Familie. Da Frauen den Großteil der Betreuungsarbeit für pflegebedürftige Angehörige übernehmen, sehen wir uns auch das Unterstützungsangebot in diesem Bereich an.

In der Gemeinde Bruck/Mur gab es im Jahr 2006 drei Tagesmütter, die insgesamt 11 Kinder unter fünf Jahren betreuten, eine Krippe, in der 21 Kinder betreut wurden und sechs Kindergärten, die von insgesamt 333 Kindern besucht wurden.¹¹¹

Insgesamt gibt es in der Gemeinde Bruck/Mur 606 unter 5-jährige Kinder¹¹². Aus der Summe der Anzahl der von Tagesmüttern betreuten Kinder, der Kinder in Kinderkrippen und Kindergärten ergibt sich eine Kinderbetreuungsquote von etwa 60 Prozent. Da es keine Angaben über das Alter der jeweils betreuten Kinder auf der Ebene der Gemeinde Bruck an der Mur gibt, kann keine Betreuungsquote für unter 3-Jährige und 3- bis 5-Jährigen berechnet werden. Diese Daten existieren aber auf Bundesland- und Österlichebene: In der Steiermark, die im Vergleich mit den übrigen Bundesländern an den hinteren Rängen liegt, liegt die Betreuungsquote der unter Dreijährigen bei sieben Prozent und der Drei- bis Fünfjährigen bei 79 Prozent¹¹³, in Gesamtösterreich haben 11 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 83 Prozent der Kinder von drei bis fünf Jahren einen Betreuungsplatz.¹¹⁴

Das **ISGS Bruck an der Mur (Integrierter Sozial- und Gesundheitssprengel „Mobile Dienste“)** bietet Leistungen für pflegebedürftige ältere Menschen wie Essensversorgung zuhause, Hauskrankenpflege, Alten- und Pflegehilfe (Körperpflege und Bewegungsübungen) und Heimhilfe zur Unterstützung der Verrichtungen im Haushalt.

¹¹¹ Statistik Austria (2007e), Kinderbetreuung, Kindertagesheime 2006/07, S. 133

¹¹² Steirische Landesstatistik, Gemeinde Bruck/Mur: Wohnbevölkerung am 1.1.2007, Ein-Jahresgruppen, (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

¹¹³ Diese Aufgliederung in Altersgruppen ist für die Gemeinde Bruck/Mur aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

¹¹⁴ Vgl. Angelo u.a. (2006), S. 55

Folgende relevante Beratungsstellen gibt es in der Gemeinde Bruck/Mur:

- **Infostelle für Weiterbildung**

Die vom Bildungsnetzwerk Steiermark geführte Infostelle im Bürgerbüro des Stadtamtes am Hauptplatz gibt es seit September 2006. Beratung gibt es hier ein Mal im Monat.

- **Frauenbüro der Stadt Bruck**

Das Frauenbüro sieht sich als Anlaufstelle für die Anliegen aller Bruckerinnen und setzt verschiedene Projekte und Veranstaltungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern um.

- **Zentrum für Frauen- und Familiengesundheit**

Eine Initiative des Frauenbüros der Stadt Bruck war die Eröffnung des Zentrums für Frauen- und Familiengesundheit 2004. Es ist eine Koordinationsstelle zwischen Rat- bzw. Hilfesuchenden und ExpertInnen und bietet Gesundheitsförderung für Frauen an.

- **BZB (Beratungszentrum Bruck/Kapfenberg)**

Das Beratungszentrum wurde 1983 als Familienberatungsstelle gegründet. In der psychosozialen Beratungsstelle werden Beratung, Information und Therapie in den Bereichen Sozialpsychiatrie, Familie und Arbeit angeboten. 2002 wurde dem Beratungszentrum das Kinderschutzzentrum angeschlossen.

4.4. Innsbruck

4.4.1. Charakteristika der Region

Innsbruck ist die Landeshauptstadt und somit Verwaltungs-, Wirtschafts- und Kulturmittelpunkt von Tirol. Es präsentiert sich auch als Tourismus-Metropole. Zu diesem Bild trägt neben dem regen Kongress- und Messengeschehen auch die gute Sport- und Freizeitinfrastruktur bei. Die Stadt liegt im Inntal zwischen hohen Gebirgen. Mit einer Bevölkerung von rund 135.000 Personen mit Haupt- und Zweitwohnsitzen auf 105 km² ergibt sich eine Bevölkerungsdichte von 1.081 Einwohner/innen pro Quadratkilometer in Innsbruck.¹¹⁵ Mit dieser EinwohnerInnenzahl ist Innsbruck die viertgrößte Stadt Österreichs und als mittlere Großstadt zu bezeichnen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurde der Grundstein für die Tourismusentwicklung und für die Ausbildung als Verkehrsknotenpunkt mit dem Anschluss an das internationale

¹¹⁵ online unter:

<http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Wirtschaft/Ueberblick>, Stand: 26.05.08

Eisenbahnnetz gelegt. Zur gleichen Zeit wurde die Tiroler Bergwelt erobert und stellte somit neben der Sommerfrische und den Heilquellen das zweite Standbein für den Tourismus dar.

Ausgrabungen und Funden zur Folge war das heutige Gebiet Innsbruck bereits in der Steinzeit besiedelt. Von Beginn an profitierte dieser Raum von seiner günstigen verkehrsgeografischen Lage. Sowohl für die Nord-Süd als auch für die Ost-West Verbindung stellt Innsbruck einen Knotenpunkt, der heute unter der enormen Transitbelastung nicht nur begrüßt wird, dar. Ende des 12. Jahrhunderts wurde Innsbruck das Stadtrecht verliehen und erlebte unter dem habsburgerischen Kaiser Maximilian I. seine Blütezeit. Die große Bedeutung im europäischen Raum verdankt Innsbruck nicht zuletzt auch seiner musikalischen Hochphase vom 15. bis zum 18. Jahrhundert. Auch heute noch sieht sich die Stadt als internationales Zentrum für Alte Musik.¹¹⁶

1849 nach Meran zur Landeshauptstadt geworden, wurde Innsbruck im Zuge des Bahnausbaus auch Ansiedlungsgebiet für Industriebetriebe der Textil-, Lebensmittel- und Elektrizitätswirtschaft. Diese Entwicklung hatte wiederum vermehrten Zuzug von Militärs, Arbeitskräften und Beamten zur Folge, was wiederum die Bautätigkeit in der Stadt stark begünstigte.

Im Jahre 1919 wurde Südtirol aufgrund der Verträge von St. Germain an Italien abgetreten. Nach dem Zweiten Weltkrieg begannen in Innsbruck die Wiederaufbauarbeiten nachdem es in den Jahren 1943 bis 1945 schwere Bombenschäden erlitten hatte. Im Zuge dessen stieg die Bevölkerungsanzahl stark an und neue Siedlungsflächen wurden erschlossen. Die 1960er und 1970er Jahre werden als Phase der Stadterweiterung bezeichnet, die durch den Bau der beiden Olympischen Dörfer gekennzeichnet war. Auch aus einigen Umlandgemeinden pendeln BewohnerInnen zur Arbeit nach Innsbruck.¹¹⁷

Die Struktur der dienstgebenden Betriebe nach Sparten der Gewerblichen Wirtschaft wird 2004 vom Handel sowie von Gewerbe und Handwerk angeführt. Im Mittelfeld liegt die Tourismus- und Freizeitwirtschaft, gefolgt von Information und Consulting, während die Industrie nur einen kleinen Bruchteil für sich beansprucht. Bei den Beschäftigungszahlen liegen Unternehmen in Transport und Verkehr wie auch Banken und Versicherungen als ArbeitgeberInnen im Mittelfeld.

Neben der guten Verkehrslage und dem hohen Bekanntheitsgrad werden am Wirtschaftsstandort Innsbruck noch die hochqualifizierten Arbeitskräfte, das umfassende Aus- und Weiterbildungsangebot sowie eine Vielzahl von Kompetenzzentren und Forschungseinrichtungen hervorgehoben.¹¹⁸

¹¹⁶ online unter:
<http://www.innsbruck.at/io30/browse.doB?currPath=%2FWebseiten%2FContent%2FKultur%2FGeschichte>, Stand: 26.05.08

¹¹⁷ online unter: <http://www.bildungsservice.at/innsbruck/>, Stand: 26.05.08

¹¹⁸ online unter:
<http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Wirtschaft/DatenFakten>,
<http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Wirtschaft/Bildungsstandort>,
 Stand: 26.05.08

4.4.2. Demografie

Mit 31.12. 2007 lebten in der Stadt Innsbruck 139.409 Menschen, davon haben 118.630 (das sind 85,09 Prozent) ihren Hauptwohnsitz in Innsbruck. 73.193 Frauen (davon 85,17 Prozent mit Hauptwohnsitz) waren zu diesem Zeitpunkt in Innsbruck gemeldet.

An die 12 Prozent der Frauen in Innsbruck waren zu diesem Zeitpunkt unter 14 Jahren, etwas über 60 Prozent zwischen 14 und 60 Jahre alt und mehr als ein Viertel der Frauen über 60 Jahre alt. Insgesamt sind die Innsbruckerinnen älter als die durchschnittlichen österreichischen Frauen, wo die Altersverteilung der Frauen wie folgt aussieht: 13,6 Prozent sind unter 15 Jahre, 61,5 Prozent bis 60 Jahre und 24,9 Prozent über 60 Jahre alt.¹¹⁹

Zur demographischen Entwicklung

Die Bevölkerung von Innsbruck ist zwischen 1994 und 2007 um beinahe zehn Prozent angewachsen, innerhalb der Altersgruppen hat es eine Verschiebung hin zu höherem Lebensalter gegeben: Die Gruppe der über 60-Jährigen ist von 21,9 auf 23,8 Prozent angestiegen, die Gruppe der unter 15-Jährigen von 14,8 auf 12,8 Prozent zurückgegangen.

Gleichzeitig aber wächst die Bevölkerung der Stadt Innsbruck im Vergleich zu allen Bezirken des Bundeslandes Tirol am geringsten, am meisten wächst sie in der Region Innsbruck Land.

Die Statistik Austria hat 2006 Prognosen über die Bevölkerungsentwicklung erstellt und diese zeigt, dass die Bevölkerung in der Stadt zwischen 2001 und 2031 um 12,7 Prozent zunehmen wird, am größten wird der Wachstum in der Altersgruppe der über 65-Jährigen sein: Sie werden um 69,4 Prozent anwachsen, die Gruppe der unter 15-Jährigen dagegen nur um 6,1 Prozent.

Die Anzahl der Erwerbspersonen insgesamt wird um 10,9 Prozent ansteigen, wobei die Gruppe der über 45-Jährigen gar um 46,5 Prozent anwachsen wird, die Gruppe der 30- bis 44-Jährigen dagegen um zehn Prozent sinken wird.

MigrantInnen in Innsbruck

Von den 18.076 Menschen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft und Hauptwohnsitz in Innsbruck waren mit Ende 2007 51,62 Prozent männlich und 48,38 Prozent weiblich, umgekehrt ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei den Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft: Hier sind 53,30 Prozent weiblich. Der Grund für den „Männerüberhang“ bei den MigrantInnen ist darin zu suchen, dass ein doch beträchtlicher Prozentsatz der Migranten alleine in Österreich leben und Familienangehörige im Herkunftsland finanziell unterstützen bzw. die Familie im Herkunftsland von diesem Einkommen abhängig ist.

Seit 1994 ist der Anteil der Bevölkerung mit Nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft in Innsbruck von neun auf 15,2 Prozent angestiegen.

¹¹⁹ Statistik Austria, Jahresdurchschnittsbevölkerung 2007 nach Alter und Bundesland – Frauen, Stand: 15.9.2008

4.4.3. Wirtschaft

Der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck entspricht der NUTS-III-Region Innsbruck, deren BRP pro Einwohner/in im Jahr 2004 rund 108 Prozent des österreichischen Durchschnittswertes erreicht hat. Das entsprach dem 7. Platz unter den 35 österreichischen Arbeitsmarktregionen. Der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck zählt damit zu den wirtschaftsstärksten Regionen Österreichs. Der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck geht über die Stadtgrenzen von Innsbruck hinaus und enthält zudem noch 23 Gemeinden aus dem Umland.

Nachstehende Tabelle zeigt, dass die regionale Wirtschaftsstruktur dieses Bezirks von einem überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil (tertiärer Sektor) geprägt ist: Vor allem der öffentliche Dienst (Landeshauptstadt Innsbruck) sowie der Handel und die Wirtschaftsdienste sowie das Gesundheits- und Sozialwesen prägen die Region. Dazu ist fast der gesamte Bezirk bedeutendes Tourismusgebiet (Stubaital, Raum Innsbruck, Seefeld usw.). Der Bereich des sekundären Sektors ist durch einen vielfältigen Branchenmix gekennzeichnet, neben dem dominierenden Betrieb Swarovski hat vor allem die Bauwirtschaft einen hohen Beschäftigungsanteil.¹²⁰

Tabelle 12: Stadt Innsbruck: Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren¹²¹

	Arbeitsmarktbezirk Innsbruck	Österreich gesamt
primärer Sektor	1,1%	0,9%
sekundärer Sektor	25,7%	27%
Tertiärer Sektor	73,2%	72%

Entsprechend der Beschäftigungsstruktur, wie oben dargestellt, sind die Betriebe mit den meisten Beschäftigten im Dienstleistungsbereich zu verorten. In folgender Tabelle werden die größten Betriebe aus dem Stadtgebiet von Innsbruck vorgestellt:

¹²⁰ AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2006), online unter:
http://oi000004.host.inode.at/bezbul_2006/702/intro.html, Stand: 21.4.08

¹²¹ AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2007), online unter:
http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/intro.html, Stand: 21.4.08

Tabelle 13: Große Dienstleistungsbetriebe mit Sitz in Innsbruck¹²²

Große Dienstleistungsbetriebe in der Stadt Innsbruck	gerundete Anzahl der Beschäftigten 2006
Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	3.948
TIWAG-Tiroler Wasserkraftwerke AG	1.342
Bank für Tirol und Vorarlberg	776
Hypo Tirol Bank AG	728
Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft	613
Raiffeisen Landesbank reg. GesmbH.	608
Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH	581
Uniqua Versicherungen AG, Personalstelle	429
ARZ – Allgemeines Rechenzentrum GmbH	325
Volksbank Tirol Innsbruck-Schwaz AG	272
Gebrüder Weiss GmbH (Spedition)	259
Schenker & Co AG Internationale Spedition	256
Universal Gebäudereinigung	252
Tiroler Versicherung V.A.G.	248
Automobil & Touringclub	236

Tabelle 14: Große Produktionsbetriebe in Innsbruck¹²³

Große Produktionsbetriebe in der Stadt Innsbruck	gerundete Anzahl der Beschäftigten 2006
Med-EI Geräte Ges.m.b.H. Elektromed. Geräte	368
Tirol Milch reg. GenmbH	337
Ortner GmbH (Installationen)	283
Huter Johann & Söhne KG (Bau/Schlosserei)	266
Deutsch Friedrich GmbH (Metallwerk)	263

Wie in anderen Stadtregionen in Österreich lassen sich gleichzeitig ein Rückgang der Beschäftigungszahlen in Innsbruck-Stadt und eine Zunahme derselben in der Region Innsbruck-Land feststellen. Dies folgt dem Trend in Richtung Suburbanisierung, nämlich die

¹²² AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2006a), Stand: 21.04.2008

¹²³ AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2006a), Stand: 21.04.2008

Verlagerung von Handels- und Dienstleistungsunternehmen sowie Sachgüterproduktionsbetriebe in die Umlandgemeinden.¹²⁴

4.4.4. Arbeitsmarkt und Erwerbsstatus

2007 betrug im Arbeitsmarktbezirk Innsbruck die Erwerbsquote von Männern 83,2 Prozent, bei den Frauen lag sie bei 74,5 und für beide Geschlechter bei 79 Prozent. (Für die Stadt Innsbruck liegen derzeit keine aktuelleren Zahlen vor.) Die Erwerbsquote in diesem Arbeitsmarktbezirk liegt insgesamt etwas über dem gesamtösterreichischen Durchschnitt von 78,7 Prozent, bei den Frauen um 0,2 Prozentpunkte, bei den Männern um 0,6 Prozentpunkten.

Im Vergleich zu Salzburg, der viertgrößten Stadt Österreichs, hat der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck eine deutlich niedrigere Erwerbsquote von Frauen: In Salzburg lag diese 2007 bei 77,6 Prozent und damit um 3,1 Prozent höher als in Innsbruck, in Wien lag die Frauenerwerbsquote 2007 bei 80,9 Prozent und damit um 6,4 Prozent höher.¹²⁵

2003 war etwa die Hälfte der erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen in der Stadt Innsbruck vollzeit- und ganzjährig beschäftigt, bei den Männern lag diese Zahl bei 64 Prozent. Mehr als ein Drittel der über die Geringfügigkeitsgrenze beschäftigten Frauen arbeitete in diesem Jahr nur Teilzeit. Ein Drittel aller geringfügig Beschäftigten in Tirol arbeitet in der Stadt Innsbruck, von diesen sind 70 Prozent weiblich.¹²⁶

Für 2002 gibt es auch Zahlen, wie sehr das Ausmaß der Beschäftigung von Frauen mit Versorgungspflichten zusammenhängt: Von den erwerbsaktiven Frauen mit Kindern unter 14 Jahren sind in Innsbruck nur 28 Prozent vollzeitbeschäftigt, 36 Prozent arbeiten weniger als 50 Prozent ihres Jahresarbeitspotenzials in Beschäftigung.¹²⁷ Wie weiter unten ersichtlich wird, hängt diese Zahl auch mit der nicht flächendeckenden Versorgung mit Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zusammen.

Die Volkszählungsdaten 2001 zur Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt ergeben für dieses Jahr folgendes Bild: 2001 waren 44,7 Prozent der Innsbrucker Frauen Erwerbspersonen, also entweder berufstätig (26,8 Prozent in Vollzeit, 11,4 Prozent in Teilzeit und 4,1 Prozent geringfügig beschäftigt) oder arbeitslos (2,3 Prozent). 27,6 Prozent sind zur Gruppe der berufslosen Einkommensempfängerinnen zu rechnen. Das sind jene Personen, die z. B. eine Hinterbliebenenpension (5,1 Prozent) oder eine Eigenpension (19,6 Prozent) beziehen. 27,7 Prozent der Frauen gehören zur Gruppe der Erhaltenen, die Kinder ohne Schulbesuch, Schülerinnen und Studierende wie auch haushaltsführende Personen (zehn Prozent) umfasst.¹²⁸ (Siehe Tabelle 15, S. 59)

¹²⁴ Vgl. Fritz u.a. (2006), S. 60f

¹²⁵ AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2007), online unter:
http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_003.html, Stand: 15.09.2008

¹²⁶ Vgl. Höferl (2006), S. 6f

¹²⁷ Vgl. Zukunftszentrum (2004), S. 37

¹²⁸ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde, Volkszählung vom 15. Mai 2001, Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt. Gemeinde: Oberpullendorf (10816), eigene Berechnungen

Tabelle 15: Wohnbevölkerung in Innsbruck nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001¹²⁹

MERKMAL	Frauen	%	Männer	Insgesamt
Wohnbevölkerung	60.251	53,1%	53.141	113.392
		in % der Frauen		
Erwerbspersonen	26.926	44,69	30.263	57.189
in Vollzeit	16.165	26,83	25.349	41.514
in Teilzeit	6.892	11,44	1.463	8.355
geringfügig	2.455	4,07	1.167	3.622
Zivil- und Präsenzdiener	0	0	368	368
arbeitslos	1.414	2,35	1.916	3.330
Beruflose EinkommensempfängerInnen	16.637	27,61	11.885	28.522
Eigenpension	11.779	19,55	10.494	22.273
Hinterbliebenenpension	3.064	5,09	20	3.084
anderer Lebensunterhalt	3.165	5,25	1.371	3.165
Erhaltene	16.688	27,70	10.993	27.681
Hausfrau, Hausmann	6.054	10,05	119	6.054
SchülerIn (u. 15)	4.445	7,38	4.620	9.065
SchülerIn/StudentIn (15 u.m.J.)	2.948	4,89	2.760	5.708
Kind ohne Schulbesuch (u. 15)	3.222	5,35	3.472	6.694
erhaltende Person ohne Schulbesuch (15 u.m.J.)	19	0,03	22	41

Das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen der InnsbruckerInnen betrug 2007 2.259 Euro (bei den Frauen 1.812 gegenüber 2.676 Euro bei den Männern), d.h., 2007 verdienten Männer um 47,68 Prozent mehr als Frauen. Die Schere bei den unselbständigen Einkommen zwischen den Geschlechtern liegt damit um zirka vier Prozent höher als im

¹²⁹ Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde, Volkszählung vom 15. Mai 2001, Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt. Gemeinde: Innsbruck (70101), eigene Berechnungen

gesamtösterreichischen Durchschnitt für 2007: In diesem Jahr verdienten österreichische Männer im Durchschnitt 2.654 Euro brutto im Monat, Frauen dagegen nur 1.851 Euro.¹³⁰

Die Stadt Innsbruck weist relativ geringe Arbeitslosenquoten auf, sie lag 2005¹³¹ unter fünf Prozent. Warum die Frauenarbeitslosenquote (4,1 Prozent) unter jener der Männer liegt, erklären Fritz u.a. mit dem Rückgang von Sachgüterproduktion und Bauarbeitsplätzen, wo mehr Männer arbeiten, und der Zunahme von Dienstleistungsarbeitsplätzen in der Stadt Innsbruck selbst.¹³²

Die Arbeitslosenquote für den Arbeitsmarktbezirk Innsbruck (also inkl. der Umlandgemeinden) betrug 2007 bei den Frauen vier Prozent (Zunahme gegenüber 2006 um 0,1 Prozentpunkt) bei den Männern 4,6 Prozent (Abnahme gegenüber 2006 um 0,1 Prozentpunkt).¹³³ Der Arbeitsmarktbezirk Innsbruck liegt damit im Jahresdurchschnitt unter dem gesamtösterreichischen Schnitt mit sechs Prozent bei den Frauen und 6,5 Prozent bei den Männern.

Eine Sonderauswertung der Statistik Austria zu arbeitswilligen, aufgrund von Betreuungspflichten jedoch nicht erwerbstätigen Personen zeigt, dass in Tirol 25 Prozent dieser Frauen einer Beschäftigung nachgehen würden, wenn es ausreichend Betreuungsplätze gäbe (sowohl für Kinder als auch für Erwachsene).¹³⁴

4.4.5. Bildung

Bildungsstand

Der Bildungsstand der Innsbruckerinnen und Innsbrucker lässt sich für 2003 folgendermaßen darstellen: Neun Prozent der Frauen und 14,8 Prozent der Männer haben eine Universität oder (Fach-)Hochschule abgeschlossen. 12,8 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer eine Allgemein oder eine Berufsbildende Höhere Schule besucht. 20,3 Prozent der Frauen und 31,8 Prozent der Männer eine Lehre abgeschlossen und je 37,9 bzw. 30,2 Prozent verfügen über Pflichtschule als höchsten Abschluss.¹³⁵

Werden nun Bildungsstand und Erwerbsstatus verknüpft, zeigt sich für 2004, dass innerhalb der Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen Pflichtschulabgängerinnen mit 47,8 Prozent den größten Anteil ausmachen, wohingegen nur 3,9 Prozent der Frauen aus dieser Gruppe über einen Hochschulabschluss verfügen. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, (Seite **Fehler! Textmarke nicht definiert.**) und **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, (Seite **Fehler! Textmarke nicht definiert.**) zeigen eindeutig, wie

¹³⁰ AMS, Arbeitsmarktprofile Innsbruck (2007), online unter:
http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_009.html, Stand: 02.02.2009

¹³¹ 2005 lag die Arbeitslosenquote in Österreich bei 7,2 Prozent (6,8 Prozent bei den Frauen)

¹³² Vgl. Fritz u.a. (2006), S. 71f

¹³³ online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_004.html, Stand: 21.10.2008

¹³⁴ Vgl. Fritz u.a. (2006), S. 86

¹³⁵ Vgl. Geiler (2004), S. 2; vgl. auch **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

sehr der Bildungsstand von Frauen mit der Wahrscheinlichkeit verknüpft ist, dass sie erwerbstätig sind: Bei Frauen mit Pflichtschulabschluss liegt die Erwerbsquote bei nur mehr 38,5 Prozent, bei Männern sind dies in Innsbruck jedoch 59,6 Prozent, bei Personen mit Hochschulabschluss liegen die Prozentraten bei 78,6 bzw. 80,3.¹³⁶

Weiterbildungsinfrastruktur

Innsbruck weist für das Bundesland Tirol die größte Dichte an Angeboten der Weiterbildung aus. Das Internetportal **tu-was.com**, das im Rahmen des EU-Equal-Projekts Bildungswegweiser entwickelt wurde, bietet umfangreiche Informationsmöglichkeiten über Weiterbildungsangebote und –anbieter in der Landeshauptstadt sowie im ganzen Bundesland Tirol.

In der folgenden Tabelle werden nur beispielhaft Innsbrucker BildungsanbieterInnen und ihre Zielgruppen vorgestellt:

¹³⁶ Vgl. Geiler (2004), S. 6

Organisation	Beschreibung	Zielgruppe	beispielhafte Angebote/Schwerpunkte (vor Ort)
BFI Tirol	Bildungseinrichtung der Kammer für Arbeiter und Angestellte und des ÖGB	berufliche Aus- und Weiterbildung für Arbeitssuchende, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen	Bildungsberatung, Sprachen, EDV, Persönlichkeitsbildung, Wirtschaft, Recht, Technik, Tourismus, Handwerk, ...
Gloria Gigabyte	Computerschule für Frauen	hauptsächlich Frauen	EDV, ECDL Basic and Advanced
ibis acam GmbH Tirol	Institut für berufsbezogene Information und Schulung		Bildungsberatung, Lernmethoden, Angebote für WiedereinsteigerInnen und Schulungsmaßnahmen für Arbeitslose
Kaos Bildungsservice	Bildungs- und Beratungskonzepte und Bildungsangebote	Firmen, AMS, an Weiterbildung Interessierte	unterschiedliche Angebote im Bereich 45+, Coaching, Bildungsberatung, EDV... Aktuell die einzige Einrichtung, die für das AMS Angebote für Wiedereinsteigerinnen in Innsbruck umsetzt.
Initiative 40 Tirol	Beratung und Motivation zu Aus- und Weiterbildung	(Bildungs-)Beratung und Begleitung bei aktiver Arbeitssuche für Arbeitssuchende ab 40 Jahren	Berufsberatung, berufliche Orientierung, 2. Bildungsweg, EDV, Persönlichkeitsentwicklung
VHS	Volkshochschule	alle Personen	Kurse und Bildungsangebote in den Bereichen EDV, Sprachen, Gesundheit/Fitness, Freizeit/Hobby, Politische Bildung
WIFI	Wirtschaftsförderungs-institut der Wirtschaftskammer	selbständig Erwerbstätige und unselbständig Beschäftigte	v.a. in den Bereichen EDV, Betriebswirtschaft, fachliche Schulungen, Management...

Daneben gibt es zahlreiche kleinere Bildungseinrichtungen, die in den Bereichen EDV, Soft Skills oder Sprachen Weiterbildungen anbieten. Es gibt in Innsbruck auch Vereine mit

Bildungs- und Beratungsangeboten speziell für Migrantinnen (und Migranten) sowie konfessionelle Bildungseinrichtungen und diverse kleinere private Bildungsträger.

4.4.6. Stützende Rahmenbedingungen und Infrastruktur

Im Folgenden werden exemplarisch Einrichtungen und Dienstleistungen vorgestellt, die Frauen im Bereich der Kinderbetreuung und der Betreuung von Angehörigen unterstützen und einige Beratungseinrichtungen vorgestellt, die im Bereich Bildung, Erwerbsarbeit und -einstieg sowie soziale Angelegenheiten aktiv sind.

Kinderbetreuung

Folgende Möglichkeiten der Kinderbetreuung (für Kinder bis zur Schulpflicht) stehen der Bevölkerung in Innsbruck zur Verfügung:

2006/2007 wurden in 56 Kindergärten 2.806 Kinder betreut, 707 Kinder fanden Platz in 39 Kinderkrippen¹³⁷, 2002 hat der Verein „Frauen im Brennpunkt“ 46 Tagesmütter betreut und der Verein „Aktion Tagesmütter“ insgesamt 157 Tagesmütter (aber nicht nur in Innsbruck-Stadt).¹³⁸

Ende 2007 lebten über 6.000 Kinder bis zum Alter von sechs Jahren in der Stadt Innsbruck. Während beinahe alle Kinder von vier bis sechs in einem Kindergarten Platz finden, liegt die Versorgung von Kindern bis drei Jahren somit brach. Bei 25 Prozent der unfreiwillig nicht erwerbstätigen Frauen mangelt es an geeigneten Betreuungseinrichtungen vor allem für die Kinder. Mehr als jede zweite Frau mit Kindern unter 18 Jahren ist der Meinung, dass das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in Tirol nicht ausreichend ist. In der Stadt Innsbruck halten 52,4 Prozent der Frauen das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für nicht ausreichend, im Bezirk Innsbruck Land steigt der Prozentsatz der mit der Kinderbetreuungssituation nicht Zufriedenen sogar auf 63,8 Prozent an. Auch in den weiteren Tiroler Bezirken sind die Frauen mehrheitlich der Ansicht, dass es zu wenig Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt. So müssen in Tirol bei 61,5 Prozent der berufstätigen Frauen mit einem Kind bis drei Jahren Familienmitglieder während der Berufstätigkeit der Mutter die Betreuung des Kindes übernehmen. Nur jede zehnte berufstätige Tiroler Mutter nimmt die Dienste einer Tagesmutter in Anspruch.¹³⁹

Obwohl viele Frauen mit Kindern einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, damit sie Familie und Beruf vereinbaren können, wünschen sich dennoch 34,6 Prozent der berufstätigen Frauen in Tirol mit einem Kind bis drei Jahren eine ganztägige Betreuung mit Mittagstisch für ihr Kind.

In der Altersgruppe der vier- bis sechsjährigen Kinder in Tirol wird zwar die Mehrzahl in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut, trotzdem entsprechen viele Betreuungsplätze hinsichtlich der Öffnungszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen aber nicht der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So würden beispielsweise in der Stadt Innsbruck

¹³⁷ Statistik Austria, Österreichischer Städtebund (2007g), S. 133

¹³⁸ Vgl. Zoller (2003), S. 4ff

¹³⁹ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (2006), S. 26f

immerhin 30,8 Prozent der berufstätigen Frauen mit einem Kind zwischen vier und sechs Jahren eine ganztägige Betreuung mit Mittagstisch benötigen.¹⁴⁰

Im Bezirk Innsbruck Stadt sind fast 60 Prozent der Frauen der Ansicht, dass die Preise für Kindergarten und Hort nicht angemessen sind. Auch im Bezirk Innsbruck-Land sind rund 59 Prozent der Frauen derselben Meinung.¹⁴¹

Betreuungsangebote für zu pflegende Angehörige

Für die Stadt Innsbruck werden auf der Service-Seite des Zukunftszentrums 34 Einrichtungen angeführt, die Beratungen, Betreuungen und Pflegeservices anbieten. Von Selbsthilfegruppen über rechtliche und psychische bis hin zur SchuldnerInnenberatung reicht der Bogen der Beratungsangebote. Im Bereich der Betreuung und Pflege reichen die Dienstleistungen von SeniorInnenbetreuung über Pflegedienste bis hin zu Seniorenheimen und Hospizen.

Beratungsstellen – allgemein

Im Gegensatz zu ländlichen Gebieten ist Innsbruck relativ gut versorgt mit Beratungsreinrichtungen für beinahe alle Lebenslagen. Daher werden beispielhaft nur einige aufgezählt:

Beratung für den (Wieder)Einstieg ins Berufsleben und berufliche Angelegenheiten

- Frauen im Brennpunkt, Frauenberatung
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol

Beratung und Hilfe bei Gewalt gegen Frauen

- Interventionsstelle Tirol gegen Gewalt in Familien
- Frauenhaus Tirol
- Initiative Frauen helfen Frauen

allgemeine Frauenberatung

- AEP Familienberatung
- Initiative Frauen helfen Frauen
- dowas für Frauen
- Insieme Frauenberatung

Migrantinnenberatung

¹⁴⁰ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (2006), S. 26

¹⁴¹ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (2006), S. 27

- Verein ZEMIT: Frauen aus allen Ländern
- Verein Multikulturell/Tiroler Integrationszentrum

Bildungsberatung

- Zukunftszentrum Tirol
- bfi Tirol
- AK-Bildungsberatung

Gesundheit

- Frauengesundheitszentrum der Universitätsklinik Innsbruck

4.5. Resümee

Die vorliegenden Recherchen bezogen sich auf drei Modellregionen: auf den ländlichen Bezirk Oberpullendorf im Burgenland, mit einer sehr geringen Bevölkerungsdichte, auf die „Industriestadt“ Bruck an der Mur in der Steiermark und auf die Tiroler Landeshauptstadt als dienstleistungsdominiertes Zentrum mit starkem Tourismusanteil. Dabei wurde jede dieser Regionen für sich beschrieben.

Ein kurzer Vergleich der drei Modellregionen zeigt folgende Unterschiede und liefert mitunter auch überraschende Ergebnisse:

Bildungsberatungsstellen:

In Innsbruck und im Großraum Bruck an der Mur (Gemeinde Bruck an der Mur und die angrenzende Gemeinde Kapfenberg) stehen vielfältige Weiterbildungseinrichtungen sowie Beratungseinrichtungen aller Art zur Verfügung. In Oberpullendorf fehlt vor allem die Volkshochschule, die keinen eigenen Standort in diesem Bezirk hat, aber auch die Fülle an Bildungs- und Beratungseinrichtungen insgesamt ist geringer als in den beiden anderen Regionen.

Die Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung ist entgegen den Erwartungen nicht von einem besonders großen Stadt-Landgefälle gekennzeichnet: So beträgt die Kinderbetreuungsquote im Bezirk Oberpullendorf 57,6 Prozent in der Gemeinde Bruck an der Mur 60,2 Prozent und in der Stadt Innsbruck 61,8 Prozent.

Frauenerwerbsquote:

Innsbruck hat einen sehr hohen Anteil an Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor¹⁴² und zeigt die höchste Frauenerwerbsquote im Vergleich zu den anderen untersuchten Regionen: Diese lag 2006 bei 73 Prozent, in Oberpullendorf bei 67 Prozent und in Bruck bei 61,2

¹⁴² Dieser Sektor bietet insgesamt die meisten Erwerbsmöglichkeiten für Frauen: 2006 waren österreichweit 81 Prozent der erwerbstätigen Frauen im tertiären Sektor tätig. (Vgl. Statistik Austria (2007), S. 26).

Prozent. Bruck an der Mur hat damit überraschender Weise die niedrigste Frauenerwerbsquote der drei Regionen.

Wirtschaftsstruktur:

Die Wirtschaftsstruktur von Innsbruck ist auch für die im Verhältnis niedrige Arbeitslosenquote in Innsbruck verantwortlich: Dort waren im Jahr 2006 3,9 Prozent der Frauen arbeitslos, in Bruck waren es sieben Prozent und in Oberpullendorf sogar 7,7 Prozent.

Einkommen:

Der Vergleich des Bruttoregionalprodukts pro Einwohner bzw. Einwohnerin als Maßstab für den Wohlstand einer Region zeigt zwischen den Untersuchungsregionen große Unterschiede: Innsbruck ist um ein Dreiviertel reicher als Oberpullendorf. Auch Bruck an der Mur, das 79 Prozent des österreichischen Durchschnittswertes erreicht, wird von Innsbruck mit 109 Prozent (über dem österreichischen Durchschnittswert) deutlich geschlagen. Das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen der Frauen (2006) in den Regionen zeigt dasselbe Bild: Innsbruck liegt bei den Fraueneinkommen an erster Stelle, dann folgt Bruck und weit dahinter liegt Oberpullendorf.

AusländerInnenanteil:

Große Unterschiede zwischen den Regionen bestehen auch hinsichtlich des AusländerInnenanteils: 2007 lag der Anteil in Innsbruck bei 14,7 Prozent, dagegen in Bruck bei 6,5 % und in Oberpullendorf nur bei 3,6 Prozent.

Bildungsstand:

Das Gefälle im Bildungsstand der Frauen in den drei Regionen (je städtischer eine Region, desto geringer der Anteil an Frauen deren höchster Abschluss die Pflichtschule ist und desto höher der Anteil mit Frauen mit akademischem Abschluss) hängt sowohl mit der Bildungsinfrastruktur als auch mit den Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region zusammen: Beschäftigungsmöglichkeiten für Akademikerinnen finden sich am häufigsten in größeren Städten und auch im Dienstleistungsbereich. In diesem Sinne haben 58,7 Prozent der Frauen in Oberpullendorf als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss, während in Bruck 39,7 Prozent und in Innsbruck 37,9 Prozent der Frauen nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss vorweisen können.

4.6. Tabellen zu den Modellregionen

4.6.1.1. Die Modellregionen im Überblick

Tabelle 16: Ausgewählte Daten der Regionen Bezirk Bruck/Mur, Gemeinde Bruck/Mur, Bezirk Oberpullendorf und Innsbruck im Vergleich

	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
Fläche	83.858 km ² ¹⁴³		38,4 km ² ¹⁴⁴	701,5 km ² ¹⁴⁵	105 km ² ¹⁴⁶
EinwohnerInnen	8.315.379 ¹⁴⁷ 51,10% Frauen ¹⁴⁸		13.304 ¹⁴⁹ 52,4% Frauen ¹⁵⁰	37.402 ¹⁵¹ 51,1% Frauen	118.630 ¹⁵² (Hauptwohnsitz)

¹⁴³ online unter: http://www.austria.info/xxl/_site/at/_area/383533/oesterreich.html, Stand: 02.02.2009

¹⁴⁴ Steirische Landesstatistik (2007), Wohnbevölkerung am 1.1.2007, 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

¹⁴⁵ Statistik Austria (2006), Ein Blick auf die Gemeinde Oberpullendorf >10816<, G2.4, Hauptwohnsitz-Bevölkerung am 1.1. 2006 (Daten für den politischen Bezirk Oberpullendorf)

¹⁴⁶ online unter: <http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Wirtschaft/Ueberblick>, Stand: 26.11.08

¹⁴⁷ Statistik Austria (2008): Bevölkerung seit 1869 nach Geschlecht bzw. breiten Altersgruppen, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_bevoelkerung_1869_bis_2007_031384.pdf, Stand: 02.02.2009

¹⁴⁸ Statistik Austria (2008): Bevölkerung seit 1869 nach Geschlecht bzw. breiten Altersgruppen, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_bevoelkerung_1869_bis_2007_031384.pdf, Stand: 02.02.2009, eigene Berechnungen

¹⁴⁹ Steirische Landesstatistik (2007), Wohnbevölkerung am 1.1.2007, 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
Altersstruktur gesamt					
< 15-Jährige	2007:15,6% ¹⁵³		2007:12,3% ¹⁵⁴ /2001:13,6% ¹⁵⁵	2007:13,4% ¹⁵⁶ /2001:14,9% ¹⁵⁷	2001:14% ¹⁵⁸
15- bis 60-Jährige	2007: 63,4%		2007:59,6%/2001: 60,1%	2007: 60,7%/2001: 59%	2001: 63,9%
> 60-Jährige	2007: 21%		2007:28,1%/2001: 26,3%	2007: 25,9%/2001: 26,1%	2001:22,1%
Altersstruktur/Geschlecht					
< 15-Jährige	7,5% Mädchen ¹⁵⁹ , 7,9% Buben		6,15% Mädchen ¹⁶⁰ , 6,15% Buben	6,6% Mädchen ¹⁶¹ , 6,8% Buben	6,28% Mädchen ¹⁶² , 6,71% Buben
15- bis 60-Jährige	31% Frauen,		29,7% Frauen,	29,5% Frauen,	32,27% Frauen,

¹⁵⁰ Steirische Landesstatistik (2007), Wohnbevölkerung, Daten vom 1.1.2007: 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, (Daten auf Anfrage erhalten) eigene Berechnungen

¹⁵¹ Statistik Austria (2006), Ein Blick auf die Gemeinde Oberpullendorf >10816<, G2.4, Hauptwohnsitz-Bevölkerung am 1.1. 2006 (Daten für den politischen Bezirk Oberpullendorf)

¹⁵² online unter: <http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Wirtschaft/Ueberblick>; Stand: 26.11.2008

¹⁵³ Statistik Austria (2007), Bevölkerung: nach Alter und Geschlecht - Insgesamt, Stand: 01.01.2007

¹⁵⁴ Steirische Landesstatistik (2007), Wohnbevölkerung: 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, Stand: 1.1.2007 (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

¹⁵⁵ Statistik Austria (2005), Teil I, S. 44

¹⁵⁶ Statistik Austria (2007), POPREG, Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Stand: 01.01.2007, eigene Berechnungen

¹⁵⁷ Statistik Austria (2005), Teil I, S. 22

¹⁵⁸ Statistik Austria (2005), Teil I, S. 22

¹⁵⁹ Statistik Austria, Jahresdurchschnittsbevölkerung seit 2002 nach fünfjährigen Altersgruppen und Geschlecht, eigene Berechnungen

¹⁶⁰ Steirische Landesstatistik (2007), Wohnbevölkerung: 5-Jahresgruppen, Geschlecht, Gemeinde Bruck/Mur, Stand: 01.01.2007 (Daten auf Anfrage erhalten), eigene Berechnungen

¹⁶¹ Statistik Austria (2007), POPREG, Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Stand: 01.01.2007, eigene Berechnungen

¹⁶² Statistik Austria (2007b), Stand: 01.01.2007; Gemeinde Innsbruck (70101), eigene Berechnungen

	31,3% Männer		29,7% Männer	31,2% Männer	1,21% Männer
> 60-Jährige	12,8% Frauen, 9,4% Männer		16,5% Frauen, 11,6% Männer	15% Frauen, 10,9% Männer	14,02% Frauen, 9,51% Männer

	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
AusländerInnenanteil ¹⁶³	10%	6,5%		3,6%	14,7%
Beschäftigungsstruktur					
primärer Sektor	0,9% ¹⁶⁴	2,1% ¹⁶⁵		5,6% ¹⁶⁶	1,2% ¹⁶⁷
sekundärer Sektor	27%	56,9%		46,2%	25,7%
tertiärer Sektor	72%	41%		48,2%	73,1%
BIP pro Einwohner/in im Österreichschnitt		79% ¹⁶⁸		61% ¹⁶⁹	109% ¹⁷⁰
Erwerbsquote	2006: Frauen 67,0% ¹⁷¹ , Männer 80,5%	2001: Frauen 61,6% ¹⁷² , Männer 77,6%, 2006: Frauen 61,2% ¹⁷³ Männer 73,7%	2001: Frauen 62,8%, Männer 79,9% ¹⁷⁴	2001: Frauen 64 ¹⁷⁵ , Männer 79,9%; 2006: Frauen 67% Männer 80,3%	2001: Frauen 65,3%, Männer 78,7% ¹⁷⁶ , 2007: Frauen 74,5%, Männer 83,2% ¹⁷⁷

¹⁶³ Statistik Austria (2007b), S. 96ff

¹⁶⁴ WKO (2006), unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren

¹⁶⁵ AMS (2006c), S. 5

¹⁶⁶ AMS (2006b), S. 5

¹⁶⁷ AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/intro.html, Stand: 26.11.2008

¹⁶⁸ AMS (2006c), S. 5

¹⁶⁹ AMS (2006b), S. 5

¹⁷⁰ AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/intro.html, Stand: 26.11.2008

¹⁷¹ Statistik Austria (2006), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

¹⁷² AMS (2006c), S. 10f, Daten 2001 Volkszählung, Daten 2006 ÖIR-Fortschreibung

¹⁷³ AMS (2006c), S.11, Erwerbsquote (ÖIR-Fortschreibung 2006): unselbständig und selbständige Berufstätige in Prozent der 15- bis unter 60-jährigen weiblichen bzw. der 15- bis unter 65-jährigen männlichen Wohnbevölkerung [Anmerkung: Die Berufstätigenfortschreibung des ÖIR

	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
Arbeitslosenquote	Arbeitslosenquote 2006: Frauen 6,4%, Männer 7,1% ¹⁷⁸ Arbeitslosenquote 2007: Frauen 6 % Männer 6,5% ¹⁷⁹	2006: Frauen 7% ¹⁸⁰ Männer 6,4%		2006: Frauen 7,7 ¹⁸¹ Männer 6,4	2007: Frauen 4% ¹⁸² Männer 4,6%
Einkommen	Frauen 1.797 ¹⁸³ Männer 2.581	Frauen 1598 ¹⁸⁴ Männer 2719		Frauen 1.351 ¹⁸⁵ Männer 2.103	Frauen 1.663 ¹⁸⁶ Männer 2.141

verwendet mehrere Datenquellen um die Erwerbsquoten auf Bezirksebene einzuschätzen. Als Erwerbspersonen gelten Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour Force-Konzept.]

¹⁷⁴ Landesstatistik Steiermark (2008), Berechnungen 09.04.2008, Dipl.Ing. Martin Mayer

¹⁷⁵ AMS, Bezirksprofile (2006), Arbeitsmarktbezirk 104 Oberpullendorf, S.10f, Erwerbsquote (ÖIR-Fortschreibung 2006): unselbständig und selbständige Berufstätige in Prozent der 15 bis unter 60-jährigen weiblichen bzw. der 15- bis unter 65-jährigen männlichen Wohnbevölkerung [Anmerkung: Die Berufstätigenfortschreibung des ÖIR verwendet mehrer Datenquellen um die Erwerbsquoten auf Bezirksebene einzuschätzen. Als Erwerbspersonen gelten Erwerbstätige und Arbeitslose nach dem Labour Force-Konzept.]

¹⁷⁶ AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_002.html, Stand: 26.11.2008

¹⁷⁷ AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_003.html, Stand: 26.11.2008

¹⁷⁸ AMS (2006c), S. 12, Daten Gesamtösterreich, ÖIR-Fortschreibung

¹⁷⁹ AMS (2007), S. 12, Daten Gesamtösterreich, ÖIR-Fortschreibung

¹⁸⁰ AMS (2006c), S. 12, Daten 2006 ÖIR-Fortschreibung

¹⁸¹ AMS (2006b), S. 12, Daten 2006 ÖIR-Fortschreibung

¹⁸² AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_004.html, Stand: 26.11.2008

¹⁸³ AMS (2006c), S. 17, Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen 2006 (HV-Daten)

¹⁸⁴ AMS (2006c), S. 17, Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen 2006 (HV-Daten)

¹⁸⁵ AMS (2006b), S.17, Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen 2006 (HV-Daten)

¹⁸⁶ AMS (2007), Arbeitsmarktprofile Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/tab_009.html, Stand: 26.11.2008

	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Uni, FH	Frauen 7% ¹⁸⁷ Männer: 8%		Frauen 3,2% ¹⁸⁸ Männer: 6,2%	Frauen 1,6% ¹⁸⁹ Männer: 3,2%	Frauen 9% ¹⁹⁰ Männer: 14,8%
Lehrerbildende Akademie, Hochschulverwandte Ausbildung			Frauen: 2,3% Männer: 0,9%	Frauen: 2,2% Männer: 1%	Frauen: 3% Männer: 0,8%
Kolleg, Abiturientenlehrgang			Frauen: 0,7% Männer: 0,4%	Frauen: 0,3% Männer: 0,3%	Frauen: 1% Männer: 0,6%
BHS	Frauen: 6% Männer: 7%		Frauen: 4,9% Männer: 7,9%	Frauen: 4,7% Männer: 6%	Frauen: 5% Männer: 7,1%
AHS	Frauen: 5% Männer: 5%		Frauen: 4,1% Männer: 5,2%	Frauen: 3,8% Männer: 3,9%	Frauen: 7,8% Männer: 8,9%

¹⁸⁷ Statistik Austria (1951-2001): Volkszählungen 1951 bis 2001: Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und Geschlecht, 1951 bis 2001, Uni & FH umfasst hier alle universitären und hochschulverwandten Einrichtungen, Kolleg-Abschlüsse wurden bei den BHS-Abschlüssen dazugerechnet

¹⁸⁸ Statistik Austria (2001): Ein Blick auf die Gemeinde, Volkszählung vom 15. Mai 2001, Wohnbevölkerung nach Bildung, Familie und Haushalte: Gemeinde Bruck an der Mur (60204), eigene Berechnungen

¹⁸⁹ Statistik Austria (2002b), S. 125, eigene Berechnungen

¹⁹⁰ Vgl. Geiler (2004), Innsbrucker Quartalsblätter, Ausgabe Nr. 2, 2004, S. 2, online unter:
http://www.innsbruck.at/io30/download/Dokumente/Content/Statistik/Publikationen/InnsbruckerQuartalsblaetter/QUARTALSBLAETTER_2004_2.pdf?disposition=inline, Stand: 21.04.2008

BMS	Frauen: 12% Männer: 7%		Frauen: 16,5% Männer: 6,1%	Frauen: 14,3% Männer: 7%	Frauen: 16% Männer: 5,8%
	Österreich	Bezirk Bruck/Mur	Gemeinde Bruck/Mur	Bezirk Oberpullendorf	Innsbruck
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Lehre	Frauen: 34% Männer: 46%		Frauen: 28,5% Männer: 48,2%	Frauen: 14,5% Männer: 55,1%	Frauen: 20,3% Männer: 31,8%
Pflichtschule	Frauen: 36% Männer: 27%		Frauen: 39,7% Männer: 25,1%	Frauen: 58,7% Männer: 23,3%	Frauen: 37,9% Männer: 30,2%
Kinderbetreuung	Betreuungsquote 0- bis 5-Jährige: 47% ¹⁹¹		Betreuungsquote 0- bis 5-Jährige: 60,2 % ¹⁹²	Betreuungsquote 0- bis 5-Jährige: 57,6 % ¹⁹³	Betreuungsquote 0- bis 5-Jährige: 61,8% ¹⁹⁴

¹⁹¹ Statistik Austria (2007e), eigene Berechnungen

¹⁹² Statistik Austria (2007g), Österreichs Städte in Zahlen: Kinderbetreuung, Kindertagesheime 2006/07, S. 133; Steirische Landesstatistik, Gemeinde Bruck/Mur, Wohnbevölkerung am 1.1.2007, Ein-Jahresgruppen, eigene Berechnungen

¹⁹³ POPREG Statistik Austria: Berechnungen der Landesstatistik Burgenland, Bezirksübersicht Kinderkrippen/Kindergärten 2007/08; Statistik Austria, Sonderberechnung Landesstatistik, Wohnbevölkerung nach Alter in Einzeljahren 01.01.2007; eigene Berechnungen

¹⁹⁴ Statistik Austria (2007g), S.133; Statistik der Stadt Innsbruck, online unter: <http://www.innsbruck.gv.at>, Stand: 21.4.2008, eigene Berechnungen

5. Die Expertinneninterviews

5.1. Zu den Expertinneninterviews

5.1.1. Auswahl der Expertinnen

Mit der Auswahl der ExpertInnen wollten wir zum einen die Sicht auf die Gruppe der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss aus möglichst vielen Blickwinkeln erfassen. Dazu haben wir sowohl Personen recherchiert, die direkt mit dieser Gruppe von Frauen zu tun haben als auch solche, die durch ihre Tätigkeit über sie indirekt Bescheid wissen. Zum anderen sollten uns unsere InterviewpartnerInnen beim nächsten Erhebungsschritt helfen, indem sie uns die Türen zu nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen öffnen. In allen drei Regionen wurden Personen aus Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen (AMS und von diesem direkt geförderte Beratungsstellen), (Frauen-)Beratungsstellen und im sozialpolitischen Bereich Aktive interviewt.

Im Bezirk Oberpullendorf haben wir Interviews mit Expertinnen¹⁹⁵ aus der Frauen- und Familienberatungsstelle, dem Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ), dem Arbeitsmarktservice (AMS) und dem interkulturellen Kultur- und Bildungszentrum („KUGA“) geführt.

In der Gemeinde Bruck an der Mur haben wir Interviews mit Expertinnen aus dem Zentrum für Ausbildungsmanagement (ZAM) „Mürztal Individuell“, dem Bildungsnetzwerk Steiermark, ISOP (Innovative Sozialprojekte), dem Frauenbüro Bruck, dem AMS und dem Beratungszentrum Bruck-Kapfenberg (BZB) geführt. Bei ISOP haben wir mit drei Expertinnen gesprochen, bei allen anderen Einrichtungen wurde das jeweilige Interview mit einer Person geführt.

In der Stadt Innsbruck wurden Vertreterinnen des Vereins Frauen helfen Frauen, des Vereins dowas für Frauen (Notschlafstelle), des Vereins Frauen aus allen Ländern, aus der Volkshochschule Tirol, der Bildungs- und Laufbahnberatung des Zukunftszentrums Tirol, des Vereins Frauen im Brennpunkt, der amg – Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft und der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol geführt. Insgesamt wurden acht Interviews durchgeführt, bei drei Interviews waren jeweils zwei Expertinnen anwesend.

5.1.2. Fragestellungen

Mit den insgesamt 25 regionalen Expertinnen wurden leitfadenzentrierte qualitative Interviews (zum Leitfaden, siehe Anhang) geführt. Zuerst haben wir die Expertinnen gebeten, ihren Tätigkeitsbereich zu beschreiben und darzustellen, ob und in welchem Ausmaß sie Kontakt zu nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen haben. Danach wollten wir von ihnen wissen, wie sich die regionalspezifischen Gegebenheiten von Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur über Weiterbildungsinfrastruktur bis hin zu Versorgung mit Betreuungs-

¹⁹⁵ Wir haben nicht bewusst nur Frauen für die Expertinneninterviews ausgewählt. Personen, die in relevanten Einrichtungen für unsere Zielgruppe zuständig sind, waren aber in allen drei Modellregionen durchwegs Frauen.

und Beratungseinrichtungen aus ihrer Sicht auf die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss auswirken. Wir wollten von ihnen auch wissen, wie sie selbst die von uns untersuchte Gruppe der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen beschreiben, wo sie die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit und welche spezifischen Problemlagen sie bei diesen Frauen sehen. Zentral waren in den Interviews die Fragen nach den Hürden und Barrieren, die bildungsbenachteiligten Frauen den Weg zur Beteiligung an Weiterbildung verstellen, und nach der Ausrichtung von Bildungsangeboten, die diesen Weg erleichtern. Zum Abschluss wurden die Expertinnen gefragt, welche AkteurInnen in ihrer Region aktiv werden sollten und welchen Handlungsbedarf sie sehen, damit die Weiterbildungsbeteiligung der von uns untersuchten Gruppe erhöht werden kann.

5.1.3. Kontakt der Expertinnen mit Frauen aus der Untersuchungsgruppe

Im Folgenden beschreiben wir im Überblick, in welchem Ausmaß nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss Kundinnen/Klientinnen der interviewten Expertinnen bzw. deren Einrichtungen sind bzw. in welchem Zusammenhang sie – wenn überhaupt – Kontakt mit ihnen haben.

Oberpullendorf

In der Frauen- und Familienberatungsstelle gehören nicht erwerbstätige Frauen mit niedriger Qualifikation zum Klientel. In den Beratungen und Bildungs- und Arbeitsmarktprojekten, die von der Einrichtung koordiniert werden, treffen die Beraterinnen immer wieder auf Frauen aus der von uns untersuchten Gruppe von Frauen. Wir haben in der Beratungsstelle die Geschäftsführerin sowie zwei Beraterinnen und Verantwortliche für die Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte „FIT“¹⁹⁶ und „Start Up“¹⁹⁷ interviewt.

KundInnen des Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ), das Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor allem in den Bereichen EDV, Metall und Elektronik anbietet, sind langzeitarbeitslose Frauen und Männer. Darunter sind „bildungsferne Frauen, die sich am Übergang von Arbeitslosigkeit zu Notstand und Notstand zu Langzeitarbeitslosigkeit befinden“ (Expertin). Unsere Interviewpartnerin ist Trainerin im BUZ und Beraterin in der Frauenberatungsstelle.

Die Interviewpartnerin des AMS ist zuständig für Jugendberatung und macht Laufbahncoaching für Wiedereinsteigerinnen, außerdem ist sie Frauenreferentin. Unter den Wiedereinsteigerinnen sind „immer wieder Frauen mit Pflichtschulabschluss und jahrelanger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt“.

Die Interviewpartnerin des interkulturellen Kulturzentrum KUGA, die in der Einrichtung für Organisations- und Personalmanagement zuständig ist, meint, dass arbeitssuchende Frauen mit niedriger Qualifikation nicht zur Zielgruppe der Kulturveranstaltungen und Sprachkurse, die die Einrichtung hauptsächlich anbietet, gehören. „Wir verlangen Eintrittspreise und das kann sich diese Schicht kaum leisten ... Also, sie sind sicher nicht unser Zielpublikum, was mir sehr leid tut.“

¹⁹⁶ FIT ist eine Maßnahme des AMS: „Frauen in Technik“.

¹⁹⁷ Start Up hat sich zum Ziel gesetzt, mittels Einzel- und Gruppengesprächen, Frauen die schon lange aus dem Berufsleben heraußen sind, wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Bruck an der Mur

Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen gehören zum Klientel des Zentrums für Ausbildungsmanagement (ZAM) ‚Mürztal Individuell‘. „Wir haben erwerbsuntätige Frauen, die mindestens 18 Jahre alt sind. Darunter auch sehr viele Frauen, die nur Pflichtschulabschluss haben und schon länger keine verwertbare Ausbildung gemacht haben“, sagt die Expertin des ZAM. Zum Großteil seien es Frauen, die beim AMS arbeitslos gemeldet sind, aber es gäbe vor Kursbeginn einige Frauen, die keinen Anspruch haben, weder Arbeitslosengeld noch Notstand.

Weniger mit der von uns untersuchten Gruppe von Frauen hat die Bildungsberatung des Bildungsnetzwerkes Steiermark zu tun. „Wir kommen an die Zielgruppe, die Sie ansprechen, ja auch nur in niedrigem Maße heran mit der Dienstleistung Bildungsberatung“, meint die Interviewpartnerin. „Wir haben schon Kontakt mit der Zielgruppe, aber es ist kein hoher Prozentsatz.“

Die interviewten Beraterinnen und Trainerinnen von ISOP haben Kontakt mit einer heterogenen Gruppe von Migrantinnen und Migranten. Ihre KlientInnen sind sowohl Personen mit hohen Bildungsabschlüssen als auch Frauen und Männer, die starke Defizite im Basisbildungsbereich aufweisen. Neben Deutschkursen wird Arbeitsassistentz angeboten. Das heißt, die KlientInnen werden bei der Arbeitssuche beraten und begleitet. Einige der KlientInnen gehören zur Gruppe der Nichterwerbstätigen. Bei den MigrantInnen oftmals auch deshalb, weil sie keine Arbeitserlaubnis haben.

Das Frauenbüro Bruck bietet Seminare (Rhetorik, EDV etc.), Vorträge (z. B. zur Brucker Frauengeschichte), gemeinsame Ausstellungsbesuche usw. für Frauen an. Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen haben bisher nicht daran teilgenommen. „Es sind in Wirklichkeit eher gut ausgebildete, eher berufstätige Frauen, die die Veranstaltungen besucht haben“, meint die Leiterin des Frauenbüros, und das obwohl bei den Computer- und Rhetorikkursen durchaus Frauen mit niedriger Qualifikation angesprochen werden hätten sollen.

Die Interviewpartnerin aus dem AMS, die gleichzeitig Frauenreferentin und für Planung und Controlling zuständig ist, meint, die Gruppe werde „teils teils“ erreicht. Nachdem nun Pensionszeiten beim AMS gesichert werden können, würden sich auch Frauen beim AMS melden, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe haben. Die konkreten Zahlen zum Zeitpunkt des Interviews: „360 Frauen im Bezirk sind bei uns gemeldet. In der Gemeinde Bruck sind es 77. Davon sind 38 Frauen zurzeit in einer Schulung. Arbeitssuchend sind zwei Frauen gemeldet.“

Im Beratungszentrum Bruck-Kapfenberg sieht die Situation wieder anders aus: Die Leiterin des Beratungszentrums meint: „Vor allem im Bereich der Familienberatung und der Arbeitsberatung haben wir ein großes Klientel aus der Zielgruppe.“ Obwohl sie viel mit arbeitslosen Personen arbeiten, werden im Projekt ‚Integrationsnetzwerk‘ auch Personen an das BZB verwiesen, die Sozialhilfe beziehen.

Innsbruck

Die befragten Expertinnen hatten oder haben auf sehr unterschiedliche Art und Weise mit der Gruppe der nichterwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss zu tun bzw. Kontakt. Einige wenige hatten während der Interviews auch Frauen im Kopf, die sie aus ihrem Umfeld außerhalb ihres beruflichen Kontexts kennen.

Viele der Interviewpartnerinnen waren früher selbst als Erwachsenenbildnerinnen tätig und sind der Zielgruppe in Wiedereinstiegsangeboten, in Berufsorientierungsangeboten, in AMS-geförderten Weiterbildungen, in der AMS-Beratung oder durch die Mitarbeit in diversen Sozial- und Bildungsprojekten begegnet.

Im Folgenden werden Bereiche beschrieben, wie die Einrichtungen der befragten Einrichtungen/Interviewpartnerinnen Kontakt mit der Zielgruppe haben/hatten:

Frauen mit Beratungsbedarf

Kundinnen der Beratungsstelle des Vereins „Frauen im Brennpunkt“ sind Frauen, die für den Wiedereinstieg die Kinderbetreuung zu regeln haben und sich dazu beraten lassen, oder Frauen, die Unterstützung bei der Arbeitsuche brauchen. Dabei handelt es sich einerseits um Frauen, die direkt von AMS-BeraterInnen geschickt werden. Diese Gruppe wird als zumeist „klassische niedrig qualifizierte Wiedereinsteigerinnen“ (Frauenberaterin), oftmals mit Migrationshintergrund beschrieben. In dieser Gruppe befinden sich auch viele junge Mütter, die direkt aus der Karenz kommen. Andererseits gibt es auch das Angebot der offenen Beratung, das jede Frau für den Wiedereinstieg nutzen kann. Dieses wird allerdings sehr selten von Frauen mit nur Pflichtschulabschluss genutzt.

Die Expertinnen der Vereine „Frauen helfen Frauen“ und „dowas für Frauen“ zählen Frauen mit psychologischen, finanziellen, rechtlichen oder familiären Problemen oder Wohnungslosigkeit sowie Frauen mit Gewalterfahrung (wobei diese Probleme oftmals zusammenhängen) zu ihrer Klientel. „Frauen, die zu uns kommen, sind fast durchwegs in einer Krisensituation“, so eine Rechtsberaterin. Für diese Gruppe ist die Überwindung dieser aktuellen Probleme vordringlich: Wie kommen sie zu einer Wohnung, zu Geld, zu Arbeit. Besonders die Vertreterin der Notschlafstelle betont, dass die Klientinnen ihrer Einrichtung allesamt akut armutsgefährdet sind und die Lösung dieser existenziellen Fragen am wichtigsten ist. Eine Beraterin vom Verein Frauen helfen Frauen spricht jedoch davon, dass sie ab und zu Frauen beraten, die durchaus den Hauptschulabschluss oder auch einen Lehrabschluss nachholen wollen, „aber das ist äußerst selten“.

Bildungs- und Laufbahnberatung

Das Angebot der Bildungs- und Laufbahnberatung des Zukunftszentrums Tirol wird zumeist von nicht erwerbstätigen Frauen in Anspruch genommen, die nach einer längeren Phase der Kinderbetreuung wieder einsteigen möchten. Darunter sind jedoch wenig niedrig qualifizierte Frauen, sehr selten auch Frauen, die nur die Hauptschule abgeschlossen haben. Die befragte Bildungs- und Laufbahnberaterin sieht hier auch einen Zusammenhang damit, dass diese Angebote zu bezahlen sind.

Migrantinnenarbeit

Die Mitarbeiterinnen des Vereins „Frauen aus allen Ländern“ haben durch ihre Bildungs-, Kultur und Beratungsarbeit vielfältigen Kontakt mit Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. Darunter finden sich immer wieder auch nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen, deren höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule ist bzw. denen die Ausbildungen aus dem Herkunftsland nicht anerkannt werden, wodurch ihr höchster anerkannter Bildungsabschluss in Österreich der Hauptschulabschluss ist.

Weiterbildungsangebote/Erwachsenenbildung

Die Vertreterinnen der Volkshochschule begegnen bildungsbenachteiligten Frauen zum einen in ihren Aktivitäten im Bereich der Basisbildung: Teilnehmerinnen dieser Angebote sind zumeist sehr gering qualifiziert. Die Expertinnen berichten jedoch, dass kaum Frauen dabei sind, die nicht erwerbstätig sind.

Zum anderen sind nicht erwerbstätige Bildungsbenachteiligte grundsätzlich Zielgruppe aller Angebote der Volkshochschule: Die Vertreterinnen der Volkshochschule vermuten, dass nicht erwerbstätige Frauen in einigen Weiterbildungsaktivitäten „versteckt“ sein könnten. Am ehesten werden sie als Teilnehmerinnen im Kreativitäts- und Sportbereich vermutet. Die Daten der KursteilnehmerInnen der Volkshochschulen werden zwar erfasst, aber nur sehr grob unterteilt. Unsere Zielgruppe würde nach ihren Erhebungen in die Kategorie der ‚Hausfrau‘ fallen. Daten zum Bildungsstand werden von den Volkshochschulen per se nicht erhoben, entsprechend können sie auch nicht mit dem Erwerbsstatus verknüpft werden. Genaue Daten zu Teilnehmenden werden in der Volkshochschule nur dort erfasst, wo es über gesonderte Finanzierungen für die Abrechnung vonnöten ist (etwa vom ESF geförderte Projekte).

Einige der Expertinnen berichten von früheren Erfahrungen aus AMS-finanzierten Weiterbildungsangeboten (vor allem für Wiedereinsteigerinnen) sowie arbeitsmarktpolitischen Projekten und Stiftungen, wo sie durchaus mit bildungsbenachteiligten Frauen in Kontakt gekommen sind. Dabei wurde mehrfach das Projekt ADVOCATE¹⁹⁸ als äußerst positives Beispiel für Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Personen hervorgehoben. Die Vertreterin der amg Tirol hat auf die Pflegestiftung verwiesen, wo unter anderem auch Frauen, die noch keine Ausbildung abgeschlossen haben, aktuell im Bereich der Pflege ausgebildet werden. Die Pflegestiftung ist bei der amg Tirol angesiedelt.

Entsprechend dem Angebot und der Ausrichtung der Einrichtung haben die unterschiedlichen Expertinnen öfter, seltener bzw. gar nicht mehr direkt mit der Zielgruppe Kontakt (etwa die Gleichstellungsbeauftragten des AMS Tirol bzw. die Geschäftsführerin der amg Tirol). Bei Mitarbeiterinnen der Sozialprojekte sind Frauen mit geringer Qualifikation entsprechend häufiger Kundinnen, da diese oftmals arm oder armutsgefährdet bzw. mit Problemen konfrontiert sind, die sie ohne externe Hilfe nicht mehr lösen können.

Die Vertreterinnen der Frauenberatung und der Bildungs- und Laufbahnberatung betonen, dass ‚offene‘ Angebote, das heißt solche, die freiwillig in Anspruch genommen werden, sehr selten von niedrig qualifizierten Frauen frequentiert werden.

Die Vertreterinnen aus der Arbeitsmarktberatung und dem Bildungsbereich weisen mehrfach darauf hin, dass diese Gruppe von Frauen sehr wenig greifbar ist und dass es keine speziellen Angebote für genau diese Gruppe gibt. Dies wiederum habe zur Folge, dass sie nicht explizit sichtbar werden. „Diese Frauen sind nirgends die Hauptzielgruppe, aber meistens ist jemand dabei.“ (Expertin Bildungsbereich/Laufbahnberatung)

¹⁹⁸ ESF-gefördertes Projekt im Rahmen von EQUAL 2005-2007

5.2. ExpertInneninterviews Oberpullendorf

5.2.1. Die interviewten Expertinnen in der Region

Im Bezirk Oberpullendorf haben wir Interviews mit Expertinnen¹⁹⁹ aus der Frauen- und Familienberatungsstelle, dem Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ), dem Arbeitsmarktservice (AMS) und einem interkulturellen Kultur- und Bildungszentrum („KUGA“) geführt.

5.2.2. Der Blick der Expertinnen auf die Region

Wir haben die Expertinnen gefragt, welche regionalspezifischen Besonderheiten es im Bezirk Oberpullendorf gibt, die sich auf die von uns untersuchte Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen auswirken.

5.2.2.1. Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die Expertinnen beschreiben den Bezirk Oberpullendorf als typischen Metall-Elektro-Baubezirk. Keramik wäre früher ein einträgliches Arbeitsfeld gewesen, jetzt würden die meisten Keramikgegenstände aber aus Ungarn importiert, wo sie kostengünstiger hergestellt werden. (Expertin des Burgenländischen Schulungszentrums BUZ) Die Nähe zum EU-Nachbarland Ungarn und deren Auswirkungen auf die Arbeitskräfte und die Löhne in Branchen wie Gastgewerbe und Tourismus werden ebenfalls angesprochen: „Je billiger die Arbeitskraft, desto besser“ (Expertin Frauenberatungsstelle) sei die Devise vieler Betriebe.

Die hohe Rate an Pendlern im Bezirk sei ebenfalls bezeichnend für den Arbeitsmarkt von Oberpullendorf und habe vielfältige Auswirkungen auf die von uns untersuchten Frauen. Eine Expertin der Frauenberatungsstelle spricht von „Wochenalleinerzieherinnen“, da viele Männer aus Oberpullendorf Wochenpendler und damit die Frauen unter der Woche alleine mit ihren Kindern sind: Offiziell leben diese Frauen in Beziehungen, de facto sind sie Alleinerzieherinnen.

Eine Expertin fasst die schwierige Arbeitsmarktsituation für diese Frauen eindrücklich zusammen und beschreibt die typischen ‚Karrieren‘: „Erstens gibt es wenige Arbeitsplätze. Früher gab es hier diese verlängerten Werkbänke. Also, es gab eine Schuhfabrik, eine Nähfabrik und noch eine Nähfabrik und ‚Triumph‘ und eine große Firma, die Kabelbäume zusammengestellt hat. Und die sind natürlich alle weg. Das ist auch ein Grund, warum viele von diesen bildungsfernen Frauen nicht mehr arbeiten. Die sind nach der Pflichtschule in die Fabrik arbeiten und später dann in Karenz gegangen. Sie waren lange zu Hause – manche waren ja zehn Jahre zu Hause – und als sie wieder arbeiten gehen wollten, waren die Arbeitsplätze weg“, so eine Expertin des Burgenländische Schulungszentrums.

¹⁹⁹ Wir haben nicht bewusst nur Frauen für die Expertinneninterviews ausgewählt. Personen, die in relevanten Einrichtungen für unsere Zielgruppe zuständig sind und die sich zu einem Interview mit uns bereit erklärt haben, waren aber in allen drei Modellregionen Frauen.

5.2.2.2. Bildung

Auf die Bildungsinfrastruktur für Erwachsene im Bezirk angesprochen, stellen die Expertinnen einige strukturelle Mängel fest, zum Beispiel habe hat die Volkshochschule im Bezirk Oberpullendorf keinen festen Standort. „Bei uns müssen sich die Leute das Angebot praktisch selber konstruieren, dann kommt die VHS schon und macht es. Aber man muss einen Raum finden. Dadurch passiert automatisch viel weniger als in den anderen Bezirken. Da muss man schon einen großen Willen zur Weiterbildung haben und sagen: ‚Ich möchte was machen, ich möchte den Kurs haben, ich gehe und frage und schaue.‘ Und das machen die Frauen mit einem so niedrigen Bildungsniveau nicht“, so eine Expertin aus der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf.

Eine andere Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle weiß aus transnationalen EU-Projekten, dass bessere Beispiele in anderen Ländern zu finden sind: „In den südlichsten Bergregionen Spaniens gibt es selbstverständlich eine VHS, die jeden Tag Betrieb hat und von Sprache bis Internet alles anbietet. Auch die Senioren gehen dort in die Kurse, um endlich einmal schreiben zu lernen. Da es dort viele MigrantInnen – z. B. aus Marokko – gibt, geht es in vielen Kursen zuerst einmal darum, die Sprache zu lernen.“ Wie sieht es in Oberpullendorf aus? Die Expertin weist darauf hin, dass es in Oberpullendorf viele Migrantinnen gäbe, die sich zwar verständigen, aber nicht lesen und schreiben können. Diese seien dadurch von vielen Bereichen am Arbeitsmarkt wieder ausgeschlossen. Es gäbe wenige Deutschkurse und wenige Angebote, die auch gut qualifizieren, so dass die Frauen eine Berufsausbildung anschließen können. „Das ist bei uns am Land fast nicht möglich.“

Im Gegensatz zur Volkshochschule haben BFI und WIFI in Oberpullendorf zentrale Standorte. Das Problem hierbei ist, und darauf weisen die interviewten Expertinnen mehrfach hin, dass diese Einrichtungen fast ausschließlich Kurse anbieten, die vom AMS finanziert werden. Das heißt, Frauen ohne Anspruch auf Unterstützungsleistungen des AMS sind auch in diesen Einrichtungen wenig vertreten. „Wenn ich mich privat selber weiterbilden möchte, muss ich einiges auf mich nehmen, um zu einem Kurs zu kommen“, meint eine von uns befragte Fachfrau der Frauenberatungsstelle.

Die Expertin des AMS erklärt darüber hinaus, dass es im Bezirk an Berufsbildenden Schulen fehle. Neben der Handelsschule gäbe es kaum andere Schulen außer der Keramikfachschole. Vor allem fehlten Schulen im technischen Bereich. Dass es das Burgenländische Schulungszentrum gäbe, sei ein Glück, denn dort passiere viel in den zukunftsreicheren Bereichen Metall, Elektronik, EDV und Medien.

Mit der Expertin des interkulturellen Kulturzentrum ‚KUGA‘ im Bezirk Oberpullendorf haben wir über die Situation der autochthonen Volksgruppen des Burgenlandes – KroatInnen, UngarInnen und Roma – gesprochen. Die Expertin weist darauf hin, dass die Roma „in ganz Europa und vielleicht auch auf der ganzen Welt“ unter besonders schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen leiden. Bei der kroatischen Volksgruppe, der größten Volksgruppe im Mittelburgenland seien im Hinblick auf den Bildungsstand keine Benachteiligungen gegenüber der ‚deutschsprachigen‘ Bevölkerung zu sehen.

5.2.2.3. Unterstützende Rahmenbedingungen und Infrastruktur

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung ist immer wieder zentrales Thema in unseren Expertinneninterviews. Angesprochen werden vor allem die Öffnungszeiten der Kindergärten, die mit einer

Erwerbstätigkeit oftmals sehr schlecht zu vereinbaren sind. So öffnen die Kindergärten laut unseren Befragten nicht vor sieben Uhr morgens, ein Zeitpunkt zu dem in einigen Firmen die Arbeit bereits beginnt.

„Die Ansprüche der Frauen [in Bezug auf ihre Arbeitszeiten, Anm. d. Aut.] sind teilweise realitätsfern“, meint eine Expertin der Frauenberatungsstelle. „Es gibt Frauen, die ganz klar sagen: ‚Ich arbeite fünf Tage die Woche von halb neun bis elf und ich fahre nicht mehr als 12 Kilometer.‘ Da hast du es überall schwierig, weil zu diesen Bedingungen findest du keinen Job.“ Als so realitätsfern stellen sich die Vorstellungen der Frauen dann aber im weiteren Gespräch mit der Expertin doch nicht dar: Viele Kinderbetreuungseinrichtungen in Oberpullendorf sperren über die Mittagszeit zu und ‚zwingen‘ die Frauen zu solchen Arbeitszeitwünschen.

Auch andere Expertinnen bestätigen dies: „Beinahe in jeder Ortschaft gibt es einen Kindergarten, aber es bringt nichts, wenn sie nur bis 12 Uhr geöffnet haben oder keinen Mittagstisch anbieten“, so eine Expertin vom AMS.

Dennoch habe sich, laut einer unserer interviewten Fachfrauen aus dem Burgenländischen Schulungszentrum, die Situation bereits gebessert. Und das habe viel mit der EU-Programmschiene EQUAL zu tun. Heute gäbe es schon viel mehr Kindergärten, die Mittagessen und Nachmittagsbetreuung anbieten, als noch vor einigen Jahren.

Mobilität

Der öffentliche Verkehr ist laut unseren Befragten in Oberpullendorf sehr schlecht ausgebaut. Eine Zugverbindung besteht beispielsweise überhaupt nicht. Von Ort zu Ort fahren öffentliche Busse, aber das bedeutet meist eine Odyssee: „Es gibt keine direkte Verbindung von hier nach da. Sondern ich muss die ganze Reise [über die verschiedenen Ortschaften; Anmerkung der Autorin] machen, bis ich dahin komme. Also, bis *dahin* komme ich vielleicht noch, aber dann bis da, gibt’s dann eben die berühmten zwei Busse und das alles für diese 20 km. Das ist ein Wahnsinn und das kann man nicht machen“, sagt die Mitarbeiterin des Burgenländischen Schulungszentrums und zeichnet mit den Fingern lange Wegstrecken in einer imaginären Karte nach. Die einzige gute Verbindung, so die Fachfrau des AMS, bestehe zwischen Oberpullendorf, Eisenstadt und Wien.

Dass Frauen am Land kein Auto zur Verfügung hätten, sei ein alter Hut, haben wir als Forscherinnen schon gehört. Die interviewten Expertinnen aus Oberpullendorf widersprechen dem vehement: Viele Frauen hätten entweder keinen Führerschein oder kein Auto zur Verfügung. In den meisten Fällen seien die Männer mit dem PKW unterwegs, die, wie schon angesprochen, oft Tages- bzw. Wochenpendler sind. Wenn sich die Familien kein zweites Auto leisten können, und auch das träfe bei vielen, gerade bei nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen zu, seien die Frauen den ganzen Tag bzw. sogar die ganze Arbeitswoche auf den öffentlichen Verkehr angewiesen.

Besonders am Abend kommt man mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus dem eigenen Ort nicht mehr raus: „Nach 18 Uhr gibt es keine Möglichkeit, irgendwo hinzukommen. Nach 18 Uhr ist im Burgenland sowieso Schluss“, so eine Expertin des AMS.

5.2.3. Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen

Weiters haben uns die Expertinnen aus Oberpullendorf geschildert, worin sie die spezifischen Problemlagen der von uns untersuchten Gruppe von Frauen sehen und warum diese nicht ins Erwerbsleben integriert seien.

„Die Frauen stellen zum Beispiel den Verdienst eines 20-Stunden-Jobs den Kosten eines Autos gegenüber, das sie bräuchten, um zum Arbeitsplatz zu kommen, und fragen sich: ‚Soll ich Schulden machen, um dorthin zu fahren?‘“ Außerdem sei die Flexibilität, die von den Frauen verlangt wird, nicht zu bewältigen: „Die Frauen [im Handel; Anm. d. Aut.] wissen oft nicht, wann sie arbeiten, können sich die Wochenenden nicht freihalten etc. und dann müssen sie sich noch die Kinderbetreuung leisten können“, schildert eine Expertin der Frauenberatungsstelle und zeigt auf, wie die verschiedenen Problematiken miteinander verwoben sind. Eine andere Expertin meint: „Frauen haben oft keinen Führerschein oder wenn sie einen haben, dann haben sie kein Auto. Und selbst wenn sie das Auto haben, können sie sich trotzdem die weiten Fahrten nicht leisten, wegen ihres schlechten Verdienstes bei den Teilzeitjobs. Eine Frau sagt, sie verdient 400 Euro, wenn sie davon noch 200 Euro für ihr Auto ausgibt und dann womöglich noch 200 Euro für die Kinderbetreuung, ist es aus.“ (Expertin BUZ)

„Dass dann die Frauen sagen: ‚Unter diesen Bedingungen arbeite ich nicht, weil da passt schon nichts mehr zusammen‘“ (Expertin Frauenberatungsstelle), erscheint nicht verwunderlich. Plakativ meint eine andere Expertin der Frauenberatungsstelle, nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen würden an einer „Perspektivenlosigkeit leiden, die nicht unbegründet ist.“

Weiters kommt das traditionelle Familien- und Frauenbild stark zum Tragen: „Es sind auch die eigenen Barrieren im Kopf, gerade mit kleinen Kindern: Eine gute Mutter ist eine Mutter, die zu Hause bleibt“, erklärt eine Expertin der Frauenberatungsstelle. Was das für die Frauen in weiterer Folge bedeutet, schildert eine weitere Befragte der Frauenberatungsstelle eindringlich: „Einerseits ist das ganz traditionelle Familienbild bei uns so stark, dass Frauen mit Kleinkindern zu Hause bleiben und die Familie versorgen. Dann gibt es wenige und kostspielige Möglichkeiten, alte Menschen betreuen zu lassen. Frauen betreuen Kinder und pflegen die Alten. So vergehen einmal 15 bis 20 Jahre und dann haben sie Angst, in Bildungsmaßnahmen zu gehen. Oft, wenn sie eine Lehre abgeschlossen haben, ist das längst nicht mehr gut genug für den Arbeitsmarkt, weil sich der weiterentwickelt hat. Und wenn die Männer, was bis vor Jahren ja noch so war, genug verdienen, um die Familie zu erhalten, dann bleibt das einfach so. Dann scheint der Aufwand auch zu groß. Dann ist das bequem, dass die Frau die Familie versorgt, sie ist zwar ein bisschen unglücklich und würde schon gerne ein bisschen rauskommen. Dann beginnt sie, ehrenamtlich zu arbeiten in Kirchen und Vereinen. Aber wenn es finanziell nicht ganz notwendig ist [dass die Frau arbeitet; Anm. d. Aut.], dann läuft das so dahin. Es gibt schon den Wunsch, etwas zu verändern, aber es ist alles so schwierig. Sie versucht es vielleicht einmal und meldet sich beim AMS. Nach zwei Jahren sieht sie aber, dass es schwierig ist, lässt es wieder und sagt dann mit 45 Jahren: ‚Na ja, jetzt zahlt sich das auch nicht mehr aus.‘ Ohne zu sehen, dass da 20 Jahre Erwerbstätigkeit auf sie warten würden und ohne zu sehen, was das für ihre Altersversorgung und ihre Unabhängigkeit bedeutet.“

Neben diesen langfristigen Auswirkungen, macht sich die Nichterwerbstätigkeit der Frauen natürlich oft auch unmittelbar bemerkbar: „Es gibt viele, die am Rande des Existenzminimums leben, es gibt eine hohe Überschuldung“, meint die Expertin des AMS.

Eine spezielle Problematik trifft Migrantinnen: Frauen mit Migrationshintergrund machen 15 bis 20 Prozent der Klientinnen der Frauenberatungsstelle in Oberpullendorf aus. Diese Frauen haben oft sehr gute Ausbildungen, die in Österreich aber nicht anerkannt sind, und haben zudem oft nur mangelnde Deutschkenntnisse. Beides steht einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegen.

Was die Gruppe der von uns untersuchten Frauen des Weiteren auszeichnet, seien, nach Meinung unserer Expertinnen, ihr fehlendes Selbstbewusstsein und die Scheu vor Neuem.

Dabei sei es gar nicht so relevant, wie lange die Frauen zu Hause waren. „Vor allem nach einem Wiedereinstieg, egal ob es zwei bis drei Jahre oder sieben bis acht Jahre waren, ist ihr Selbstbewusstsein angekratzt bis zum geht nicht mehr und sie fürchten sich eigentlich, was Neues zu machen. Die Angst ist schon da. Ich vermute auch, dass bei den Frauen mit Pflichtschulabschluss, die lange nicht mehr erwerbstätig waren, sehr viel Angst dahinter ist“, sagt eine Expertin des AMS. Andere Interviewpartnerinnen bestätigen dies: „Meiner Ansicht nach ist das das Grundproblem, dass sie ein ganz geringes Selbstbewusstsein haben und einfach überhaupt nicht schätzen, was sie können. Und auch gerade weil sie arbeitsmarktfremd sind, nicht einschätzen können, was sie können.“ (Expertin BUZ)

Dieselbe Expertin stellt außerdem fest, dass Mädchen und Frauen generell wenig Platz im gesellschaftlichen Raum einnehmen können. Je „dichter“ der Verband und je ländlicher die Gegend, desto mehr würden sie das zu spüren bekommen: „Ich habe gesehen, dass die jungen Mädchen so gnadenlos zusammengestampert werden. Die Burschen auch auf eine eigene Art, aber die Mädchen noch viel mehr. Wenn die Mädchen beginnen aufzublühen und zu denken, sie können wild sein und frei sein, dann wird da wird gnadenlos draufgedroschen. Es gibt auch relativ wenige Beschäftigungen für die Mädchen, während die Burschen zumindest ihren Sport und die Feuerwehr haben. Eine ‚gute Hausfrau‘ zu sein, wird zwar verlangt, aber andererseits ernten die Frauen damit auch nicht viel Anerkennung für ihre Tätigkeiten. „Wenn es ein Fest gibt, machen die Frauen Aufstrich, verkaufen Brote, braten Schnitzel, backen Mehlspeisen. Das ist die Hintergrundarbeit, die müssen sie aber machen, die wird erwartet. Kindergartenfest: Die Mütter bringen Kuchen. Schulfest: dasselbe. Da fährt die Eisenbahn drüber. Also, wenn ich mir jetzt denke: ‚Ich habe keine Ausbildung, ich habe keinen Beruf, ich habe kein eigenes Geld, ich kümmere mich um meine Familie, ich mach’s sehr gut, ich kann’s.‘ Am Ende bin ich an allem Schuld und nur Hausfrau.“ (Expertin BUZ) Und genau das sagen viele Frauen, laut unseren Interviewpartnerinnen, wenn es darum geht, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen: „Ich kann ja nichts, ich bin ja nur Hausfrau gewesen.“ (Expertin Frauenberatungsstelle)

5.2.4. Barrieren für die Weiterbildung

Welche Hindernisse stehen der Weiterbildungsbeteiligung nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss im Weg? Was unsere Interviewpartnerinnen zu diesen Fragen zu sagen hatten, lesen Sie im Folgenden.

Fehlende Angebote

Wie im Kapitel „Regionale Charakteristika – Bildung“ (siehe S. 41) beschrieben, gibt es für diese Frauen zu wenig Angebote im Bezirk Oberpullendorf. Wir haben gehört, dass die Volkshochschule keinen eigenen Standort hat und das BFI und das WIFI hauptsächlich Kurse anbieten, die das AMS finanziert. So bleibt die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe hat, vor den Türen der Bildungseinrichtungen. Die Frauenberatungsstelle hat Angebote, die sich auch an Frauen aus der von uns untersuchten Gruppe richten, „aber das ist punktuell, hier oder dort einmal was“, meint unsere Expertin vom AMS. Ein kontinuierliches Angebot an Weiterbildungen, die am Arbeitsmarkt verwertbar seien, gäbe es nicht. Die Energiemühle in Nikitsch und KUGA in Großwarasdorf, die Sprachkurse oder Kurse im Bereich Gesundheit und Bewegung oder kreatives Gestalten anbieten, erreichen bildungsbenachteiligte Frauen auch nicht, meinen die Vertreterinnen dieser Einrichtungen.

Fehlende Informationen

Bildungsbenachteiligte Frauen kommen, laut unseren Interviewpartnerinnen, gar nicht bis vor die Türen der Bildungshäuser, denn den Frauen fehlt die Information über Weiterbildungsangebote. Obwohl die Ankündigung eines Kurses beispielsweise dreimal innerhalb von sechs Monaten im Bezirksblatt stand, wüssten sie nichts davon, meint eine Interviewpartnerin der Frauenberatungsstelle. Gerade die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen erreiche man am schwierigsten, „weil sie es nicht lesen, weil sie sich dort selber nicht sehen können“, so eine Expertin Frauenberatungsstelle. Oft fehle auch das Wissen, dass es Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen gibt.

Frauen in die Technik

Spezielle Programme wie FIT (Frauen in die Technik) haben zum Ziel, den Anteil von Frauen in den technischen und handwerklichen Berufen zu fördern. Aber ‚Frau und Technik‘ wird offenbar noch immer allzu oft als Gegensatzpaar gesehen: „Ich sehe das z. B., wenn ich mit Bekannten rede und über meinen Job erzähle, die sagen dann: ‚Glaubst du wirklich, das macht Sinn? Was soll die dann tun? Na ja, als Elektrikerin, glaubst du, sie findet was?‘ Oder auch die Vorurteile oder Befürchtungen der Frauen selbst, die dann in den Kursen sagen: ‚Na ja, mich würde das schon interessieren und ich kann mir das schon vorstellen mit der Elektrik, das hat mir schon immer getaugt, aber wer soll mich denn da nehmen?‘“, sagt eine Interviewpartnerin der Frauenberatungsstelle.

Eine gute Mutter und bescheidene Ehefrau

„Viele Männer oder Schwiegereltern sagen: ‚Warum brauchst du denn das? Du bist eh daheim!‘ Den Männern passt es nicht, dass sich Frauen Qualifikationen aneignen und gescheitert werden.“ (Expertin Frauenberatungsstelle) Wie bei obigem Thema ‚Frauen in die Technik‘, sind wir wieder beim Thema traditionelle Geschlechterrollen gelandet. Nicht nur die Ehepartner, sondern auch die Schwiegereltern oder Eltern beharren auf der traditionellen Rolle der Frauen. Was diesen Sachverhalt betrifft, sind sich alle interviewten Expertinnen einig: Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen brauchen viel mehr Mut und Überzeugung als Männer, wenn sie sich für eine Weiterbildung entscheiden.

„Das andere ist, dass oft die Familien einen Riegel vorschieben. Es ist zu Hause alles geregelt, die Männer können in Ruhe ihrer Berufstätigkeit nachgehen und alles wird rundherum versorgt. Das ist auch durchaus etwas, woran Partnerschaften zerbrechen. Wenn die Frauen sagen: ‚So aber nicht mehr!‘, und die Männer glauben, dass sie das Recht haben, den Frauen das zu verbieten. Das funktioniert auch immer wieder. Für die Frauen ist es oft ein schwerer und langer Kampf und nicht selbstverständlich, weil da auch Eltern etc. mitreden. Und je kleiner die Gemeinde und je weniger Ausbildung die Frauen haben, gerade die Zielgruppe, umso leichter ist es, die Frauen zu Hause zu halten und sie mutlos zu machen“, erklärt eindringlich eine Expertin der Frauenberatungsstelle.

Auf die Frage der Interviewerin, ob es gesellschaftliche belohnt würde, wenn man sich weiterbildet, meint die Expertin des BUZ: „Ich glaube, als Frau nicht. Was ich gesehen habe, ist, wenn ein Mann sagt, er will sich weiterbilden, steht die ganze Familie hinter ihm und sagt: ‚Tu nur! Danach verdienst du dann besser und das ist dann besser für uns alle‘. Die ganze Familie unterstützt ihn dann. Das ist wie bei Unternehmensgründern. Wenn ein Mann sich selbständig macht, stehen alle hinter ihm und unterstützen ihn und er kriegt einen größeren Bankkredit. Wenn eine Frau sagt, sie will etwas lernen, dann heißt es: ‚Wer macht die Wäsche, wer kauft ein, wer führt den Hund Gassi, wer gießt die Blumen, wer kümmert sich um die Schwiegermutter, wer kocht das Essen?‘ Sie hat, ehe sie überhaupt einen Fuß vor

die Tür gesetzt hat, schon so *einen* Rucksack auf. Und dann hat sie ja auch noch nix gelernt. Das heißt, sie braucht die doppelte Stärke.“

Mobilität, Kinderbetreuung, Kosten der Weiterbildung

Schlecht ausgebauter öffentlicher Verkehr, aber auch dass die Frauen keinen PKW zur Verfügung haben, das Fehlen von adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Kosten von Weiterbildungsangeboten werden als Gründe genannt, warum bildungsbenachteiligte Frauen nicht an Weiterbildungen teilnehmen. Bei Weiterbildungen würde zwar oft ein Teil refundiert, aber „es muss vorfinanziert werden und die Frauen wissen nicht, wo sie dieses Geld hernehmen sollen... Die Kostenfrage ist das Hauptthema hier“, sagt eine Expertin der Frauenberatungsstelle.

Fehlendes Selbstvertrauen

Geringes Selbstvertrauen ist für die Frauen nicht nur bei der Rückkehr in die Erwerbsarbeit ein Hindernis, sondern auch bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. „Sie sind sich selbst das größte Hindernis, denn sie trauen es sich selbst nicht zu“, meint die Expertin des AMS. „Ich glaube, da gehört viel Empowerment gemacht, da gehört viel Werbung gemacht, dass das auch als Möglichkeit gesehen wird und gewollt wird.“

Eine andere Interviewpartnerin der Frauenberatungsstelle meint: „Die Frauen um die 40 genieren sich, auch eine Ausbildung in Anspruch zu nehmen. Sie sagen: ‚Ich kann nix und bin nix und habe nur gekocht daheim.‘“

5.2.5. Anforderungen an Weiterbildungen

„Traditionelles“ und Neues in Verbindung mit Alltäglichem

Zwei unserer befragten Expertinnen sprechen an, dass sich bildungsbenachteiligte Frauen mit Kursinhalten, die den traditionellen Rollen von Frauen entsprechen, leichter tun: „Dort wo sich viele Frauen sehen können, ist diese Pflegehelfergeschichte. Das können sich viele vorstellen. Das kennen sie alle und es ist in den Köpfen drinnen.“ (Expertin Frauenberatungsstelle) Eine Expertin des BUZ erzählt vom Projekt ‚Heinzelfrauen‘ in Mattersburg im Burgenland. Die ‚Heinzelfrauen‘ sind ein sozialökonomischer Beschäftigungsbetrieb (SÖB), der Reinigung, Großputz, leichte Gartenarbeit etc. anbietet. In diesem SÖB arbeiten vor allem langzeitarbeitslose Frauen und niedrig qualifizierte Frauen. Ziel des SÖBs ist die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Unsere Interviewpartnerin meint, sie hätten gerne so etwas Ähnliches im Bezirk Oberpullendorf organisiert, haben aber keine Finanzierung durch das AMS bekommen, „denn Frauen und Putzen, Kochen, Waschen ... man will ja, dass Frauen aus diesen traditionellen Berufen herauskommen. Aber gerade diese Zielgruppe, die macht das, die kennt das, die kann das. Wenn die irgendwo angemeldet arbeiten würden, mit einer gescheiten Bezahlung, wären sie wahrscheinlich glücklicher, als wenn man sie in einen IKT-Kurs steckt, in dem sie eh nie den Fuß auf den Boden kriegen, aber etwas ‚Neuzeitliches‘ machen.“ (Expertin BUZ) Auf der anderen Seite ließen sich Traditionelles und Neues in Weiterbildungsmaßnahmen durchaus vermischen: „Man kann ja zum Beispiel Kekserl Backen mit IKT verbinden. Dann schreibt man halt seine Rezepte auf den Computer. Ist ja nix dabei. Und sendet sie sich gegenseitig per E-Mail zu. Ist ja auch nix dabei.“

In manchen Computerkursen, erklärt die Expertin des BUZ, würden Dinge wie der Unterschied zwischen Bits und Bytes durchgenommen und die Teilnehmerinnen „sitzen da und sind geschreckt. Das ist einfach noch zu fremd. Die Kurse sollten mehr Bezug zu alltäglichen Dingen haben.“ Die „Sprache“, die in den Kursen verwendet wird, sollte sich an der Zielgruppe orientieren, findet die Expertin von KUGA. Darüber hinaus sollten nach Ansicht dieser Interviewpartnerin die Unterrichtsmaterialien dieser Angebote einer Analyse unterzogen und nach gendersensiblen Kriterien umgestaltet werden.

Steigerung des Selbstbewusstseins

„Es geht hier nicht unbedingt um Weiterbildung, die am Arbeitsmarkt verwertbar ist, sondern um Steigerung des Selbstbewusstseins“, findet eine Interviewpartnerin aus der Frauenberatungsstelle. Der Aufbau des Selbstbewusstseins der Frauen und das Erkennen der eigenen Stärken seien, laut allen Expertinnen, ein ganz zentraler Aspekt, um den Weg zum Weiterlernen und die Integration in das Erwerbsleben zu fördern. Stichworte, die fielen, waren zum Beispiel: „Langsames Aufmerksammachen“, „Frauen stärken“, „Spaß, den Weiterbildung machen kann, vermitteln“, „über ihre eigenen Stärken und Schwächen mehr erfahren“, damit die Frauen dann „den Sprung schaffen in einen Kurs“. (Expertin Frauenberatungsstelle) „Wichtig ist es, das behutsam anzugehen, weil es ganz schwer ist, wenn Menschen lange nicht gelernt haben, dass sie sich das wieder zutrauen. Und die Angst zu versagen ist sehr groß. Alles geht immer schneller. Die jungen Leute können ganz andere Dinge, die die Älteren noch nie gehört haben, und das macht Angst. Und wenn ich dann auch noch vor Jahren in der Schule nicht besonders gut im Lernen war ... Und auch das Aufzeigen, dass es normal ist Angst zu haben“, meint die Expertin weiter.

Auch die Interviewpartnerin des KUGA sieht das ähnlich: „Ich denke, dass vom AMS schon die richtigen Schritte gesetzt wurden, also Kurse nicht nur in Richtung Bildung, sondern auch Persönlichkeitsbildung. Also ich denke mir, dass diese Frauen nur auf einer spezifischen Ebene erreicht werden, und das ist eine zutiefst persönliche Ebene. Dass diesen Frauen auch eine Wertschätzung entgegengebracht wird, denn dass sich die Frauen auch so durchs Leben schlagen, mit wenig Einkommen etc., das ist auch eine Kompetenz. Es gibt viele Kompetenzen, die die Frauen haben und von denen sie nicht wissen, dass sie sie haben. Und da gibt es bei der Frauenberatung, soviel ich weiß, schon Bemühungen, den Frauen Selbstvertrauen zu geben. Und dann kann man einmal fortsetzen.“

Theorie und vor allem Praxis

Die Expertin des AMS bringt noch einen anderen Aspekt ein: Die Möglichkeit zu haben, etwas praktisch auszuprobieren, kann Unsicherheiten mindern: „Ich glaube, es ist wichtig, dass sie in einem ‚Grundseminar‘ Stärken erfahren und auch etwas ausprobieren können. Ich sehe das auch bei unseren Berufspraktika. Es klingt oft alles so utopisch und abgehoben und wenn ich das selbst gesehen und ausprobiert habe, ist das nicht mehr so erschreckend.“ (Expertin AMS)

Vorbildwirkung

Schließlich sei es auch noch bedeutend, wer den Kurs leitet: „Es ist wichtig, dass Frauen das anbieten und begleiten und nicht Männer. Nicht nur wegen der Hemmschwelle, sondern auch wegen ihrer Modellwirkung“, erklärt eine Expertin des KUGA.

Vor Ort sein

„Es wird ganz stark vor Ort gehen müssen. Man muss schauen, wo die Frauen sind und sie dort abholen. Das wären diverse Kirchenchöre und Gesangsvereine oder Verschönerungsvereine in den Dörfern. Und die Bürgermeister der Gemeinden müssten das mittragen“, so eine unserer Interviewpartnerinnen der Frauenberatungsstelle. Sie weist auch drauf hin, dass viele Frauen über die Kirche erreicht würden.

Auch unsere Interviewpartnerin von KUGA meint, es sei gut, vor Ort zu sein, denn die Frauen seien meist nur eingeschränkt mobil. „Gut besucht“, so die Expertin, „war die Energiemühle mit ihren Computerkursen für Frauen, für Anfängerinnen. Die haben da viel Erfolg gehabt. Und das hat in Wirtshäusern stattgefunden.“ Die Expertin meint, dass eine solche Lösung gerade für Bildungsbenachteiligte einen Vorteil bringen könne, denn für sie sei es anfangs sicher schwierig, in eine Institution zu gehen, die einen amtlichen Charakter hat.

Beim EQUAL-Projekt ‚Plan B‘ wurden in den einzelnen Ortschaften Infoveranstaltungen gemacht, um die Frauen zu erreichen und für die Kurse selbst hätte es im Bezirk drei Standorte gegeben, erzählt unsere Interviewpartnerin vom AMS.

Zeit und Geld

Generell lässt sich zu diesen Themen sagen, dass sich für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Kindern, am ehesten Kurse eignen, die vormittags, wenn die Kinder in der Schule oder dem Kindergarten sind, oder abends stattfinden. Die Kostenfrage wäre natürlich gerade für diese Frauen von zentraler Bedeutung. Zuspruch würden daher am ehesten kostenlose Angebote oder kostengünstige Kurse finden, wo zumindest Ratenzahlungen möglich sind, erklärt uns eine Expertin der Frauenberatungsstelle.

Wie lange sollen Weiterbildungsmaßnahmen für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen dauern? Die Interviewpartnerin des BUZ hat Erfahrungen in der Arbeit mit Frauen gesammelt und erzählt, dass die Ausbildungen im Elektronik- und Metallbereich des BUZ, die 14 Monate dauern, von vielen Frauen als zu lange empfunden werden. „Bis zu neun Monate, haben sie mir gesagt, darf ein Kurs dauern. Das können sie sich vorstellen.“ Auf die Frage, warum gerade neun Monate als denkbarer Zeitraum angegeben werden, sagt die Expertin: „Erstens sind neun Monate kürzer als ein Jahr. Und zweitens hat es, denke ich, auch wirklich was mit einer Schwangerschaft zu tun: Neun Monate Ausnahmezustand hat man schon einmal erlebt und konnte das aushalten.“ Ihr Tipp: „Ein Vierteljahr Kurs und dann vier Wochen Praxis, dann wieder ein Vierteljahr Kurs. Der Heimhilfekurs, der hier sehr gerne gemacht wird, hat genau diese Mischung aus Theorie und Praxis. Die Frauen fühlen sich hier die ganze Zeit eingebunden und müssen auch etwas Praktisches machen.“ Damit spricht sie auch einen weiteren Aspekt an, auf den wir bereits gestoßen sind: Die Mischung aus Theorie und praktischer Anwendung, die generell wichtig, aber gerade für diese Frauen besonders bedeutsam ist.

Lehre

Unsere Expertin vom AMS und eine Expertin der Frauenberatungsstelle betonen, dass sich viele Frauen das Nachholen des Lehrabschlusses unter bestimmten Bedingungen gut vorstellen könnten. Zu diesen Bedingungen gehört laut unseren Interviewpartnerinnen, dass diese Frauen den Mindestkollektivlohn der Branche bekommen (und nicht das niedrigere Lehrlingsgehalt) und dass die Lehre in einer kürzeren Zeit nachgeholt werden könne. Diese

Möglichkeit des vorzeitigen Lehrabschlusses besteht bereits, gehöre aber, laut unserer AMS-Expertin, noch mehr beworben.

Dafür seien die so genannten ‚Lehrwerkstätten‘ allerdings nicht das Richtige, denn dort stünden nur zwei bis fünf Berufe zur Auswahl. Eine Lehre hätte aber gerade den Vorteil, dass man das sehr individuell gestalten könne. Als positives Beispiel im Rahmen der momentanen Möglichkeiten führt unsere Interviewpartnerin vom AMS eine Wiedereinsteigerin mit zwei betreuungspflichtigen Kindern aus dem Bezirk an. Diese wollte die Ausbildung zur pharmazeutisch kaufmännischen Assistentin machen, konnte aber nicht in St. Pölten die Berufsschule besuchen. „Sie hat sich in der Apotheke als Hilfskraft anmelden lassen und hat dort mit 30 Stunden drei bis vier Jahre gearbeitet. Dann hat sie gesagt: ‚So, jetzt fange ich an zu lernen!‘ Sie hat sich Bücher besorgt, hat Unterstützung durch den Betrieb gehabt, hat die Prüfung gemacht und bestanden. Auf diese Weise hat sie etwas verdient, war bei den Kindern und hat sich dann ein halbes Jahr genommen, um sich auf die Prüfung vorzubereiten.“

Änderung in der Lebenssituation, Krisen und Unterstützung

Zwei unserer Interviewpartnerinnen der Frauenberatungsstelle merken an, dass viele nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss nach Scheidungen oder Trennungen von ihrem Partner erstmals an Weiterbildung denken. Entweder, so eine Expertin, weil sie „merken, sie müssen jetzt etwas tun oder weil sie merken, dass sie auf eigenen Beinen stehen können.“ Ihre Kollegin drückt das folgendermaßen aus: „Oft geht das mit den Frauen über das ‚Müssen‘, wenn der versorgende Part des Mannes wegfällt: ‚Ich muss mich selbst erhalten und ich muss eine Qualifikation haben.“ Sie fügt noch hinzu: „Auch wenn das die einzige Motivation ist, wenn die Frauen in den Bildungsmaßnahmen drinnen sind, dann gelingt es ihnen fast immer, das auch abzuschließen.“

Wenn diese Frauen in die Beratungsstelle kommen, ist es wichtig „zu sehen, was noch alles rauskommt, wie Probleme mit den Kindern oder Schulden etc. Dann versuche ich anzufangen aufzuteilen. Und dann erst zuletzt schauen, dass wir ‚jobready‘ werden und was uns fehlt... Ich versuche, deren Rucksack zu leeren, mit den Frauen und Kolleginnen gemeinsam“, legt uns eine der Expertinnen der Frauenberatungsstelle dar.

5.2.6. AkteurInnen und Handlungsfelder zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Was das Erreichen dieser Frauen als Zielgruppe für Weiterbildungsangebote angeht, befinden die befragten Expertinnen es als wichtig, regionale AkteurInnen mit einzubeziehen: „Wenn BFI oder WIFI das anbieten, hat das nicht so viel Gewicht, als wenn der Bürgermeister das macht. ... Es sollte vielleicht nicht unbedingt der Schuldirektor sein, sondern es sollte jemand sein, der eine gewisse soziale Anerkennung bei dieser Bevölkerungsschicht genießt und nicht unbedingt Ängste hervorruft.“ Außerdem sollten UnternehmerInnen, die Arbeitsplätze schaffen und anbieten, bei Informationsveranstaltungen für Weiterbildungsmaßnahmen anwesend sein und deutlich machen können, welche Arbeitsmöglichkeiten durch die jeweilige Weiterbildung offen stehen. (Expertin KUGA)

Angemerkt wird seitens der Expertinnen auch, dass die Strategie des Lebenslangen Lernen in Österreich zu wenig verfolgt wird: „Wir haben uns in einem EU-Projekt den Zugang zu Erwachsenenbildung in verschiedenen EU-Ländern angeschaut. Und wir haben die Erkenntnisse und Klischees verfestigt bekommen, dass das in Österreich am schwächsten

ausgebaut ist, aber auch dass der Wunsch danach zu wenig vorhanden ist“. Der Staat sollte jedenfalls mehr in Bildung und Erwachsenenbildung investieren, meint die Interviewpartnerin der Frauenberatungsstelle. So müsste es, ihrer Meinung nach, selbstverständlich sein, dass es in jedem Bezirk eine VHS-ähnliche Institution gibt. (Expertin Frauenberatungsstelle)

Unsere Interviewpartnerin vom AMS gibt an, die Lehrstellenförderung für über 19-Jährige [Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung für Unternehmen; Anm. d. Aut.) sollte unbedingt weiter verfolgt werden. Dann, so die Expertin, gäbe es sicher wieder Frauen, die im zweiten Bildungsweg eine Lehre machen würden. Aus ihrer Sicht sind hier Wirtschaft und AMS als AkteurInnen gefragt.

5.3. Expertinneninterviews Bruck an der Mur

5.3.1. Die interviewten Expertinnen in der Region

In der Gemeinde Bruck an der Mur haben wir Interviews mit Expertinnen aus dem ZAM (Zentrum für Ausbildungsmanagement) ‚Mürztal Individuell‘, dem Bildungsnetzwerk Steiermark, ISOP (Innovative Sozialprojekte), dem Frauenbüro Bruck, dem AMS und dem BZB (Beratungszentrum Bruck-Kapfenberg) geführt. Bei ISOP haben wir mit drei Expertinnen gesprochen, bei allen anderen Einrichtungen wurde das jeweilige Interview mit einer Person geführt.

5.3.2. Der Blick der Expertinnen auf die Region

Wir haben die Expertinnen gebeten, uns die regionalen Besonderheiten hinsichtlich Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Bildung und unterstützender Infrastruktur zu beschreiben und dabei die Wirkungen auf die Situation bildungsbenachteiligter Frauen im Blick zu haben.

5.3.2.1. Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Bruck an der Mur ist eine nach wie vor stark von der Industrie geprägte Region, darin sind sich die Expertinnen einig. „Das Spezifische in dieser Region ist, dass es viele Firmen im Metall- und Technikbereich gibt. In der Qualifizierung für diese Bereiche liegt unser Schwerpunkt, denn da gibt es auch mehr Arbeitsplätze. Bei den typischen Frauenberufen wie im Büro, wo die Frauen gerne arbeiten möchten, schaut es in Bruck nicht so gut aus.“(Expertin ZAM)

„Das ist ein Industriegebiet; für Frauen gibt es hier wenig Arbeit“, meinen auch die Expertinnen von ISOP und beziehen sich damit vor allem auf Frauen mit Migrationshintergrund. „Und um im touristischen Gebiet, wie Mariazell, zu arbeiten, muss man mobil sein und die Kinder alleine lassen.“

Neben der Industrie spielt der Handel eine wichtige Rolle in der Gemeinde Bruck an der Mur. „Bruck ist eine Handelsstadt“, meint die Expertin des BZB. Mit Arbeitsplätzen im Handel gehen aber die schon mehrfach beschriebenen Probleme einher: Die Erwartungen an die zeitliche Flexibilität der MitarbeiterInnen sind enorm groß und die Arbeitszeiten sind ausgedehnt. Laut der Expertin sei dies gerade für die Gruppe der bildungsbenachteiligten

Frauen (aufgrund Kinderbetreuungspflichten, fehlender Kinderbetreuungsangebote, fehlender finanzieller Ressourcen) schwer zu bewerkstelligen.

5.3.2.2. Bildung

Die Bildungsinfrastruktur in Bruck an der Mur wird von den befragten Expertinnen insgesamt als sehr gut eingestuft. Die Expertin des Bildungsnetzwerkes meint etwa, das Bildungsangebot in der „Achse Bruck-Kapfenberg“ sei breit gestreut und „dicht gesät“. Die Bildungseinrichtungen wie ISOP, BFI, WIFI, LFI und VHS seien außerdem leicht zu erreichen.

Die Bildungsberatung würde, laut der Expertin des Bildungsnetzwerkes, in Bruck an der Mur mehr genutzt als in anderen Regionen. Einen Zusammenhang sieht die Expertin zwischen dem Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und der Nutzung von Bildungsberatung: „Man merkt schon, dass in Regionen, wo es ein dichteres Angebot gibt, wo das Thema Lernen oder Weiterbildung immer irgendwie präsent ist, auch mehr Beratung in Anspruch genommen wird, als in Regionen wie Murau oder Radkersburg, wo es eher wenig Angebot gibt.“

Lobend erwähnt die Expertin des Bildungsnetzwerkes die Bereitschaft zur Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bildungseinrichtungen: „Wir haben jetzt gerade eine Veranstaltung geplant, wo es um die ‚zweite Chance‘, um Schul- und Berufsabschlüsse im zweiten Bildungsweg geht. Da haben wir mit allen Kooperationspartnern Gespräche gehabt und man merkt, dass es viel Kooperationsbereitschaft gibt.“

„Ich habe schon das Gefühl, dass in Bruck einiges getan wird“, meint die Expertin des ZAM und verweist auf Veranstaltungen wie Lehrlingsmessen, Weiterbildungsmessen oder Tage der offenen Tür in Bildungseinrichtungen, die es in Bruck an der Mur immer wieder gäbe.

Allerdings gibt die Expertin des ZAM auch zu bedenken, dass es wenige Ausbildungsstätten für den technischen Bereich im Raum Bruck gäbe. Die nächstgelegene wäre das Schulungszentrum in Fohnsdorf, das mit Zug und Bus in etwa eineinhalb Stunden zu erreichen ist.

Ein großes Manko für Personen mit Migrationshintergrund, die in Bruck an der Mur leben, ist laut den Expertinnen von ISOP, dass in der Gemeinde keine Deutschkurse angeboten werden, die nicht übers AMS finanziert werden. Das erschwert die Situation vieler Migrantinnen enorm: „Wenn jetzt ein Asylwerber oder eine andere Person, die nicht arbeiten darf, Deutsch lernen möchte, ist die einzige Möglichkeit, nach Graz zu fahren. Und da die Leute nicht arbeiten dürfen, bekommen sie auch keine Förderungen. Das heißt, sie müssen selbst Geld haben für eine Monatskarte und den Deutschkurs und alles, was sie brauchen. In der ganzen Region gibt es keine Deutschkurse, außer jenen bei uns vom AMS. Und das macht es natürlich schwierig, wenn sie weiter etwas machen wollen, wenn sie schon den ersten Schritt nicht machen können.“

Das Angebot einer externen Hauptschule existiert ebenfalls nur bei ISOP in Graz und nicht in Bruck an der Mur.

5.3.2.3. Unterstützende Rahmenbedingungen und Infrastruktur

Kinderbetreuung ist auch in Bruck ein zentrales Thema, wenn wir mit Expertinnen über Rahmenbedingungen sprechen, die es Frauen besser ermöglichen, an Weiterbildung

teilzunehmen. Von allen befragten Expertinnen werden die Öffnungszeiten der Brucker Kinderbetreuungseinrichtungen kritisiert. In der ganzen Gemeinde gäbe es, laut der Expertin des Frauenbüros, *einen* Ganztagskindergarten und *einen* Hort. Die übrigen Kinderbetreuungseinrichtungen schließen zu Mittag und stellen die Frauen vor das Problem der schlechten Vereinbarkeit von Beruf, Aus- oder Weiterbildung und Kinderbetreuung.

Die Expertin des AMS meint: „Die Wünsche der Frauen passen nicht zur Wirtschaft. Die Frauen wollen von acht bis zwölf Uhr arbeiten, aber die Wirtschaft verlangt flexible Arbeitszeiten. Wenn man sich den Handel anschaut, da kann man als Teilzeitkraft alles, nur nicht am Vormittag arbeiten, weil es da eh die Vollzeitbeschäftigten gibt. Es geht von Nachmittags- bis Samstagsjobs. Diese klassische Teilzeitbeschäftigung, wie es unsere Mütter gemacht haben, die gibt es heute nicht mehr.“ Aber auch die Pflege der älteren Angehörigen wird von der Expertin angesprochen. Unklar ist, ob das Angebot an Betreuung älterer Menschen die Nachfrage deckt, aber für diese Gruppe von Frauen stellt sich, laut der Expertin, diese Frage oft gar nicht, denn „Pflege ist schwer finanzierbar, und zwar speziell in diesen Schichten.“

Die Interviewpartnerin des Frauenbüros meint darüber hinaus, dass auch die Kosten der Kinderbetreuung für viele Frauen dieser Gruppe zu hoch seien und dennoch viele nicht um Förderung ansuchen würden, „weil sie es entweder nicht wissen, sich genieren oder es ihnen zu blöd ist oder aus welchem Grund auch immer.“ Was hier bereits anklingt und später noch thematisiert wird, ist, dass die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen, aus der Sicht einiger Expertinnen, wenig persönliche Ressourcen für die Bewältigung solcher Aufgaben mitbringt.

Über Mobilität wird im Rahmen der Expertinneninterviews in Bruck an der Mur, ganz im Gegensatz zum vorher beschriebenen Bezirk Oberpullendorf, nur wenig gesprochen. Grund dafür ist, dass der öffentliche Verkehr in der Gemeinde Bruck an der Mur gut ausgebaut ist und auch die Anbindung an die Nachbargemeinde Kapfenberg, in der ebenfalls Bildungs- und Beratungseinrichtungen angesiedelt sind, laut den Expertinnen zufrieden stellend gelöst sei.

5.3.3. Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen

Wir haben die Expertinnen aus Bruck an der Mur gefragt, was sie als spezifische Problemlagen von bildungsbenachteiligten Frauen sehen und warum sie meinen, diese Gruppe sei nicht in den Arbeitsmarkt integriert.

Junge Mütter

Dass gerade diese Gruppe früh Kinder bekommt, fällt allen Interviewpartnerinnen auf. „Gleich Kinder anstatt Berufstätigkeit, das zieht man zur Zeit vor“, kommentiert die Expertin des Frauenbüros. „Und bei einer Scheidungsrate von 53 Prozent kann man sich ja ausrechnen, was mit den Frauen dann passiert: Es gibt sehr viele alleinerziehende Mütter“, leitet sie zum nächsten ‚Problemfeld‘ über.

Die Expertin des ZAM glaubt, dass viele Frauen, die sehr jung Kinder bekommen haben, ihre Ausbildung abgebrochen haben. Es wird vermutet, dass noch andere Faktoren eine Rolle spielen, zum Beispiel dass sie Lernschwierigkeiten hatten oder dass sie eigentlich eine ganz andere Ausbildung machen wollten, aber „die Eltern hätten gesagt: „Nein, da ist jetzt der Lehrplatz frei und den nimmst du jetzt.“ Auch das käme vor, aber hauptsächlich sei es wegen der Kinder. Laut der Expertin haben die meisten, deren höchster Abschluss der

Pflichtschulabschluss ist, eine Ausbildung begonnen und diese abgebrochen. Nach der Pflichtschule haben die wenigsten einfach aufgehört.

„Die Altersgruppe ist für mich erstaunlich jung“, meint auch die Interviewpartnerin des Bildungsnetzwerkes. In die Bildungsberatung kämen, laut der Expertin, vor allem Personen zwischen 20 bis 25 Jahren, die „womöglich aufgrund eines Kindes oder sonstigen Einflüssen die Schule abgebrochen haben“.

Multiple Hemmnisse

Fast alle Personen, die zu Beratungen ins psychosoziale Zentrum Bruck kommen, haben „multiple Vermittlungshemmnisse“. Das heißt, es gibt meist nicht ein Problem alleine, das eine Reintegration in den Arbeitsmarkt verhindert, sondern es sind viele auf einmal: mangelnde Qualifikation, Schulden, gesundheitliche Probleme, schlechte Wohnsituation etc. Die Expertin des BZB beschreibt die typischen Problemlagen ihrer Klientinnen: „Es gibt eine hohe Scheidungsrate und ich merke es bei den Kindern und Jugendlichen, die wir haben, was das für die Schul- und Berufsbildung bedeutet, wenn das Familiensystem nicht intakt ist. Auch weil das einen wirtschaftlich-ökonomischen Einschnitt bedeutet, das heißt, sich Matura und Studium zu leisten bzw. ein Jahr zu wiederholen. Es sind nur Einzelfälle, wo es trotz Trennung gut funktioniert. Und die Mütter selbst haben zum Teil auch schon solche Familiengeschichten, sie haben die Schule abgebrochen und keine Unterstützung aus der Familie gehabt. Viele Jugendliche haben in der Pubertät Probleme in der Schule, aber wenn die Eltern dahinter sind, dann können sie viel auffangen. Wenn aber die Eltern überfordert sind, dann fallen die Kinder raus. Die, die herausfallen, sind dann die Frauen, die relativ früh ein Kind bekommen, in einer Beziehung, die nicht stabil ist, ... und dann keine gute Ausbildung haben, da schaut es schon triste aus.“

In das Beratungszentrum kommen viele Personen mit psychischen Erkrankungen. Für diese Gruppe waren die Ersterkrankung oder der erste Aufenthalt in einer Klinik der Anfang der Nichterwerbstätigkeit. „Menschen mit psychischer Erkrankung sind rasch und nachhaltig aus dem Arbeitsleben draußen und tun sich bei einem Wiedereinstieg sehr schwer. Da braucht man schon einen Arbeitgeber, der das mitträgt“, meint die Expertin des BZB.

Auch unsere Interviewpartnerin aus dem AMS meint festgestellt zu haben, dass „diese Damen auch sehr oft psychische Probleme haben.“

Die Interviewpartnerin des ZAM bemerkt bei den Frauen oft große Schwierigkeiten, sich den Tag einzuteilen und sich nach einer vorgegebenen Struktur zu richten: „Was uns sehr stark auffällt, wenn sie länger zu Hause waren, ist, dass es für sie schwierig ist, wieder eine Tagesstruktur zu bekommen: Das frühe Aufstehen, pünktlich in den Kurs kommen, pünktlich gehen, Aufgaben zu erledigen, Montag bis Freitag zu kommen und nicht nur Montag und Mittwoch. Da hängt viel Organisatorisches dran, da muss ich umorganisieren und dann muss ich eben anders putzen oder abwaschen. Und da treten schon sehr starke Probleme auf, rein vom Koordinieren des Tages her.“

Migrantinnen

Die Expertinnen von ISOP berichten von einer spezifischen Problemlage der Migrantinnen, die die angebotenen Deutschkurse besuchen: Es gäbe immer wieder TeilnehmerInnen, die starke Grundbildungsdefizite – im Rechnen, Schreiben, Lesen – aufweisen. Immer wieder gäbe es TeilnehmerInnen, die AnalphabetInnen sind. Insgesamt aber sei es eine sehr heterogene Gruppe, die sie zu betreuen hätten: Unter den TeilnehmerInnen wären Leute, die gar nicht Deutsch sprechen und solche, die relativ gute Deutschkenntnisse mitbringen,

Personen ohne Lernerfahrung, die zum ersten Mal einen Kurs machen, und AkademikerInnen. Ihre Kurse wären aber nicht auf Personen mit starken Grundbildungsdefiziten oder AnalphabetInnen ausgerichtet, Alphabetisierung und Basisbildung würden nur in Graz angeboten. „Es gibt viele Frauen, die unseren Angeboten nicht gewachsen sind“, meinen die Expertinnen, „aber das Problem ist, dass sie nicht in der Mehrheit sind und wir deswegen nicht so auf sie eingehen können.“

Welche Gründe gibt es für die Nichterwerbstätigkeit der bildungsbenachteiligten Frauen mit Migrationshintergrund? Die Expertinnen von ISOP nennen mehrere Gründe: „Erstens seien es die mangelnden Deutschkenntnisse, die sie vom Arbeitsmarkt fernhalten. Zweitens stünden die traditionellen Geschlechterrollen im Weg, nach denen die Frauen sich in erster Linie um Haushalt und Kinder kümmern sollen. Und: „Wenn die Frauen Arbeit suchen“, so die Erfahrung der Expertinnen von ISOP, „dann kommt immer die Frage: ‚Haben Sie in Österreich schon gearbeitet? Haben Sie in Ihrer Heimat gearbeitet?‘ Viele haben keine Arbeitserfahrung und finden auch einfach keinen Anschluss.“

5.3.4. Barrieren für die Weiterbildungsbeteiligung

Welche Hindernisse stehen der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen im Weg? Was unsere Interviewpartnerinnen zu diesen Fragen zu sagen hatten, lesen Sie im Folgenden.

Mangelnde Deutschkenntnisse und Basisbildungsbedarf

„Man muss einfach die Basis haben, damit man sich weiterbilden kann“, sagt eine Interviewpartnerin von ISOP und meint damit in erster Linie, dass Migrantinnen ausreichende Deutschkenntnisse benötigen. Wie vorher schon beschrieben, stehen bildungsbenachteiligte Frauen mit Migrationshintergrund vor besonderen Hürden, was ihre Teilnahme am Erwerbsleben und auch an Weiterbildung betrifft: „Die Weiterbildungsangebote sind alle auf Deutsch und das ist nicht ihre Muttersprache“, erklärt die Expertin. Erschwerend käme noch hinzu, dass die TrainerInnen in den Kursen oft zu schnell und vor allem im Dialekt sprechen, sodass viele große Verständnisschwierigkeiten haben.

Von Seiten der ISOP-Expertinnen werden auch diverse Aufnahmetests für Kurse kritisiert. Diese seien nicht „kulturneutral“ und würden eine extra Hürde für Personen mit Migrationshintergrund darstellen, wenn sie z. B. Arbeitsaufgaben mit österreichischen Sprichwörtern verwenden. „Da sieht man nicht, dass eine Frau, die *nicht* aufgenommen wird, viel lernfähiger ist als jene, die aufgenommen wird.“

Fehlende Motivation – Resignation

Zwei der Interviewpartnerinnen (vom AMS und vom Frauenbüro) sehen die Hürden für die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu einem guten Teil darin, dass die Frauen nicht motiviert wären, ihre momentane Situation zu verändern.

Auf die Frage, ob sie wisse, wie diese Frauen motiviert werden könnten, antwortet die Expertin des AMS: „Nein, absolut nicht, dann hätten wir es schon umgesetzt. Das sind immer diese Fragen, wo wir glauben, dass wir mehr für die Frauen wollen, als sie selbst wollen.“ Die Expertin erklärt weiter: „Wir haben Damen, die sich nicht um Kinderbetreuung kümmern müssen, die einen Pflichtschulabschluss haben und klipp und klar sagen, sie wollen keine Weiterbildungsmaßnahme machen. Es gibt sehr viele, die mit dem zufrieden sind, was sie haben, die sagen: 'Dann gehe ich halt wieder putzen.'“ Die Interviewpartnerin des AMS

vermisst bei vielen Frauen das Bewusstsein darüber, was das für ihr späteres Leben bedeutet: „Wir weisen sie bei Infoveranstaltungen darauf hin, dass man mit einer Weiterbildung einfach ein besseres Berufsbild hat. Wir sagen, das ist ja nicht nur momentan, sondern auch im Hinblick auf die Pension. Wie schaut das aus, wenn ich Putzfrau bin oder wenn ich einen gelernten Beruf habe? Wie schaut das aus in der Pension, wenn ich ewig nur diese geringfügigen Jobs mache? Es sind sehr viele, die mit dem Hausfrauendasein zufrieden sind, wo das Finanzielle auch passt. Sie denken nicht darüber nach, wie sie abgesichert sein werden.“

Zu wenig Eigenverantwortung und Antriebslosigkeit wird der Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen von der Expertin des Frauenbüros attestiert: „Wer einmal grundsätzlich bildungsfreundlich ist, der hat schon alle Möglichkeiten“, meint die Expertin, „wer aber sagt, ich bin faul oder so, der schafft diese Brücke [zu einer Ausbildung im technischen Bereich; Anm. d. Aut.] nicht so ohne Weiteres.“ Im Interview erzählt die Expertin, mit den Veranstaltungen des Frauenbüros hätte man bildungsbenachteiligte Frauen bisher nie erreicht. „Und es war doch ein Präsentationskurs, wo man gelernt hat, sich bei einem Bewerbungsgespräch zu beweisen, und auch ein bisschen Rhetorik gemacht hat. Und auch bei diesem Computer-Einführungskurs war aus dieser Zielgruppe niemand da.“ An der Bewerbung der Kurse, könne es, laut der Expertin, nicht liegen, denn sie wurden in den unterschiedlichsten Medien angekündigt. Auch die Finanzierung sieht die Befragte nicht als Hinderungsgrund, da alle Kosten, bis auf einen Selbstbehalt von zehn Euro, übernommen würden. Möglicherweise stellte die Kinderbetreuung ein Problem dar, wird eingeräumt, aber so richtig glaube sie auch daran nicht, wurden die Kurse doch „extra am Wochenende gemacht, weil da sind ja die Partner oder Ehemänner oder sonst wer zu Hause.“ Ob sich die Weiterbildungen niederschwelliger gestalten ließen, wird von der Interviewerin gefragt. „Was haben sie von der Weiterbildung, wenn man mit ihnen die Löwingerbühne²⁰⁰ macht? Da wüsste ich jetzt nicht, was das für ein Ansporn sein kann. Oder vielleicht müsste man mit ihnen eine Theatergruppe gründen. Dass man das vielleicht in einer anderen Form machen muss.“ Ausbildungsmöglichkeiten gäbe es, laut der Expertin des Frauenbüros, jedenfalls genügend in Bruck an der Mur. Was diese Gruppe Spezielles bräuchte, wisse sie nicht: „Ich persönlich kann es nicht verstehen, warum man sich nicht weiterbildet. Ich denke mir schon, dass man ein bisschen Eigenverantwortung braucht.“

Die Expertin des BZB spricht an, dass es Resignation sein könne, die die Frauen davon abhält, eine Weiterbildung zu machen, um es wieder zurück in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie nennt ein Beispiel: „Jüngere Frauen sind wegen Anschaffungen, Handy, Katalogbestellungen etc. oft über die Maßen verschuldet. Ihnen ist klar, dass sie mit dem Verdienst aus dem Job, den sie ausüben könnten, die Schulden nicht abdecken können. Und da entsteht Resignation.“

Zielgruppenerreichung

Die Interviewpartnerinnen stellten auch die Frage, ob mit den jeweiligen Angeboten bildungsbenachteiligte Frauen erreicht werden und nehmen so auch die Seite der BildungsanbieterInnen in die Verantwortung: „Ich denke mir, es wird zwar schon einiges gemacht in Bruck, aber gerade diese Frauen werden zu wenig angesprochen“, meint die

²⁰⁰ „Die Stücke [der Löwingerbühne, Anm. d. Aut.] sind im ländlichen Milieu angesiedelt, das Genre ist der klassische „Bauernschwank“. Da wird viel getrunken, gekeift, am Schluss meist geheiratet – die Handlung ist vorhersehbar, der Witz eher derb bis seicht.“ Online unter: <http://jirezalexandra.viennablog.at/2007/04/16/loewingerbuehne-im-achten>, Stand: 10.02.2009

Interviewpartnerin des ZAM. Sie lobt die Bildungsmessen in Bruck, denkt aber, dass gerade bildungsbenachteiligte Frauen solche Veranstaltungen nicht besuchen. „Es muss den Frauen mehr bewusst gemacht werden, dass sie angesprochen sind“, meint sie.

Auch die Interviewpartnerin des BZB erklärt, die schwere Erreichbarkeit der bildungsbenachteiligten Frauen sei ein großes Problem. „Sie ist zu Hause und betreut die Kinder und ist damit beschäftigt. Und diese Frau zu erreichen und ihr zu sagen, es wäre gut, wenn sie an ihre Bildung denken würde, das ist sicher ein Problem.“ Konkrete Lösungen kann sie leider nicht anbieten: „Ich weiß jetzt auch nicht, über welche Wege man das erreichen könnte. Ich bin mir nicht so sicher, ob das über Medienarbeit funktionieren würde. Aber wie kommt man wirklich ran? Vielleicht über einen Postwurf? Es ist in meiner Vorstellung keine Gruppe, die kritisch eine Zeitung liest, interessiert ist, sich Nachrichten anschaut oder Infosendungen und sagt: ‚So, das wäre was für mich, das möchte ich tun.‘ Ich glaube, es ist wirklich die Erreichbarkeit ein Problem.“

Gleichzeitig gibt es, laut der Expertin, wenig Angebote für Frauen, die nicht über das AMS vermittelt werden: „Wir sehen das im Projekt Integrationsnetzwerk, wo wir Sozialhilfeempfängerinnen haben. Das sind sehr oft Personen, die nur aufgrund von Ausnahmeregelungen – wie in unserem Projekt – den Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen haben. Wenn man keinen Bezug vom AMS hat, ist es schon sehr viel komplizierter. Wenn sich jetzt irgendeine Frau entschließt, eine Schulung zu besuchen, und sich beim AMS arbeitsuchend meldet, muss sie zuerst einen Orientierungskurs machen. Bis sie dort hinkommt, wo sie hin will, vergeht einige Zeit. Der Zugang ist sicher nicht ganz so leicht und ich denke mir, dass die Frauen auch nicht wissen, welche Möglichkeiten sie haben. Und sich vielleicht schwer tun, selbst die Initiative zu ergreifen, also hinzugehen und zu sagen: ‚Ich möchte jetzt arbeiten und ich bin schlecht qualifiziert und deshalb brauche ich das und das und das.‘“

Diese Aussagen der Expertinnen schließen zum Teil an das Thema ‚Fehlende Motivation – Resignation‘ an. Die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen wird als eine Gruppe gesehen, die wenig persönliche Ressourcen dafür habe, eigeninitiativ zu handeln.

Berufswünsche der Frauen

In Bruck an der Mur wird versucht, Frauen den Weg in die technischen Berufe zu ebnen. Die Expertinnen nehmen dabei immer wieder wahr, dass sich die Berufsvorstellungen der jungen Frauen nicht so schnell verändern. Die Expertin des Frauenbüros erzählt beispielsweise vom jährlich stattfindenden ‚Töchterttag‘: „Da animiert man immer mit den verschiedensten Schulen, und in den Industriebetrieben werden Aktionen gemacht, und die Mädchen werden dazu eingeladen. Das Echo insgesamt bei den Mädchen ist, glaube ich, aber nicht so groß. Da ist es noch so, man wird Friseurin oder geht in den Handel oder ins Büro.“

Dass die Frauen andere berufliche Wünsche haben, als die Wirtschaft gerade fordert, stellt auch die Interviewpartnerin des AMS immer wieder fest: „Die Frauen stellen sich was anderes vor, als angeboten wird. Ich glaube, dass sie keine Bilder davon haben, wie es am Markt aussieht und in welche Richtung sie gehen können. Es passiert sehr oft, dass Frauen – und auch Männer – mit Phantasien kommen: ‚Das will ich machen!‘ Zum Beispiel die Paradeausbildung zum Heilmasseur, wo du genau weißt, bei uns in Bruck braucht kein Mensch einen Heilmasseur. Daran schließt sich keine Beschäftigung an. Wenn man dann den Markt dafür recherchiert, schaut die Welt ganz anders aus.“

Partner und Familie als Weiterbildungshindernisse

Das Thema, das immer präsent ist, wenn es um die Chancen von Frauen bei Weiterbildung und Erwerbsleben geht, sind die geschlechtsspezifische Rollenaufteilung und mit ihr die Tatsache, dass Frauen nach wie vor für Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege älterer Angehöriger zuständig sind. Viele Frauen brechen die Ausbildung ab, wenn sie Kinder bekommen, können keine Weiterbildung machen oder keinen Job ausüben, weil nicht ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind und sie ihre älteren Angehörigen pflegen. Die zeitlichen Anforderungen, die in vielen Weiterbildungsmaßnahmen und Jobs zu finden sind, können sie nicht erfüllen.

In den Interviews in der Gemeinde Bruck an der Mur wird, vor allem in Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund, davon gesprochen, dass die Ehemänner dagegen sind, dass die Frauen sich weiterbilden und einer Erwerbsarbeit nachgehen: „Viele Frauen, speziell unter den Migrantinnen, dürfen nicht. Die werden von den Männern in den Deutschkurs geschickt, damit sie einkaufen gehen können, und das war's dann auch schon. Die Männer haben kein Interesse daran, dass die Frauen einen Job bekommen“, sagt die Interviewpartnerin des AMS. Eine Expertin des ISOP erwähnt weiters die „Rollenvorstellung, die Frauen sind daheim. Es gibt schon Frauen, die darunter leiden, dass ihre Männer nicht wollen, dass sie arbeiten.“

Die Expertin des Bildungsnetzwerkes spricht an, dass „persönliche Probleme oder gesundheitliche Gründe gegen eine Ausbildung gesprochen haben“, aber auch dass „die Partner das oft nicht wollen, oder das Elternhaus das nicht wollte, bei den Jüngeren.“ Sie bemerkt auch, dass „Frauen oft auch lange mit Pflege beschäftigt waren und einfach auch nicht so [auf Weiterbildung; Anm. d. Aut.] schauen. Frauen kommen oft auch erst ab der Lebensmitte [in die Bildungsberatung; Anm. d. Aut.], die aus irgendeinem Grund vom Partner oder der Familie davon abgehalten worden sind.“

Kinderbetreuung, Mobilität, Kosten

In welche Ambivalenz die Frauen aufgrund der verschiedenen Erwartungen, die an sie gestellt werden – Beruf und lebenslanges Lernen einerseits, Hausfrau und gute Mutter andererseits – kommen, zeigt sich im Interview mit der Expertin des AMS. Die Interviewerin spricht eine Erfahrung an, die in anderen Projekten gemacht wurde: Es wurden, weil die fehlende Kinderbetreuung von vielen Frauen ein Hindernis darstellte, extra Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kursteilnehmerinnen geschaffen. Obwohl die Frauen vor dem Kurs sehr interessiert daran waren, wurde das Angebot im Endeffekt nicht genutzt. Dazu meint die Expertin des AMS: „Wir hatten genau das gleiche Phänomen. Wir haben einen Arbeitskreis gehabt und haben diskutiert und eine Kollegin sagt zu mir: ‚Ich bin behandelt worden wie eine Außerirdische, eine Rabenmutter, nur weil ich nach einem Jahr wieder arbeiten gegangen bin. Und dem Kind ist nichts passiert, es war Wohlauf, es hat alles gepasst. Aber meine Verwandten und Bekannten haben das einfach nicht akzeptiert. Was ich meinem Kinde antue!‘ Und das merkt man ganz oft.“ Dennoch meint die Interviewpartnerin, dieses Problem treffe eher auf die finanziell gut situierten Frauen mit höherer Ausbildung zu, als auf die Gruppe der niedrig qualifizierten und nicht erwerbstätigen Frauen. Letztere, meint die Expertin, würden selber keine Kinderbetreuung in Anspruch nehmen wollen, um eine Weiterbildung zu machen, weil sie einerseits „eigentlich von ihren Kindern nicht weg wollen“ und andererseits offenbar keine Chance sehen, ihre berufliche Situation damit zu verbessern: „Jeder, der schon weiter ist und einen Beruf gelernt hat oder eine Höhere Schule gemacht hat oder eine gewisse Position inne gehabt hat, der strebt zurück. ... Aber speziell die Gruppe mit Pflichtschulabschlüssen sagt: ‚So was bekomme ich eh immer wieder.‘ Außer sie haben einen guten Job gehabt. Ich behaupte, sie verstecken

sich hinter der Kinderbetreuung. Weil ich glaube Kinderbetreuung ist organisierbar und ich denke mir, wenn die Kinderbetreuung in Anspruch genommen wird, in einem entsprechenden Ausmaß, dann stellt die Gemeinde sie auch zur Verfügung. Ich brauche nur an das Thema Sommerkindergarten denken, man bekommt mit Mühe und Not eine Kindergartengruppe zusammen in der großen Gemeinde Bruck, obwohl das Angebot da ist.“

Dennoch steht die mangelnde Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung für drei der Interviewpartnerinnen – der Expertin des ZAM, des BZB und, der vorher beschriebenen Vermutungen zum Trotz, auch für die Expertin des AMS – an vorderster Stelle der Weiterbildungshürden. „Wenn wir Jobs oder Ausbildungsplätze gefunden hätten, klappt es nicht, weil die Kinderbetreuung nicht gegeben ist. Vor allem für alleinerziehende Mütter ist es schwierig, weil sie sich nicht mit dem Partner absprechen können oder weil die Großelterngeneration auch noch voll erwerbstätig ist und nicht bei der Kinderbetreuung einspringen kann“, sagt beispielsweise die Interviewpartnerin des ZAM.

„Das ist ganz sicher das Thema Kinderbetreuung“, das zentrale Auswirkungen auf die Beteiligung an Weiterbildung und Erwerbstätigkeit habe, meint die Interviewpartnerin des BZB. „Es ist ganz klar, dass es zu wenige Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt. Es gibt Krabbelstuben, die sind total voll. [...] Das Kind wird nur aufgenommen, wenn jemand im Arbeitsprozess drinnen ist, das heißt, wenn jemand noch nicht drinnen ist, dann kann das Kind nicht angemeldet werden. ... Es ist auch nicht leicht, einen guten Tagesmutterplatz zu finden. Und ganz schwierig ist es, mit der Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder. In Kapfenberg gibt es *eine* Schule, die ein bisschen Nachmittagsbetreuung anbietet. Es gibt *eine* Schule, die verschränkten Unterricht²⁰¹ hat. Aber das ist bei weitem nicht flächendeckend und es gibt z. B. in Bruck nur einen Hort.“

Dass Lebenslanges Lernen zwar propagiert wird, aber es für nicht erwerbstätige „Personen, die sich aus eigenem Antrieb heraus weiterbilden oder umorientieren möchten, kaum Möglichkeiten gibt“, bemängelt die Interviewpartnerin des Bildungsnetzwerkes. „Leute, die in Beschäftigung sind oder sobald sie arbeitslos sind, haben zumindest teilweise die Unterstützung vom AMS“, meint sie.

„Die finanziellen Geschichten muss man sich auch anschauen. Wer kann sich Ausbildungen leisten? Und zwar inklusive der Nebenkosten wie Fahrtkosten, Unterbringung, Kinderbetreuung, auch wenn der Kurs kostenlos ist?“, beschreibt die Interviewpartnerin des BZB. „Es ist oft auch die finanzielle Situation, wo man sagt, ich kann mir eine Weiterbildung nicht leisten, ich muss arbeiten gehen. Das darf man auch nicht vergessen“, merkt auch die AMS-Expertin an. Sie macht noch einmal deutlich, wie die Faktoren Kinderbetreuung, Mobilität und Finanzielles zusammenhängen und auf die Entscheidung der Frauen wirken: „Wenn es mit der Kinderbetreuung zu tun hat, dann sind Hürden vorhanden. Weil es sehr viele Ausbildungen gibt, die nur in Vollzeit passieren. Es sind sehr viele Ausbildungen, wo man ein bisschen mobil sein muss, wo nicht alles in Bruck passieren kann. Wir arbeiten ganz stark mit Leoben und Mürzzuschlag zusammen. Es gibt auch keine Maßnahmen von acht bis zwölf Uhr, außer die, die wir jetzt planen. Und vom schulischen Ausbildungssystem wissen wir auch, wie es läuft. Also die Volksschule ist ja auch um zwölf Uhr aus und das ist wieder mit [Kinderbetreuungs-; Anm. d. Aut.] Kosten verbunden. Dann wird wieder abgewogen, bringt das überhaupt was, dass man dazulernt?“

²⁰¹ „Verschränkter Unterricht“ bedeutet laut der interviewten Expertin, dass der Unterricht über den ganzen Tag verteilt stattfindet. Aufgelockert wird dieser mit Gegenständen wie Musik und Turnen bzw. freier Zeiteinteilung. Die Kinder essen in der Schule zu Mittag.

Die Befragten haben das Thema Mobilität nicht groß hervorgehoben. Anscheinend spielt es aber, wenn es nicht um ‚Einstiegsweiterbildungen‘ im Bereich Berufsorientierung, Persönlichkeitsbildung etc. geht, sondern etwa um Ausbildungen im technischen Bereich, sehr wohl eine Rolle, da die Ausbildungsstätten, wie schon angesprochen, außerhalb der Gemeinde Bruck an der Mur liegen.

Zurück zur zeitlichen Gestaltung und der Kinderbetreuungsproblematik: Wenn Kurse abends oder am Wochenende stattfinden, seien Frauen oft nicht bereit, daran teilzunehmen: „Viele Kurse sind ja am Abend oder am Wochenende. Und viele Frauen sind nicht bereit, da teilzunehmen, auch wenn es nur kurze Zeit dauert. Und teilweise können sie es auch nicht, weil die Kinderbetreuung fehlt. Aber viele wollen eben nicht einfach den freien Abend oder das Wochenende opfern. Das hören wir auch ziemlich oft“, erzählt die Interviewpartnerin des ZAM.

Die Studienautorinnen gehen davon aus, dass hier auch die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen, Zeit für ihre Familie zu haben, bzw. der Druck durch die Familie selbst eine Rolle spielen könnte.

Versagensängste

Zwei Expertinnen (AMS, ZAM) erzählen, dass die Frauen oft Angst hätten, zu versagen. Interessant ist dabei die Feststellung der AMS-Interviewpartnerin, „dass die Frauen weiterbildungswilliger sind als die Männer. Wir merken bei unseren Maßnahmen, dass die Frauen gleich dafür sind. Und dann im weiteren Verlauf stellen sich die Hindernisse heraus. Meistens sind es in irgendeiner Form die Familien und auch die Ängste der Frauen, wieder zu lernen. Sie sagen oft: ‚Das schaffe ich nicht!‘“ Der Großteil der Frauen, die beim AMS vorgemerkt sind, seien Frauen über 25 Jahre, die schon länger vom Arbeitsmarkt weg seien, „da merkt man, dass oft Ängste bestehen“, so die AMS-Befragte.

Von Ängsten spricht auch die Expertin des ZAM: „... die Angst der Frauen zu lernen: ‚Jetzt muss ich wieder lernen. Soll ich jetzt wieder Berufsschule gehen?‘ Die Angst, was Neues anzupacken: ‚Schaffe ich das? Jetzt habe ich die Kinder daheim. Wann soll ich lernen und wie soll ich lernen? Ich war in der Schule schon in Mathe schlecht.‘ Das sind auch so die Ängste, einfach ob es schaffbar ist, alles unter einen Hut zu bekommen.“

5.3.5. Anforderungen an Weiterbildungsangebote

Inhalte

Welche Inhalte sprechen bildungsbenachteiligte Frauen an, von welchen profitieren sie am meisten, was bringt sie weiter? Die befragten Expertinnen tendieren zu Inhalten im Bereich Persönlichkeitsbildung und EDV.

Alles, was das Selbstbewusstsein stärkt, indem es die Potentiale der Frauen sichtbar macht, sei für bildungsbenachteiligte Frauen und ihren Einstieg in die Weiterbildung besonders geeignet: „Die Zielgruppe benötigt ganz viel Aufmerksamkeit und Anerkennung, weil es eben ganz stark an ihrem Selbstbewusstsein mangelt. Sie waren jahrelang zu Hause und sie kommen dann mit den Aussagen: ‚Ich kann ja nichts. Ich war ja immer nur zu Hause.‘ Es muss zuerst herausgearbeitet werden, was sie eigentlich können, welche Potentiale sie haben. Die Fragen ‚Was kann ich eigentlich, was bin ich und was kann ich alles bewältigen?‘ zu beantworten und die Affirmation ‚Ich schaffe es, das zu bewältigen!‘ stehen zu Beginn des Kurses bei uns im Vordergrund. Wenn so eine Basis einmal da ist, wenn sie wissen, dass sie

etwas können, kann man weiterarbeiten hinsichtlich Lernangst und der Angst nicht zu bestehen.“

Die Expertin des Bildungsnetzwerkes regt an, dass Elternbildungskurse für den Beginn einer ‚Weiterbildungskarriere‘ von bildungsbenachteiligten Frauen eine gute Sache sein können, denn „da müssen sie nicht gleich von sich aus, sondern können noch auf andere projizieren.“

Bei Migrantinnen, die nur ungenügende Deutschkenntnisse besitzen, geht es in erster Linie darum, die Sprache zu erlernen. Für die Expertinnen von ISOP steht das Thema „zielgruppenspezifische Deutschkurse“ im Vordergrund. Wie bereits beschrieben, ist es für viele Frauen, die wenig Lernerfahrung haben und Basisbildungsbedarf mitbringen, sehr schwierig, mit dem Level der momentan angebotenen Deutschkurse mitzuhalten. Deswegen wünschen sich die Expertinnen, Kurse differenziert nach Vorkenntnissen und Bildungsstand halten zu können. Auch Basisbildungskurse in Lesen, Schreiben und Rechnen, sollten ihrer Meinung nach angeboten werden.

Die Interviewpartnerin des ZAM bemerkt, „dass in letzter Zeit viele Migrantinnen bei uns im Kurs sind und es große Sprachbarrieren gibt“ und wünscht sich ebenfalls ein größeres Angebot an Deutschkursen.

Methodische Gestaltung der Angebote

Besonders viel über die methodische Herangehensweise, über das ‚Wie‘ der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für bildungsbenachteiligte Frauen berichtet die Expertin des ZAM. Ihrer Meinung nach ist es „ganz wichtig, dass es im spielerischen Bereich stattfindet. Was wir zwar auch machen, sind Tests, denn die kommen bei Aufnahmeprüfungen immer wieder vor. Sobald wir sagen Testtraining, gibt es aber sofort Widerstand. Test ist Schule. Sie sagen dann: ‚Das kann ich nicht, das mag ich nicht!‘ Wenn man aber einen ganz anderen Zugang schafft, dann klappt es gut. Zum Beispiel haben wir in den Räumen keine Tische aufgestellt, sondern wir sitzen im Kreis, weil es einfach offener ist. Außerdem versuchen wir auch, viel miteinander zu lösen. Es soll auch lustig gestaltet sein, denn miteinander lachen ist ganz wichtig in einer Gruppe.“

Außerdem seien Anerkennung und Verständnis wichtige Aspekte für die Frauen: „Ich habe oft auch das Gefühl, dass die Frauen ein ganz großes Redebedürfnis haben, da sie sehr wenige Menschen in der Umgebung haben, die ihnen wirklich zuhören.“ „Am Anfang“, so die Expertin, „ist es daher ganz wichtig, eine Basis zu schaffen, wo sie merken, da werde ich angenommen und verstanden. Das ist dann wieder gut fürs Selbstbewusstsein. So baut sich das Schritt für Schritt auf.“

Die Expertin findet es auch bedeutend, dass die Teilnehmerinnen nach den Kursen beim ZAM nicht in der Luft hängen gelassen werden, sondern sich an die Trainerinnen wenden können: „Wenn sich die Frauen zum Beispiel entscheiden, im Schulungszentrum Fohnsdorf eine Ausbildung zu machen, dann begleiten wir sie auch hinsichtlich Lernen. Wir sagen also nicht, wenn der Kurs aus ist, dann sind sie verlassen und alleine. Sie können jederzeit kommen und wir lernen auch mit ihnen für die Aufnahmeprüfung, damit sie dort gut gerüstet hingehen.“

Umfassende Beratung

Bei der Beschreibung der spezifischen Problemlage der von uns untersuchten Frauengruppe wurde erwähnt, dass bildungsbenachteiligte Frauen oft ein ganzes Bündel an Problemen mittragen (siehe ‚Multiple Hemmnisse‘, S. 93). Auch der Interviewpartnerin des ZAM fällt auf,

dass „die Frauen sehr vielschichtige Probleme haben. Nicht nur Kinderbetreuung, finanzielle Probleme, sondern auch Gewalt in der Familie.“ Für die Teilnehmerinnen ist es außerdem schwierig, bei emotionalen Belastungen weiterhin die Kurse zu besuchen: „Wenn es der Oma nicht gut geht und sie im Spital liegt, sind die Frauen zwei bis drei Wochen nicht fähig, im Kurs zu erscheinen. Die Trauer ist mit dem Organisatorischen nicht koordinierbar. Aber auch alltägliche Dinge, wie einen Arztbesuch außerhalb der Kurszeiten zu koordinieren, sind schwierig. Es fehlt den Frauen an Bewältigungsstrategien, organisatorisch und psychisch, die sie nie gelernt haben.“ Die Expertin meint, im ZAM werde versucht, umfassend zu beraten und die Frauen bei ihren weiteren Schritten zu unterstützen.

Die Expertin des BZB kennt diese Problemlage. Dort wird die Methode des „Case Managements“ angewandt: Es wird „versucht, wirklich alle Lebensbereiche abzudecken: Von der Kinderbetreuung, der Schuldnerberatung, der Wohnsituation, der medizinischen Versorgung, um dann die soziale und berufliche Rehabilitation ein Stück voranzutreiben. [...] Wir versuchen Schritt für Schritt, das eine ums andere zu erledigen und abzuhaken, wie eine längst fällige Operation in die Wege zu leiten, Kinderbetreuung zu klären, den Weg zur Schuldnerberatung zu ebnen oder eine Wohnungsfrage zu klären. Alles, um die Person jobfit zu machen. Damit die Leute arbeiten gehen können, ohne dass sie ständig ganz woanders sind.“

Rahmenbedingungen, spezifische Angebote, Motivation für eine Teilnahme

„Kinderbetreuung, längere Öffnungszeiten, der finanzielle Aspekt – das sind die wichtigsten Sachen“, wird von der Interviewpartnerin des ZAM zusammenfassend als wichtige Rahmenbedingungen dargestellt. Sie ist der Meinung, dass das ZAM sehr gute Möglichkeiten biete, auf diese Dinge einzugehen: Die Kursmaßnahmen seien vormittags, die Frauen würden bezüglich der Organisation der Kinderbetreuung beraten und sie bekämen, auch wenn sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe hätten, die ‚Deckung des Lebensunterhalts‘. Die Expertin des AMS meint, das AMS bemühe sich ebenfalls, auf die Bedürfnisse der Frauen in Bezug auf die zeitliche Gestaltung einzugehen, und erklärt, dass heuer zwei Maßnahmen als Teilzeitmaßnahme umgesetzt würden, „damit die Frauen teilnehmen können, obwohl es keine Nachmittagsbetreuung [für die Kinder; Anm. d. Aut.] gibt.“

Als positives Beispiel für die gelungene Erreichung der Zielgruppe wird das Projekt ‚Integrationsnetzwerk‘ genannt, von dem die Expertin des BZB berichtet. Bei diesem Projekt wurden die Teilnehmerinnen z. B. von BetreuerInnen des Sozialamts direkt angesprochen und eingeladen, die Beratungs- und Unterstützungsleitung des BZB in Anspruch zu nehmen und in Folge an Qualifizierungs- und Arbeitsmaßnahmen teilzunehmen. „Schön zu sehen war, dass gerade aus den Sozialhilfeempfängerinnen einige Arbeitsverhältnisse entstanden sind, die auch nachhaltig waren, und die Motivation sehr hoch war“, beschreibt die Interviewpartnerin den Erfolg des Projekts. Sie erklärt auch, welche Vorteile die Teilnehmerinnen des Projekts hatten: „Wenn man Sozialhilfe will, muss man immer wieder hingehen und seinen Anspruch anmelden und das ist kein lustiges Unterfangen. Und wenn sie sich bereit erklären, in das Projekt einzusteigen, mit dem Ziel zu schauen, wie es in Richtung Beruf aussieht und wie sie wieder selbst Geld verdienen können, dann bekommen sie für die Dauer des Projekts ihre Sozialhilfe weiterbezahlt. Sie müssen dann nicht dauernd darum fragen, sondern können sich ein bisschen frei bewegen und gleichzeitig schauen, wie es ihnen am Arbeitsmarkt geht.“

Eine Expertin aus Bruck an der Mur spricht sich dafür aus, dass Bildungsberatung oder Weiterbildungsmaßnahmen für bildungsbenachteiligte Frauen vor Ort und am besten in nicht-schulischen Gebäuden stattfinden sollen: „Wir haben uns mit den Orten schon sehr viel

beschäftigt. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Gemeinden für das [Bildungsberatung; Anm. d. Aut.] ein guter Ort sind. Auch für die gering qualifizierten Personen. [Wichtig ist...; Anm. d. Aut.] schon so ein geschütztes Umfeld. Alles, was im Gemeindeumfeld ist, ist für die Leute was Seriöses“, sagt die Interviewpartnerin des Bildungsnetzwerkes. Auch in Bibliotheken würden Personen zur Beratung gerne kommen, „auch wenig qualifizierte Leute, denn sie kommen dorthin, wenn sie Kinder haben.“ Auch Gasthäuser und Cafés würden gut genutzt, nur „Schulen sind ganz schlecht“, so die Expertin.

Die Expertin des ZAM hat in der ersten Runde des Projekts learn forever an einem Lehrgang für MitarbeiterInnen in Bildungseinrichtungen²⁰² teilgenommen und verweist auf die IKT-Lernwerkstätten für bildungsbenachteiligte Frauen, die jeweils direkt vor Ort abgehalten wurden. Außerdem thematisiert sie, dass es wichtig sei, die Zielgruppe angesprochen wird. Sie meint, es müsse für die Frauen ganz klar sein, dass es um sie geht. Titel von Weiterbildungsmaßnahmen wie „Chancen für Frauen!“ oder „Chancen für den Neueinstieg ins Berufsleben für Frauen!“ wären solche Beispiele. Wörter wie „Höherqualifizierung“ wiederum wären zu abstrakt. „Es muss einfach und klar definiert sein, damit sich die Zielgruppe auch angesprochen fühlt. Was ich auch immer wieder merke, wenn ich Infoveranstaltungen in verschiedenen Einrichtungen mache und darauf hinweise, dass wir nur für Frauen da sind, ist, dass sie dann immer ganz glücklich sind: ‚Aha, so was gibt es auch?‘ Also man muss ganz klar definieren, das ist nur für Frauen und da geht es um einen sanften Einstieg.“

5.3.6. AkteurInnen und Handlungsfelder zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Als Antwort auf die Frage, wer wichtige AkteurInnen seien, die Schritte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsbenachteiligter Frauen setzen sollten, nennen die Brucker Expertinnen die Stadtgemeinden Bruck und Kapfenberg, das AMS Bruck, die Arbeiterkammer, das Land Steiermark und alle Bildungseinrichtungen der Region. Vor allem die Kooperation der verschiedenen AkteurInnen miteinander wird als besonders wichtig und wirkungsvoll erachtet. Diese Zusammenarbeit funktioniere bereits sehr gut.

Die Interviewpartnerin des BZB meint dazu: „Die Region Bruck-Kapfenberg ist eine sehr gut vernetzte Region, das heißt die ganzen Projekte aus dem AMS, Sozial- und Gesundheitsbereich [...]; man kennt sich hier relativ gut und es hat schon wiederholte EU-Projekte gegeben, wo diese Vernetzung sehr wichtig gewesen ist, und deswegen ist es bei uns auch immer relativ leicht, wieder etwas zu implementieren und was Neues im Projektstadium zu erforschen.“

Die Expertin des AMS meint, das AMS sollte als wichtiger Akteur für die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen mit niedriger Qualifikation mehr wahrgenommen werden. Andere Einrichtungen sollten vermehrt auf das AMS verweisen. Sie möchte, dass das AMS als Servicestelle gesehen wird, die auch jenen etwas bietet, die kein Geld vom AMS beziehen: „Am wichtigsten ist die Information, dass die Frauen, auch wenn sie kein Geld vom AMS bekommen, hierher kommen können, und dass AMS Weiterbildungen fördert. Es ist ja auch nicht so wie früher, dass du, wenn du Weiterbildungen auf privater Basis machst, vom AMS kein Geld bekommst. [...] Aber ich glaube, dass viele Frauen den Weg zu uns scheuen, weil

²⁰² "Neue Bildungswege mit Frauen. Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen". Dieser Lehrgang wurde zwischen Mai und Dezember 2006 in Salzburg durchgeführt.

sie sagen, dass sie sowieso nichts von uns bekommen und wir sind noch immer das ‚Arbeitsamt‘.“ Genau was diesen Punkt betrifft, gibt es aber offenbar widersprüchliche Sichtweisen in den befragten Einrichtungen. Die Interviewpartnerin des BZB meint: „Man muss schon einige Jahre gearbeitet und sich selbst erhalten haben, dann erst gibt es bei den Kursen eine Deckung des Lebensunterhaltes. Das bekommt man nicht automatisch. So als Quereinsteigerin hat man keinen Anspruch darauf.“ Diese gegensätzlichen Einschätzungen zeigen umso mehr auf, dass ein Austausch zwischen den AkteurInnen zentral ist.

5.4. Expertinneninterviews Innsbruck

5.4.1. Die interviewten ExpertInnen in der Region

In der Stadt Innsbruck wurden Interviews mit Fachfrauen aus folgenden Bereichen durchgeführt: Einrichtungen der Arbeitsmarktpolitik, AMS, Wiedereinstiegsberatung, Erwachsenenbildung und Bildungs- und Laufbahnberatung, Sozialprojekte, Sozial-, Rechts- und Migrantinnenbereich.

Die befragten Expertinnen hatten oder haben auf sehr unterschiedliche Art und Weise mit der Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss zu tun bzw. Kontakt. Einige wenige hatten während der Interviews auch Frauen im Kopf, die sie aus ihrem Umfeld außerhalb ihres beruflichen Kontexts kennen.

Viele der Interviewpartnerinnen waren früher selbst als Erwachsenenbildnerinnen tätig und sind nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss in Wiedereinstiegsangeboten, in Berufsorientierungsangeboten, in AMS-geförderten Weiterbildungen, in der AMS-Beratung oder durch die Mitarbeit in diversen Sozial- und Bildungsprojekten begegnet.

5.4.2. Der Blick der Expertinnen auf die Region

Die Expertinnen wurden befragt, welche regionalen Gegebenheiten nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss in Innsbruck vorfinden. Entsprechend der Struktur im Kapitel zur regionalen Beschreibung (Siehe Beschreibung der Modellregionen: Innsbruck, S. 53) werden die Antworten der Expertinnen entlang der Themen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, Weiterbildungsinfrastruktur und Rahmenbedingungen beschrieben.

5.4.2.1. Betreuungspflichten

Das Thema Kinderbetreuung wurde von allen Expertinnen angeführt, wenn auch aus unterschiedlicher Perspektive und in sehr unterschiedlicher Bewertung, auch innerhalb der gleichen Themenfelder. So schätzt eine Expertin aus dem Bereich der Frauenberatung das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in Innsbruck als mengenmäßig ausreichend bzw. auch zeitlich flexibel genug ein, um in der Folge darauf hinzuweisen, dass einige ihrer Kundinnen mit der Finanzierbarkeit der Kinderbetreuungseinrichtungen zu kämpfen haben: Wenn Frauen aus Niedriglohnbereichen kommen, steigen sie auch wieder in diese ein, sie verdienen wenig und sollten trotzdem viel für die Kinderbetreuung zahlen. „Kinderbetreuung ist so wahnsinnig teuer, dass bei einer normalen Milchmädchenrechnung sich das Arbeiten für die Frauen nicht rentiert.“ (Expertin Arbeitsmarktberatung)

Zudem werden derzeit die Öffnungszeiten für den Handel ausgedehnt, was sich im zeitlichen Angebot der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht widerspiegelt, bis 20 Uhr abends hat in Innsbruck keine dieser Einrichtungen geöffnet.

Hinsichtlich der Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen sieht sich das AMS als wesentlicher Strukturförderer durch die Förderschiene KBE (Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesmüttereinrichtungen), welche direkt an die Einrichtungen ausbezahlt wird. Damit konnte in den letzten Jahren das Betreuungsnetz für die Drei- bis Sechs-Jährigen sehr gut ausgebaut werden. Parallel dazu fördert das AMS Kinderbetreuungskosten der Eltern. Diese Situation wird von der Gleichstellungsbeauftragten durchaus kritisch bewertet: Das AMS übernehme damit Kosten, die im Grunde das Land zu tragen hätte. Zudem sieht sie noch massiven Bedarf an Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren, von diesen werden im gesamten Bundesland nur drei Prozent außerhäuslich betreut. Und sie stellt fest, dass mehr Betreuungsplätze für 3- bis 6-Jährige als für Schulkinder zur Verfügung stehen.

Auch die Expertinnen aus dem Bildungsbereich beantworten die Frage nach der Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und dem Zusammenhang mit der Gruppe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss ambivalent: Während einerseits auf das ausreichende Kinderbetreuungsangebot, etwa das Angebot der Volkshochschule direkt im Haus, verwiesen wird, finden sich an anderer Stelle wieder Hinweise auf die Unvereinbarkeit von flexiblen Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote bzw. auf die Nicht-Finanzierbarkeit solcher Angebote: „Das ist die Kehrseite der Medaille: Wenn ich das ganze Geld wieder für Kinderbetreuung ausgeben muss, beißt sich die Katze in den Schwanz.“ (Expertin Bildungsbereich)

Eine Vertreterin aus dem Sozialbereich spricht dezidiert vom ungenügend ausgebauten Netz der Kinderbetreuung, eine andere verweist darauf, dass es sich für diese Frauen mit Kindern finanziell nicht auszahle, Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen.

Weit weniger ausführlich fielen die Antworten auf die Frage nach der Unterstützung im Falle von zu pflegenden Angehörigen aus: Während die meisten Expertinnen darauf keinen Bezug nahmen, spricht die Arbeitsmarktberaterin davon, keine Kundin mit zu pflegenden Angehörigen zu haben, aber es fielen ihr durchaus Mütter mit Kindern mit Behinderungen ein. Eine weitere Vertreterin aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich erwähnt, dass die eingeschränkte Mobilität aufgrund Pflegepflichten innerhalb der Familie durchaus von den BeraterInnen aus dem AMS-Umfeld wahrgenommen werde und dass dieses Thema nicht unterschätzt werden soll. Wieder eine andere Expertin aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich thematisiert hier einen eigenen blinden Fleck, „obwohl wir uns viel mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen, also Kinderbetreuung und Beruf. Aber das andere [das heißt, Pflege von Angehörigen; Anm. d. Aut.] haben wir uns noch nicht im Detail angeschaut.“

Sie verweist jedoch darauf, dass seit einigen Jahren versucht werde, dem steigenden Pflegebedarf durch Professionalisierung und Investitionen in extramurale Betreuungsangebote entgegen zu kommen.

5.4.2.2. Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarkt in der Region

Die Wirtschaftsstruktur in Innsbruck und Umgebung beschreiben die Fachfrauen für Arbeitsmarktpolitik so ähnlich, wie sie bereits im Kapitel zur Region beschrieben wurde: Ländliche Regionen wie Landeck, Imst, Kitzbühl und Schwaz seien stark von saisonaler Beschäftigung dominiert mit Spitzen im Winter, einer „toten Phase“ im Frühjahr, leicht stärker

werdendem Sommertourismus, der sich langsam mehr in den Herbst hineinzieht und wieder einer „toten Phase von Oktober bis Mitte, Ende November“.

Innsbruck ist im Vergleich dazu eine kleine Großstadt mit gemischter Struktur: ein bisschen Industrie, viel Dienstleistungen, Sachgütererzeugung und ein starker öffentlicher Dienst mit dem Amt der Tiroler Landesregierung, der Universität, der Landeslinik und Schulen. Die Regionen Innsbruck und Innsbruck Land ziehen 40 Prozent aller Tiroler Beschäftigten an, es handelt sich also um ein starkes Einzugsgebiet, vor allem für Ganzjahresbeschäftigten. Die arbeitsmarktpolitischen Expertinnen sehen aber auch in dieser Region den steigenden Trend zu atypischer Beschäftigung sowie den steigenden Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen in Innsbruck. Als Gründe für steigende Teilzeitarbeitsplätze nennen sie die zunehmenden atypischen Beschäftigungsformen im und unter anderem darin, dass auch der öffentliche Dienst verstärkt Services auslagert, besonders dort, wo Services nicht ganz eingestellt werden sollen, sondern „downgesized und ausgegliedert“ werden. Als Beispiel erwähnt die Arbeitsmarktexpertin Projektarbeiten an der Universität.

Entsprechend werden auch die Arbeitsmarktchancen für Frauen mit Pflichtschulabschluss gesehen. Die Vertreterin einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung sieht die Arbeitsmarktlage Innsbrucks als eine in Tirol noch recht gute an. Es gäbe durchaus viele offene Stellen, auch für nicht- oder nur gering qualifizierte Personen. Arbeitsmarktpolitische Projekte stünden manchmal vor dem Problem, passende Arbeitslose für die Angebote zu finden. Nicht zuletzt komme das AMS Wiedereinsteigerinnen sehr entgegen, sie beim Wiedereinstieg zu unterstützen und dort weiter zu qualifizieren, wo sie es nötig haben oder wollen.

Die Expertinnen, die direkt mit der von uns untersuchten Gruppe arbeiten, bewerten deren Arbeitsmarktsituation wiederum ganz anders: Diese Frauen arbeiten in Niedriglohnbereichen, wo sie sehr wenig verdienen, sich zeitlich zwischen Kinderbetreuung, Vereinbarkeit und Finanzierung aufreiben, so dass es vielen attraktiver erscheint, zuhause zu bleiben und eventuell nur einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen. Als großes strukturelles Problem bezeichnet eine Expertin die hohe Flexibilität, die von den Arbeitnehmerinnen gefordert werde, wo es dann oft mit den ArbeitgeberInnen „keinen Verhandlungsspielraum für gleitende, flexible Arbeitszeiten für Wiedereinsteigerinnen gibt, das geht nicht zusammen bei meinen Berufsgruppen, vor allem im Bereich der Öffnungszeiten.“ (Expertin Arbeitsmarktberatung) Eine Expertin aus dem Bildungsbereich sieht das Problem, dass der Arbeitsmarkt vor allem für Wiedereinsteigerinnen eher Beschäftigungen in der Gastronomie und im Verkauf bietet und sie zumeist über Teilzeitbeschäftigungen wieder einsteigen. Diese Gruppe habe so gut wie keine Chance, in andere Branchen einzusteigen.

Noch schärfer formulieren es die Vertreterinnen aus dem Sozialbereich: Wegen der Kinder arbeiten die Frauen in Teilzeit, teilweise auch, weil es keine anderen Angebote für sie gibt, manche brauchen mehrere Jobs gleichzeitig, um sich finanziell über Wasser halten zu können. „Die Arbeitsmarktsituation ist insofern schwierig, weil sie schon Jobs kriegen [...] nur sind das einfach indiskutable Jobs, wenn man es genau nimmt. Die kriegen vielfach Jobs in den großen Reinigungsunternehmen, die zahlen sechs Euro in der Stunde – unfassbar eigentlich –, kriegen Aushilfsjobs in Lebensmittelmärkten oder schlechte Jobs in der Gastronomie.“ (Expertin Sozialbereich) Vor allem für niedrig qualifizierte sehen diese Expertinnen allesamt nur einen sehr beschränkten Beschäftigungsbereich, der auch durch Leasingfirmen nicht verbessert wird.

Beinahe alle Expertinnen sprechen die Tatsache an, dass Frauen mit Kinderbetreuungspflichten Teilzeitarbeitsstellen suchen und am Vormittag arbeiten möchten. Wie bereits im vorangegangenen Unterkapitel beschrieben, bieten die wenigsten Arbeitsplätze diese Möglichkeit. Eine Expertin aus dem Arbeitsmarktbereich weist darauf hin,

dass vom AMS die Teilzeitstellen, die sie vermitteln können, gerade 11 Prozent an allen gemeldeten offenen Stellen ausmachen „und wie diese zeitlich liegen, wissen wir auch!“, nämlich nicht am Vormittag.

5.4.2.3. Der Innsbrucker Weiterbildungsmarkt

WIFI, bfi und Volkshochschule werden von allen Expertinnen als die großen Player auf dem Weiterbildungsmarkt bezeichnet. In zweiter Linie werden dann noch private Anbieter genannt, die im Auftrag des AMS Angebote umsetzen bzw. Einrichtungen aus dem konfessionellen Bereich für die allgemeinbildende Weiterbildung. Die Interviewpartnerinnen sehen Innsbruck an und für sich gut versorgt mit Angeboten, aber bildungsbenachteiligte Personen sind „eher minimal vertreten“. Es wird wahrgenommen, dass die Volkshochschule mittlerweile Basisbildung anbietet, meint eine Expertin aus dem Arbeitsmarktbereich. Eine Expertin aus dem Bildungsbereich ist überzeugt davon, dass für die Gruppe der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss wohl die Volkshochschule noch am ehesten zugänglich wäre, weil diese „wahrscheinlich noch die geringste Schwellenangst“ erzeugt. Andere stellen fest, dass Angebote der beruflichen Weiterbildung am ehesten diejenigen ansprechen, die schon etwas erreicht haben, die sich weiterqualifizieren wollen. Niedrigqualifizierte fühlen sich davon nicht angesprochen: „Der Weiterbildungsmarkt ist für diese Zielgruppe gar nicht offen“, resümiert eine andere Expertin aus dem Bildungsbereich.

Die Expertin aus dem Migrantinnenbereich konstatiert für Innsbruck, dass es keine bzw. kaum Angebote gäbe, die den Sprachkenntnissen der Migrantinnen entsprechen.

Gleichzeitig sehen vor allem die Expertinnen aus dem Sozialbereich, dass die Weiterbildungsangebote gerade für Frauen ohne eigenes Einkommen, für Frauen aus Niedriglohnbranchen oder Sozialhilfeempfängerinnen viel zu teuer sind: Über die Individualförderungen vom Land werden 40 Prozent gefördert und für diese Gruppe sei auch das noch viel zu wenig an Förderung.

Die einzige Möglichkeit, Weiterbildung voll finanziert zu bekommen, sehen die Expertinnen durchgehend nur in Angeboten, die über das AMS finanziert werden. Das heißt, die Frauen müssen arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sein.

Gleichzeitig kritisieren vor allem die Interviewpartnerinnen aus dem Sozial- und Bildungsbereich, dass das AMS vielfach an den Wünschen der Zielgruppe vorbeifördere, da dieses „natürlich nur Sachen, die am Arbeitsmarkt gebraucht werden“, fördere und „das sind aber häufig nicht die Sachen, die sich die Leute wünschen“. Sie sehen zudem die Problematik, dass Frauen mit Weiterbildungswünschen diese oftmals beim AMS nicht durchsetzen können.

5.4.3. Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen

Wir haben die Expertinnen befragt, wie sie die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss beschreiben würden, welche ihre spezifischen Problemlagen sind und warum sie nicht erwerbstätig sind.

Einige der Expertinnen haben gleich vorweg sehr stark betont, dass es keine gültige Antwort für jede Frau gäbe, sondern dass es für jede einzelne Frau andere Komponenten sind, die zusammen wirksam sind.

Migrationshintergrund

Mangelnde Deutschkenntnisse werden von einigen Expertinnen als erster Grund genannt, warum diese Frauen nicht erwerbstätig sind. Dieser Faktor werde zum Teil auch von den Migrantinnen selbst oftmals nicht mitgedacht, nämlich dass ausreichende Deutschkenntnisse Eintrittsticket in den Erwerbsarbeitsmarkt sind. Mangelnde Deutschkenntnisse hemmen sowohl bei der Arbeitssuche als auch beim Aufbau von sozialen Netzen, in denen Deutsch gesprochen wird. Das hat dann zur Folge, dass die Frauen vielfach innerhalb der Gruppen mit der gleichen Muttersprache bleiben. (Expertin Migrantinnenbereich)

Eine Expertin aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich verweist darauf, dass das derzeitige System so organisiert sei, dass seitens der Migrantinnen „Deutschkurse eher als Pflicht von unserer Gesellschaft, denn als Bereicherung“ für sie selbst wahrgenommen werden.

Einige Migrantinnen sind aufgrund von Familienzusammenführungen nach Österreich gekommen. Das heißt, im Gegensatz zu den Männern sind sie nicht wegen der Erwerbstätigkeit, sondern wegen der Familie nach Österreich gekommen. Verschärfend kommt für Migrantinnen noch dazu, dass sie aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen/Gesetze nicht sofort erwerbstätig sein können. Sie sind daher strukturell von ihren Ehemännern abhängig und auf Ehe/Familie festgeschrieben. Das „erschwert die Selbstbestimmtheit der Frauen zusätzlich“ und bestimmt ihren Alltag wesentlich: Ehe und Familie sind für sie das Wichtigste und es hemmt sie auch, „eigene Wege zu gehen.“ (Expertin Migrantinnenbereich)

Zudem müssen Migrantinnen mit der weiteren Diskriminierung leben, dass Ausbildungen im Herkunftsland bei uns nicht beziehungsweise sehr schwer nostrifiziert werden und sie daher vielfach nur unqualifizierte Jobs annehmen können.

Kinder und Kinderbetreuung

Wie im Kapitel Betreuungspflichten (siehe Seite 103) beschrieben, bezeichnen beinahe alle Expertinnen die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten als ein sehr zentrales Problem für bildungsbenachteiligte Frauen: Öffnungszeiten der Betreuungsangebote sind mit der zeitlichen Struktur von Arbeitsplatzangeboten nicht vereinbar, vor allem wenn die Kinder einen unterschiedlichen Betreuungsbedarf haben. Besonders seien davon Frauen ohne großfamiliäres Netz und Alleinerzieherinnen bzw. Frauen, die den Kontakt mit den Eltern abgebrochen hätten, betroffen. (Expertin Sozialbereich)

Dazu kommt das Finanzierungsproblem bei der Kinderbetreuung. Hier sehen vor allem die Expertinnen aus dem Sozialbereich, dass Frauen mit niedrigen Einkommensmöglichkeiten, dann noch eher geringfügig beschäftigt arbeiten und so „Taschengeld dazuverdienen“.

Während die einen Expertinnen beklagen, dass aufgrund der Kinder Frauen in Tirol vor allem im Haupterwerbsalter nicht erwerbstätig sind – „Bei den Männern ist da ein Höcker, bei den Frauen eine Delle.“²⁰³ (Expertin Arbeitsmarktpolitik), stellen wiederum andere fest, dass manche Frauen „einfach nur“ bei ihren Kindern bleiben wollen, bis diese die Schulpflicht absolviert hätten. Nur dann gelinge der Wiedereinstieg oftmals nur sehr schwer oder gar nicht.

²⁰³ Sie bezieht sich mit dieser Bemerkung auf die Statistiken zu Erwerbsquoten von Frauen und Männern, welche zeigen, dass Männer - im Gegensatz zu den Frauen - in dieser Altersgruppe die höchste Erwerbsquote aufweisen.

Die Expertin aus dem Migrantinnenbereich verweist zudem auf Geschlechterstereotype: Frauen würden – im Gegensatz zu Männern – in Bezug auf die Entscheidung hinsichtlich Erwerbstätigkeit nach wie vor die Kinderbetreuung immer mitdenken.

Frauen ohne Ausbildung

Expertinnen aus dem Sozial- und dem Bildungsbereich verweisen darauf, dass sowohl Armuts- wie auch Bildungskarrieren vererbt werden: Wenn die Eltern keine Berufsausbildung haben, wird das vielfach an die Kinder weitergegeben. Viele der Frauen ab dem Alter von 35 Jahren kämen aus einem familiären Hintergrund, in dem eine Ausbildung für Frauen nicht so wichtig war, oder sie hatten aus verschiedenen anderen Gründen keine Möglichkeit, eine Ausbildung zu machen. Eine weitere Gruppe von Niedrigqualifizierten sieht diese Expertin in Frauen mit bäuerlichem Hintergrund, die am Hof mitgeholfen haben, wo „Mädchen eher zum Arbeiten da waren und Männer bildeten sich in der Landwirtschaft weiter“. (Expertin Bildungsbereich) Sie trifft vor allem auch auf ältere Frauen ohne Ausbildung, die in konservativ-traditionell geprägten Familien aufgewachsen sind, wo die Ansicht verbreitet war, dass „Mädchen eh keine Ausbildung brauchen, weil sie heiraten werden“.

Resignation

Eine Expertin aus dem sozialpolitischen Bereich spricht von Frauen, die wiederholte Jobabsagen in der Vergangenheit erlebt und irgendwann „aufgegeben“ haben: „Mir kommt vor, je länger jemand nicht erwerbstätig ist oder Absage um Absage kriegt, umso schwerer ist es, sich wieder zu motivieren, wieder zu suchen“. Eine Expertin aus der Arbeitsmarktpolitik vermutet, dass vor allem Frauen mit älteren Kindern es nicht mehr geschafft haben, wieder einzusteigen. Sie hätten es nach ein paar Anläufen im Handel oder im Reinigungsbereich aufgegeben, weil sie gemerkt haben, wie anstrengend diese Dienstverhältnisse sind.

Zum Teil hätten die Frauen auch sehr unrealistische Vorstellungen davon, was sie verdienen können beziehungsweise auch wollen (Expertinnen Sozial- und Bildungsbereich). Vor allem jüngere Frauen „kommunizieren das anders: 'Ich will gleich viel verdienen und deswegen mache ich gleich gar nichts, das interessiert mich nicht.' Und äußern Wünsche von wegen 2.000 Euro netto.“ (Expertin Bildungsbereich)

Angst

Frauen, die länger nicht mehr erwerbstätig gewesen sind, haben oftmals Angst vor einem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Sie „haben vielfach wenig Selbstbewusstsein, vor allem Frauen ab Mitte 30 und Frauen, die länger zuhause waren, sind unsicher, haben Ängste und Zweifel, etwas nicht zu können oder dass es zu spät ist“ (Expertin Bildungsbereich).

Dazu komme Unkenntnis über den Arbeitsmarkt, oder darüber, wie am Arbeitsmarkt kommuniziert werde. Sie wissen nicht über Bewerbungsverfahren Bescheid und bewerben sich daher von vornherein gar nicht.

Individuelle Problemlagen

Die Expertinnen aus dem Sozialbereich und zum Teil auch aus der Arbeitsmarktberatung sehen bei einem Teil ihrer Klientel diese Komponenten als zentral für deren Nichterwerbstätigkeit an: Psychische Erkrankungen, Suchtprobleme, Gewalterfahrungen, finanzielle Probleme, Wohnungslosigkeit seien starke Hemmnisse für eine Erwerbstätigkeit.

Wenn mehrere Problemlagen zusammenkommen, fehle den Frauen ganz einfach die Kraft. Sie könnten dann Jobs manchmal nur kurzfristig halten bzw. haben sie vielfach Probleme, regelmäßig arbeiten zu gehen. Da helfe es meist auch wenig, Frauen bei der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen.

Diesen Frauen fehle vielfach ein Sozialnetz, das sie unterstützen würde.

Konservative Rollenbilder

Beinahe alle Expertinnen heben hervor, dass Tirol noch von einem sehr konservativen Frauenbild geprägt ist, wonach Frauen im Grunde zu Hause bei den Kindern bleiben sollten. Sie erleben dies im Vergleich zu anderen Bundesländern als stärker ausgeprägt. Expertinnen aus dem Arbeitsmarktbereich kritisieren sehr stark die aktuelle Landespolitik, etwa eine Kampagne der Soziallandesrätin, in der folgende Frauenbilder präsentiert werden: „Abgesehen von einer Lehrerin ist nur eine einzige Mutter mit Kindern zu sehen, die berufstätig ist. Und diese macht Telearbeit.“ (Expertin Arbeitsmarktpolitik) Damit werde das Bild vermittelt, dass wenn Mütter arbeiten, dann zuhause. „Wer trotz Kinder mehr als Teilzeit arbeiten geht, ist eine schlechte Mutter. [...] Es kommt vor, dass Frauen nur hier im geschützten Rahmen sagen, dass sie nicht die ganze Zeit zu Hause sein, sondern etwas arbeiten möchten [...] das können sie oft nur hier sagen.“, sagt eine andere Expertin aus diesem Bereich.

Die konservative Werthaltung sei vermutlich auch der Grund dafür, dass viele dieser Frauen „mal hier mal da“ ein paar Stunden arbeiten, sich aber nicht als „berufstätig“ wahrnehmen, weil es nicht ihrem Selbstbild bzw. dem gesellschaftlichen Mutterbild entspricht, meint eine arbeitsmarktpolitische Expertin weiter.

Expertinnen aus dem Sozialbereich machen jedoch auch die Erfahrung, dass für viele dieser Frauen „eine Partnerschaft als Lebensziel sehr weit oben“ steht, sie erleben, dass viele dieser Frauen eine „intakte Familie“ als weitaus wichtiger als die eigene Existenzsicherung ansehen. Diese Frauen definieren sich auch sehr stark über die Partner und die Kinder.

Erfahrungen aus dem Bildungsbereich zeigen auch, dass einigen Frauen, die zuvor in privaten Situationen waren, wo alles für sie erledigt wurde, durch eine Scheidung oder eine andere Veränderung im Privatleben plötzlich bewusst wird, „dass sie in dieser komplexen Gesellschaft kein eigenständiges Leben führen können.“ (Expertin Bildungsbereich) Dann erst würden viele erkennen, dass sie zu wenige Kenntnisse haben, einen Beruf ausüben zu können.

Schwarzarbeit – Status als Nichterwerbstätige

Eine Expertin aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich äußert die Vermutung, dass viele dieser Frauen durchaus ein paar Stunden irgendwo arbeiten oder immer wieder vorübergehend für ein paar Stunden, „[...] vielfach prekär, am Rande und zwischendurch, einspringen. Der Ausdruck berufstätig wäre für sie selbst viel zu viel.“ Diese Frauen würden sich selbst nicht als erwerbstätig bezeichnen: „Ich glaube, dass mehr in das Labour Force-Konzept hineinpassen, als ihnen bewusst ist.“ Damit bezieht sie sich auf die Zahlen zu Innsbruck, wonach 74,5 Prozent der Frauen zwischen 15 und 60 Jahren erwerbsaktiv sind. Sie zweifelt damit an, dass mehr als 25 Prozent dieser Frauen nicht erwerbstätig sind.

Sozialhilfeempfängerinnen

Frauen, die von der Sozialhilfe leben, wissen nach Ansicht von Expertinnen aus dem Sozialbereich vielfach um die schlechten Bedingungen der ihnen zur Verfügung stehenden Erwerbsmöglichkeiten Bescheid. Für diese stelle sich vielfach die Frage, warum sie um denselben Betrag im Monat arbeiten gehen sollten, wenn sie diesen über diverse Transferleistungen auch zur Verfügung haben. Damit unterstellen diese Expertinnen einigen bildungsbenachteiligten Frauen, sich bewusst für den Bezug von Sozialleistungen zu entscheiden.

5.4.4. Barrieren für die Weiterbildungsbeteiligung

Worin sehen die befragten Expertinnen Barrieren und Hemmnisse für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen, dass sie sich so wenig an Weiterbildung beteiligen? Wir haben die Antworten entlang den Einflussfaktoren nach Brüning/Kuwan 2002 ausgewertet und sie werden auf den Ebenen politische Faktoren, Rahmenbedingungen, soziales Umfeld und individuelle Faktoren beschrieben.

Politische Faktoren

Klassische Rollenverteilung und die immer noch vielfach vorhandene Haltung, dass der Mann bzw. die Kinder Vorrang haben, diese Wertvorstellungen „katholisch-konservativer Familienpolitik“ spiegeln sich nach Aussagen von Expertinnen aus dem sozial- und dem arbeitsmarktpolitischen Bereich in der Beteiligung an Weiterbildung wider. „Die Festschreibung auf die Ehe bzw. auf die Beziehung beeinflusst den Alltag der Frauen. Für sie ist das das Grundlegendste und hemmt sie weitere Wege zu gehen.“ (Expertin Migrantinnenbereich)

Die Interviewpartnerinnen stellen zwar fest, dass es zwar eine grundsätzlich positive gesellschaftliche Grundstimmung für Weiterbildung gäbe, allerdings setzen Angebote der Weiterbildung derzeit bei solchen Personen an, „die schon etwas erreicht haben und noch weiter wollen“ (Expertin Arbeitsmarktberatung). So werde Bildung von Frauen mit einem niedrigen Bildungsabschluss als hochschwierig und elitär empfunden, sie fühlen sich davon nicht angesprochen.

Für Personen, die niedrig qualifiziert sind, beklagt eine Expertin aus dem Bildungsbereich die fehlende Möglichkeit, eine Lehre finanziert zu bekommen. Das gehe derzeit noch am ehesten über das FIT-Programm, aber da müssen Frauen in den technischen Bereich „gerade bei der älteren Generation ist das nicht der Wunschberuf“. Ein Bildungskarenzjahr sei dafür zu kurz, besser Verdienende können sich berufsbegleitende Weiterqualifizierungen leisten. Höher Qualifizierte haben es hier viel leichter. „In einem niedrigen Bildungsbereich gibt es einfach nicht die Möglichkeit, sein Leben zu finanzieren und sich gleichzeitig gänzlich oder auch teilweise umzuorientieren.“ (Expertin Bildungsbereich)

Der Rahmen von Inhalten für Angebote der Weiterbildung, die sie sich an bildungsbenachteiligte Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss wenden, sei zudem sehr eng gesteckt: „Alles muss messbar und sofort verwertbar sein, Angebote für diese Zielgruppe haben aber schwierige Messindikatoren: Wie kann Selbstwertgefühl gemessen werden?“ (Expertin Sozialbereich)

Sind Frauen mit existenziell bedrohlichen Fragen konfrontiert, gilt es vorab, diese zu lösen. Viele dieser Frauen haben kein privates Sozialnetz, das sie auffängt oder die Kinderbetreuung übernimmt: „Solche Existenzsorgen sind für solche Frauen ein großer

Grund, dass Weiterbildungsangebote ganz weit hinten kommen im Lebensplan.“ (Expertin Sozialbereich)

Vor zusätzlichen Hürden stehen Migrantinnen, erklärt eine Expertin aus dem Migrantinnenbereich: Nicht nur, dass ihnen rechtliche Rahmenbedingungen den Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt und somit auch zu Weiterbildung erschweren, ihre Weiterbildungsbeteiligung werde auch durch versteckte Rassismen und Diskriminierungen in Gesetzen (etwa durch Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt für Asylwerberinnen) beeinflusst. Frauen mit Migrationshintergrund werden von der Gesellschaft zudem bestimmte niedrigere Tätigkeiten (als Reinigungs- oder Hilfskräfte) zugeschrieben, so dass diese dadurch auch die Motivation für Weiterbildung verlieren.

Rahmenbedingungen seitens der Bildungseinrichtungen

„Das Bildungssystem an sich erzeugt diese Menschen“, stellt eine Arbeitsmarktexpertin sofort fest. Und andere führen dazu weiter aus, dass viele der Frauen durch ihre bisherigen Bildungskarrieren und negative Schulerfahrungen ihre Lernmotivation verloren hätten. Manche seien auch aus dem Bildungssystem herausgeflogen.

Viele der Weiterbildungsangebote sind für diese Gruppe von Frauen weder zeitlich (Kinderbetreuung) noch finanziell leistbar. Wie weiter vorne bereits erwähnt, reicht nach Meinung einer Expertin aus dem Bildungsbereich die Individualförderungen durch die Landesregierung in der Höhe von 40 Prozent für diese Gruppe nicht aus.

Die Zugänglichkeit zu den Bildungseinrichtungen an sich wird von den Expertinnen unterschiedlich angesprochen. Während eine Expertin aus dem Sozialbereich die Erreichbarkeit von Bildungsorten für Frauen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter als Problem anspricht, erwähnt eine Expertin aus dem Bildungsbereich unter diesem Stichwort die Zielgruppenwerbung: „Wirklich Bildungsferne nehmen das Programmheft der Volkshochschule nicht in die Hand!“

Die Expertin aus der Arbeitsmarktberatung erwähnt, dass viele Frauen den Weiterbildungsmarkt nicht kennen oder sich in dem Überangebot an Weiterbildungsangeboten nicht zurechtfinden würden.

Auch die Inhalte der Weiterbildungsangebote sind für diese Frauen nicht ansprechend, da sie zumeist auf eine berufliche Verwertbarkeit ausgerichtet sind. Wenn die Frauen keinen Vorteil darin sehen, sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen, seien sie auch nicht motiviert, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Nach den Erfahrungen einer Expertin aus dem Bildungsbereich bringen manche dieser Frauen, die früher in niedrigqualifizierten Jobs gearbeitet haben, die Haltung mit, dass Weiterbildung ohnedies nicht nötig ist.

Am besten fasst es wohl eine Expertin aus der Arbeitsmarktberatung zusammen: „Es gibt so viele Hürden zu überwinden, bis Frauen da überhaupt erst hinkommen.“

Soziales Umfeld

Wie weiter oben beschrieben, werden von mehreren Expertinnen die Vererbung von Bildungskarrieren und deren Folgen beschrieben. Dazu kommt nach Meinung der befragten Expertinnen noch ein privates Umfeld, das gegen die Weiterbildung von Frauen ist. Das können Ehemänner sein, Familien, aber auch FreundInnen. Eine arbeitsmarktpolitische Expertin meint, dass Frauen andere Frauen zur Überwindung von Schwellenängsten bräuchten, alleine würden sie selten aktiv werden. Frauen, die kein stützendes soziales

Umfeld haben, haben zudem vielfach weder Zeit noch Energie oder Motivation, an Weiterbildung teilzunehmen.

Familiäre Verpflichtungen nennen beinahe alle Expertinnen als das größte Hindernis von Frauen, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Wenn sie nämlich für Pflege, Betreuung und Versorgung zuständig sind, bleibt wenig Freiraum für Weiterbildung. Kommen dann noch existenzielle Probleme wie Wohnungslosigkeit, Gewalt oder finanzielle Probleme dazu, steht nach Ansicht der Expertinnen aus dem Sozialbereich Weiterbildung an der allerletzten Stelle.

Gleichzeitig beschreiben aber manche Expertinnen das soziale Umfeld wiederum als Grund dafür, dass Frauen weiterbildungsaktiv werden, etwa wenn Kinder in neue Lebensphasen treten oder es zu Trennungen kommt.

Die Expertin aus dem Migrantinnenbereich erwähnt auch die Wohnverhältnisse als weiterbildungshinderlich: „Lernen braucht Räume und Ruhe.“ Diese stünden Frauen in den privaten Räumen vielfach nicht zur Verfügung.

Individuelle Faktoren

Dass sich nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss sehr wenig an Weiterbildung beteiligen, hat laut unseren Expertinnen mit nicht verarbeiteten negativen Lern- und Schulbiographien zu tun, was sich auch in einer großen Unsicherheit gegenüber dem Weiterbildungsmarkt äußert.

Andere sehen bei den Frauen Resignation wegen negativer Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und Resignation, die sich wegen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einschleicht: „Das ist halt meine Rolle, dass ich für die Kinder zuständig bin.“ (Expertin Sozialbereich)

Gleichzeitig sehen aber Expertinnen aus dem Sozialbereich auch Frauen, die diese Rolle für sich selbst sehr positiv bewerten und für die die Familie, der Partner oder die Kinder über allem stehen und die darin ihren Weg der Selbstverwirklichung sehen.

Andere wiederum verweisen auf das niedrige Selbstwertgefühl von vielen dieser Frauen, seien es „Scham vor der Auseinandersetzung mit den eigenen Defiziten“ (Expertin Sozialbereich) oder ein Selbstbild, das von großen Schwellen- und Versagensängsten (Expertin Bildungsbereich) geprägt ist.

Hier sprechen die Expertinnen vor allem von Frauen, die länger nicht erwerbstätig waren oder sich auch länger nicht weitergebildet haben: „Gerade wenn man sich länger nicht fortgebildet hat, besteht eine große Angst, sich darauf einzulassen.“ (Expertin Migrantinnenbereich)

Migrantinnen sehen sich laut unserer Expertin selbst oft schon in niedrig qualifizierten Bereichen und seien daher nicht zu Weiterbildung motiviert.

Aber auch die Expertinnen aus anderen Bereichen sehen das fehlende Bewusstsein und Wissen über die Entfaltungsmöglichkeiten durch Weiterbildung als wichtiges Hemmnis an.

Und nicht zuletzt werden physische und psychische Probleme von Frauen, die ohne externe Hilfe nicht gelöst werden können, als weiterbildungshemmend angesehen.

5.4.5. Anforderungen an Weiterbildungsangebote

Nachdem wir die Expertinnen befragt haben, was unsere Gruppe von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss von einer Teilnahme an Weiterbildung abhält, haben wir sie auch befragt, wie ihrer Meinung nach Weiterbildung für diese Gruppe gestaltet sein müsste, damit eine Teilnahme attraktiver wäre.

„Bildung braucht einen anderen Wert in der Gesellschaft“, das muss zuerst geändert werden und sollte gesellschaftlich und politisch zum Thema gemacht werden, denn „Weiterbildung wird nicht als Bereicherung wahrgenommen, sondern eher als Pflicht in unserer Gesellschaft.“ (Expertin Arbeitsmarktberatung)

Information und Zielgruppenerreichung

Die Expertinnen sehen es als sehr wichtig an, neue Wege in der Zielgruppenerreichung zu beschreiten, vor allem schlagen sie proaktive Wege vor, direkt auf die Frauen zuzugehen, und „nicht auf sie zu warten“ (Expertin Arbeitsmarktberatung), den Kontakt zu potenziellen Teilnehmerinnen durch Einbindung von Berufsgruppen, die auf anderem Weg Kontakt zu diesen Frauen haben. Mehrere Expertinnen verweisen dabei auf unterschiedliche Beratungsstellen und den persönlichen Kontakt, den die Beraterinnen dort haben. Allerdings sieht eine Expertin aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich für diesen Weg noch die Notwendigkeit, dass „der Ruf von Beratungsstellen verbessert werden muss, weg vom ‚da gehen nur Kranke hin‘“.

Die Informationsmöglichkeiten über Weiterbildungsangebote müssen noch verbessert werden, vor allem muss der Nutzen einer Weiterbildung und müssen die Anforderungen für eine Teilnahme hinsichtlich Aufwand und Erwartungen klar dargestellt werden, sind sich Expertinnen aus allen Bereichen einig, „weil oft Illusionen und Wunschvorstellungen bestehen“. (Expertin Sozialbereich)

Eine Expertin aus dem Bildungsbereich verweist auch darauf, dass die Frauen bereits in der Zielgruppenwerbung oder in der Beratung auf sich selbst und ihren Wert aufmerksam gemacht werden müssen. Es sollten die Fragen gestellt werden, wie zufrieden sie mit ihrem Leben sind und „ob es nicht mehr zu bieten hat“.

Welche Inhalte brauchen Lernangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss?

Die Antworten auf die Frage, welche Inhalte in Bildungs- und Lernangeboten für nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss Thema sein sollten, zeigen einen vielfältigen Lernbedarf, den die Expertinnen sehen.

Sie nennen Deutschkurse (speziell für Migrantinnen), Lesen, Schreiben und Textverständnis verbessern, Kenntnisse für den Büroalltag und nicht zuletzt auch Basis-IKT als konkrete „Fächer“. Eine arbeitsmarktpolitische Expertin betont die Wichtigkeit von diversen Abschlüssen, die Frauen erwerben können sollen und die für den Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Breiten Raum nehmen in den Vorschlägen Themen ein, die sich mit „Soft Skills“ umschreiben lassen. Die Expertinnen aus allen Bereichen finden es wichtig, dass die Frauen in ihrem Selbstwert und ihrem Selbstvertrauen gestärkt werden und dass sie sich gut selbst präsentieren, sich aktiv vernetzen und sich in Netzwerken bewegen lernen können. Nach Meinung einer Expertin aus dem Bildungsbereich sollten sie grundsätzlich lernen, wie sie an

gesellschaftlichen Prozessen teilhaben können, sei es mit Behörden oder mit potenziellen ArbeitgeberInnen zu kommunizieren: „Für das Schwierige halte ich, an der Welt teilzunehmen und die Voraussetzungen dafür zu haben.“

Eine Expertin aus der Arbeitsmarktpolitik geht sogar so weit, dass die Frauen „sich danach als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen können“.

Dass Frauen in solchen Bildungsangeboten ihre informell erworbenen Fähigkeiten und Stärken erkennen und anerkannt bekommen sollen und wieder Lust aufs Lernen bekommen sollen, sehen alle Expertinnen als unabdingbar an: „[...] damit sie die Möglichkeit haben, zu entdecken, was sie schon alles können und haben, und erkennen, dass Lernen nicht nur in der Schule, sondern tagtäglich passiert“. (Expertin Migrantinnenbereich)

Für manche Frauen wäre es auch wichtig, in Bildungsangeboten – ohne Zwang – zu Regelmäßigkeit und Durchhaltevermögen zu finden, betonen die Expertinnen aus dem Sozialbereich.

Wie sollen Angebote gestaltet sein?

Entsprechend ihrer Klientel fallen die Anregungen zur Ausgestaltung von Bildungs- und Lernangeboten sehr vielfältig aus:

Die meisten Expertinnen gehen von einem ganzheitlichen Modell aus. „Es bräuchte Fortbildungen, bei denen auf Ressourcen, Stärken und Kompetenzen der Frauen geachtet wird.“ (Expertin Migrantinnenbereich) Um die Stärken der Frauen sichtbar zu machen, solle flexibel auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen eingegangen werden und sollten Alltagsthemen im Mittelpunkt stehen.

Aus dem Sozialbereich kommt die Forderung nach offenen Lern- und Angebotsstrukturen ohne Zwang zu einer regelmäßigen Teilnahme (bzw. ohne Disziplinierung wegen unregelmäßiger Teilnahme), mit schrittweisen Einstiegsmöglichkeiten in den regelmäßigen Lernprozess.

Nur eine Expertin aus dem Bildungsbereich fordert Angebote, die einen Zugang zu niederschweligen Berufsausbildungen, etwa der Lehre, ermöglichen.

Die Bedeutung von geschlechtshomogenen Angeboten für diese Gruppe von Frauen heben Expertinnen aus allen Bereichen hervor: „Frauen haben das auch so geliebt, weil sie ihren Raum gehabt haben, ihre Gedanken einbringen können, weil sie voneinander gelernt haben und weil sie wertgeschätzt wurden. Diese Art von Kultur ist für Frauen schon sehr wichtig.“ (Expertin Arbeitsmarktberatung) Eine weitere Expertin aus dem Sozialbereich hebt hervor, dass diese Angebote auch von Frauen umgesetzt werden sollen, unter Beibehaltung des Mottos ‚von Frauen für Frauen‘.

Zudem seien kleine Gruppen, in denen Frauen voneinander lernen können, ebenso wichtig wie der Einsatz von neuen Methoden (genannt werden lustvollere, spielerische, kreative Methoden, die alle Sinne ansprechen).

Neben dem Lernen in Gruppen halten die Interviewpartnerinnen ausbildungsbegleitende Unterstützung wie Einzelcoachings, Beratungsmöglichkeiten hinsichtlich des privaten Lebensumfeldes (etwa hinsichtlich Pflegebedarf, Kinder...) für sehr wichtig. Eine Expertin aus dem Sozialbereich schlägt vor, manchen Frauen eine Ausbildungsassistenz – wie für andere Zielgruppen Arbeitsassistenz – anzubieten.

Wie sehen die Rahmenbedingungen für diese Lernangebote aus?

In erster Linie sollten diese Lernangebote für die Frauen finanziell leistbar sein, auch wenn es um die Verbesserung von beruflichen Perspektiven (etwa Lehre) geht und diese Ausbildung länger dauert: „Es bräuchte eine Förderung, die über dieses eine Bildungskarenzjahr hinausgeht.“ (Expertin Bildungsbereich) Zur finanziellen Belastung gehören nach Ansicht einer Expertin aus dem Arbeitsmarktbereich auch die Kosten für die Kinderbetreuung. Sie und eine Expertin aus dem Sozialbereich vertreten die Ansicht, dass sich die Weiterbildungseinrichtungen um leistbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten kümmern sollten. Wieder eine andere Expertin aus dem Sozialbereich geht sogar so weit zu fordern, dass die Frauen für die Zeit der Weiterbildung eine gesicherte finanzielle Existenz brauchen, „eine totale Absicherung rundherum“.

Als zweitwichtigsten Aspekt nennen die Expertinnen die Entlastung der Frauen von familiären Verpflichtungen. Dabei nennt eine Expertin aus dem Sozialbereich nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch eine Entlastung auch vom Haushalt und anderen Problemen. Für eine Expertin aus dem Arbeitsmarktbereich gehört hier auch die Akzeptanz des sozialen Umfelds der Frauen, die sich weiterbilden wollen, dazu: Das soziale Umfeld und allen voran die Partner der Frauen, müssen die Teilnahme an der Weiterbildung akzeptieren und deren Sinnhaftigkeit verstehen. Dazu sei jedoch „die Aufklärung des Umfeldes“ nötig und dies „bedeutet einen längeren Werteprozess in der Gesellschaft“, führt eine Expertin aus dem Bildungsbereich weiter aus.

Von der zeitlichen Gestaltung her müssen die Lernorte unbedingt mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zusammenpassen, was wiederum auch hieße, dass es Lernangebote in der Nähe der Wohnadressen der Frauen brauche, meinen die Expertinnen aus dem Sozialbereich.

5.4.6. AkteurInnen und Handlungsfelder zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Auf die Frage, wen die Interviewpartnerinnen als relevante AkteurInnen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen der untersuchten Gruppe sehen, haben die Interviewpartnerinnen nicht nur AkteurInnen aufgezählt, sondern auch konkrete Handlungsvorschläge für die jeweilige Ebene formuliert.

Großen Handlungsbedarf sehen alle bei den bildungspolitischen AkteurInnen:

Grundsätzlich gehe es darum, Lernen an sich eine neue gesellschaftliche Bedeutung zu geben. Dazu müsse nach Ansicht einer Arbeitsmarktexpertin ein „kultureller Bruch herbeigeführt werden, damit Lernen nicht etwas Aufgesetztes, Zusätzliches ist, sondern, dass das irgendwie integriert sein sollte in jedem Leben; es gäbe so viel Interessantes zu lernen.“ Die Bilder von Bildung und Weiterbildung seien für Bildungsbenachteiligte viel zu elitär besetzt, meint eine Expertin aus dem Bildungsbereich, Bildung wird von diesen vielfach noch als etwas wahrgenommen, was für sie selbst nicht möglich wäre. Um hier eine Änderung herbeizuführen, bräuchte es alle, vom Land Tirol, über die Sozialpartner und das AMS bis hin zum TEP (Territorialer Beschäftigungspakt), meint eine arbeitsmarktpolitische Expertin.

Grundsätzlich müsse sich Politik auch wieder zur Wichtigkeit von Bildungsangeboten von Frauen für Frauen bekennen, fordern Expertinnen aus dem Sozialbereich, sie sehen nämlich derzeit die Tendenz, dass es nur Angebote ‚für alle‘ gäbe, die sich in erster Linie an Männer richten. Diese Angebote für Frauen sollten finanziell so ausgestattet sein, dass erstens

längerfristige und für die jeweilige Zielgruppe leistbare Ausbildungen möglich würden (Expertin Migrantinnenbereich), zweitens gute Projekte längerfristig finanziert würden und „nicht in Amtsperioden von Politik“ (Expertin Arbeitsmarktbereich) und drittens Geld für Neu- und Weiterentwicklungen zur Verfügung stünden, damit auch „etwas Neues ausprobiert werden kann“ (Expertin Sozialbereich). Eine Expertin aus dem Bildungsbereich fasst dies folgendermaßen zusammen: „Die Politik muss dahinter stehen und den Handlungsbedarf erkennen, es braucht politischen Willen dazu. [...] Solange kein gesellschaftliches Umdenken in einem großen Rahmen erfolgt, damit auch Frauen die Möglichkeit bekommen, Freiheiten zu haben, ist es insgesamt schwierig.“

Die Politik müsse sich auch verstärkt um Migrantinnen kümmern, so sollten Gesetze nach versteckten Rassismen und Diskriminierungen durchforstet werden, um Migrantinnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in die Weiterbildung zu ermöglichen. Gleichzeitig müsste sich die Politik selbstkritisch damit auseinandersetzen, wann Migration thematisiert und welche Bilder über Migration und Einwanderung transportiert werden. „Es müssen Potenziale, Wichtigkeit und Notwendigkeit von Migration verstärkt erwähnt und nicht nur Probleme diskutiert werden.“ (Expertin Migrantinnenbereich)

Sie ist der Überzeugung, dass wenn die Politik finanzielle Schwerpunkte im MigrantInnenbereich setzen würde, gäbe es auch mehr Weiterbildungsangebote für die Gruppe der Migrantinnen.

Gemeinsam mit einer Expertin aus dem Bildungsbereich sieht sie bildungspolitische AkteurInnen als AdressatInnen für die bessere Finanzierung von Höherqualifizierung: Diese sei derzeit nur für bereits schon Höherqualifizierte möglich, weil diese es sich leisten könnten. Anders sehe es jedoch bei denen aus, die Ausbildungen im niederschweligen Bereich machen möchten, etwa eine Lehre: „Bei tu-was.com [die Bildungsplattform für Tirol, Anm. d. Aut.] und der AK [Arbeiterkammer, Anm. d. Aut.] gibt es durchaus Leute, die wissen, dass Menschen in einem bestimmten Alter noch Bildungsangebote nutzen würden, wo es aber die finanziellen Möglichkeiten einfach nicht gibt.“ (Expertin Bildungsbereich)

In der Vernetzung zwischen Bildungs- und Bildungsberatungseinrichtungen sehen vor allem die Expertinnen aus dem Bildungsbereich große Möglichkeiten: „Es hat die Idee eines Dachverbandes gegeben, um Wissen bündeln zu können, um Forschungsergebnisse haben zu können, damit man als gemeinsame Lobby aktiv werden kann; und da ist der Zugang sehr schwer, weil alle Angst haben, dass ihnen was weggenommen wird. [...] Das Wichtigste wäre, an einem Strang zu ziehen.“ Eine weitere Expertin sieht das ähnlich: „Es kann nicht jeder weiter seinen Garten bestellen, nach dem Motto ‚ich schau nicht zu meinem Nachbarn‘, sondern es braucht eine Gesamtschau, wenn das funktionieren soll. Gesamtgesellschaftlich muss das einfach ein Wert sein.“ (Expertin Bildungsbereich) Damit meint sie, dass alle Weiterbildungseinrichtungen zusammen und vernetzt arbeiten sollen, weil jede Einrichtung für sich einen unterschiedlichen Zugang zu dieser Gruppe habe, der jedoch gemeinsam zu Gunsten dieser Gruppe genutzt werden solle.

Eine dieser Expertinnen betont die Wichtigkeit, auch Wissen von Einrichtungen, die den Bildungs- und Arbeitsmarkt gut kennen (Arbeiterkammer, amg – Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft...) mit jenen zusammenzubringen, die die praktische Erfahrung in der Weiterbildungsarbeit haben.

Expertinnen aus dem Sozialbereich oder der Arbeitsmarktberatung haben einen breiteren Vernetzungsbegriff als die Bildungsexpertinnen: Sie fordern die Vernetzung von Bildungseinrichtungen mit jenen Einrichtungen, die direkt Kontakt mit der jeweiligen Zielgruppe haben, „dort, wo die Frauen eh schon angedockt sind“ (Expertin Sozialbereich), also Sozial- und allgemeine Frauenberatungsstellen. Vorschläge gehen dahin, dass diese

Beratungsstellen verstärkt in die Zielgruppenerreichung einbezogen werden sollen. So könnten MitarbeiterInnen der Beratungsstellen auf Weiterbildungsangebote hinweisen oder die Frauen zur Teilnahme an Weiterbildung motivieren.

Aus dem Sozialbereich kommt die Idee, Berufsgruppen, die mit dieser Zielgruppe in anderen Kontexten zu tun haben, mit pädagogischer Zusatzkompetenz auszustatten und damit den Frauen die ersten Schritte ins Lernen zu ermöglichen. Dabei wurde vor allem an die ambulante Familienberatung gedacht.

Für Weiterbildung für Migrantinnen sieht die Expertin aus dem Bereich einen hohen Bedarf an Zusammenarbeit und Vernetzung von verschiedenen Institutionen, die sich die Frage stellen, wie sie Migrantinnen gemeinsam darin unterstützen könnten, Weiterbildungen zu besuchen. Ausgangspunkt müssten aber Organisationen sein, die direkt mit Migrantinnen arbeiten, weil diese Zielgruppe generell sehr schwer erreichbar sei.

Wesentlichen Handlungsbedarf ortet die Expertin aus dem Migrantinnenbereich bei den Bildungseinrichtungen noch in Bezug auf Gender Awareness: Frauen mit Migrationshintergrund und deren spezifische Lebensumfelder und -realitäten würde noch immer nicht dezidiert Aufmerksamkeit geschenkt.

Fundamentalen Reformbedarf sieht eine Expertin aus dem Arbeitsmarkt im gesamten österreichischen Bildungssystem, denn dieses bringe ja nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss hervor.

6. Interviews und Workshops mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen

6.1. Einzelinterviews

Nach der Durchführung und Auswertung der Expertinneninterviews stehen die Betroffenen im Mittelpunkt. Wir wollen jene Frauen zu Wort kommen lassen, die besonders schlechte Rahmenbedingungen für Weiterbildungsbeteiligung vorfinden: Frauen, die über maximal Pflichtschulabschluss verfügen und zumindest seit drei Jahren nicht mehr erwerbstätig waren, die seit mindestens drei Jahren an keiner beruflich verwertbaren Weiterbildung teilgenommen haben, die über keine oder geringe IKT-Kenntnisse verfügen und älter als 24 Jahre sind.

6.1.1. Akquise von bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen für Einzelinterviews

Geplant war, dass in jeder Region zwölf nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mittels qualitativer Interviews befragt werden. Dies stellte das Projektteam vor besondere Herausforderungen, denn wir haben unsere Ziele hoch gesteckt. Wie gelingt es uns, Frauen aus dieser Gruppe zu finden, die sich zu einem Interview über ihre (Lern)Biographie, ihre Lernerfahrungen und Zugänge zum Lernen bzw. auch ihre Wünsche an Rahmenbedingungen zum Lernen bereit erklären?

Ursprünglich sind wir davon ausgegangen, dass wir durch die Expertinneninterviews bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen erreichen würden. Dies stellte sich sehr bald als eine zu optimistische Annahme heraus. Denn die Expertinnen hatten je nach Schwerpunkt und Angebot ihrer Institution unterschiedlich viel Kontakt zu den nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen. Das Spektrum reichte von überhaupt keinen Kontakt mit der Zielgruppe zu haben, obwohl sie sie zwar erreichen wollen, jedoch keinen Erfolg dabei haben, bis zu wenig Kontakt, da die bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen nirgends Hauptzielgruppe sind. Am ehesten konnten MitarbeiterInnen der Sozialberatungen (z. B. Psychosoziale Zentren, SchuldnerInnenberatung, Frauenberatung) Kontakt zu den nicht erwerbstätigen Frauen herstellen. Ein weiteres Hindernis war, dass diejenigen Expertinnen, die meinten, Kontakt zu unserer Untersuchungsgruppe zu haben, erst beim Kontakt herstellen darauf gekommen sind, dass die Frauen entweder arbeiten oder doch eine höhere Ausbildung haben bzw. gar nicht zu einem Interview bereit sind. Wir vermuten, dass Nichterwerbstätigkeit und geringe Qualifikation Tabuthemen sind, die sowohl von den Expertinnen als auch von den Frauen selbst nur ungern angesprochen werden. So konnten wir im Endeffekt nur wenige Frauen über die Expertinnen erreichen.

Im nächsten Schritt haben wir die Expertinnen auch gefragt, wer aus ihrer Sicht weitere Gatekeepers zur Untersuchungsgruppe sein könnten, diese wurden in der Folge kontaktiert und um Unterstützung gebeten, so etwa Familienberatungsstellen, Bildungseinrichtungen mit Angeboten für WiedereinsteigerInnen, Schulen, Kindergärten, Pfarren, Gemeindeämter und BürgerInnenbüros. Informationsblätter für potentielle Interviewpartnerinnen wurden in Beratungs- und Bildungsinstitutionen und an anderen frequentierten Orten wie Kaffeehäusern ausgelegt und auf Pinwänden in Supermärkten gehängt. Der Bürgermeister von Oberpullendorf konnte dafür gewonnen werden, in einen Brief an MultiplikatorInnen und

an die Frauen der Gemeinde Oberpullendorf zur aktiven Suche nach Gesprächspartnerinnen und zur Teilnahme an unserer Untersuchung aufzurufen. Auch das Frauenbüro Burgenland konnte als Unterstützerin gewonnen werden: Mitarbeiterinnen des Frauenbüros kontaktierten Bürgermeister des Bezirks Oberpullendorf und baten diese um Unterstützung. Inserate in regionalen Zeitungen sollten auf unser Anliegen aufmerksam machen. Persönliche Kontakte zur Region wurden genutzt und Frauen aus der Region wurden engagiert, um nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen über unterschiedliche Kanäle zu erreichen. Zudem haben wir in der Hauptstraße von Oberpullendorf einen „Punsch- und Kuchenstand“ eingerichtet, an dem Kinderpunsch, Kuchen und Obst ausgeteilt wurden, um Kontakt zu unserer Untersuchungsgruppe herzustellen. Etwa 100 Personen wurden an diesem Informationsstand über das Projekt learn forever und die Studie informiert und es wurden Unterlagen zur Weitergabe an potentielle Interviewpartnerinnen verteilt.

In der Studie spiegelt sich das Dilemma der gesellschaftlichen Unsichtbarkeit und undefinierbarkeit von Nichterwerbstätigkeit wider. Nach dem Motto „weil nicht sein kann, was nicht sein darf“ können Frauen oftmals ihren Status selbst nicht benennen, insbesondere wenn sie nicht erwerbstätig sind und keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung bzw. Transferleistungen haben. Diese Tatsache stellte bei der Suche nach adäquaten Interviewpartnerinnen eine große Hürde dar. Eine weitere gesellschaftliche Tatsache erschwert die Erreichbarkeit der Untersuchungsgruppe: Nicht erwerbstätige Frauen, insbesondere jene mit geringer Schulbildung, sind in keiner Form organisiert bzw. in institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. AMS, Beratungsstellen) eingebunden.

Viele Frauen, die beim Erstkontakt Interviews zugesagt haben, sind dann kurz vor dem Interviewtermin abgesprungen. Sie wählten unterschiedliche Vermeidungsstrategien: Einige haben einfach beim zweiten Kontakt das Telefon nicht mehr abgehoben. Andere sind entweder unentschuldig dem Interview fern geblieben oder haben kurzfristig den Termin mit Entschuldigungen wie eigene Krankheit, akute Krankheit von Verwandten oder unverschiebbare kurzfristige Termine abgesagt. Eine Frau aus einem Migrantinnenverein meinte zudem, dass die Ehemänner den Migrantinnen oft die Teilnahme an den Interviews verbieten würden.

Viele der kontaktierten nicht erwerbstätigen Frauen sahen keinen Sinn in einer Befragung, andere hatten wiederum offenbar Angst, es könnte etwas über sie bekannt werden und nicht zuletzt berichteten einige Multiplikatorinnen, dass angefragte Frauen aus der Untersuchungsgruppe das Gefühl hätten, sie hätten ohnedies nichts zu sagen.

Insgesamt wurden weit mehr Frauen, nämlich 56, interviewt, um auf 36 Frauen zu kommen, die unseren Auswahlkriterien entsprechen. Denn – wie oben schon erwähnt – konnten die Frauen in den Vorgesprächen oft ihren Status selbst nicht benennen. Oftmals wurde erst während des Ausfüllens des Kurzfragebogens und im ausführlichen Gespräch klar, ob sie nun erwerbstätig oder nicht erwerbstätig sind und welche Ausbildung sie haben. Bei den Migrantinnen haben wir das Auswahlkriterium Ausbildung im Laufe des Forschungsprozesses etwas aufgeweicht, da Migrantinnen mit höherer Ausbildung aus ihrem Herkunftsland in Österreich ohne Anerkennung der Ausbildung vor der gleichen Situation stehen wie Pflichtschulabgängerinnen. Hinsichtlich dem Kriterium Weiterbildungserfahrung haben wir auch Frauen in unser Sample aufgenommen, die nach langer Weiterbildungsabstinenz gerade eine Weiterbildung begonnen haben, da wir davon ausgegangen sind, dass diese Gruppe einen wichtigen Beitrag zum Thema liefern kann, weil sie den Schritt in formalisierte Lernsettings schon gesetzt hat.

6.1.2. Fragestellungen

Mit den 36 Frauen wurden leitfadenzentrierte Interviews geführt. Der Leitfaden²⁰⁴ bestand aus Einstiegsfragen zum jeweiligen Hauptthema und konkreten Themenbereichen, die nachgefragt werden sollten. Damit konnten wir einerseits gewährleisten, dass die Frauen durch offene Einstiegsfragen angeregt wurden, von sich aus zu erzählen und die Themen zu strukturieren. Andererseits boten die Unterthemen die Gewissheit, dass alle Bereiche bei allen Frauen abgefragt werden, um eine Vergleichbarkeit zu sichern. Anfangs wurden die bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen gebeten, ihren bisherigen beruflichen Lebensweg zu beschreiben, welche Schulen sie besucht haben, was sie nach der Schule gemacht haben, ob sie berufstätig waren und wenn ja, wie lange sie erwerbstätig waren und was dazu geführt hat, aus dem Berufsleben auszuschneiden. Damit konnten wir zum einen relativ genau den beruflichen Werdegang der interviewten Frauen erfahren, zum anderen wurden auch die Gründe für den Abbruch von Ausbildungen und die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit genannt. Gleichzeitig ließen sich damit die Längen der Phasen der Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit beschreiben.

Der zweite und wichtigste Themenblock befasste sich mit Lernen und Weiterbildung. Dazu wurden vier Hauptfragen gestellt: Woran denken die Frauen, wenn sie das Wort Lernen hören, wie macht ihnen Lernen Freude, haben sie bereits an einer Weiterbildung teilgenommen, welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht und was würde sie in ihrer aktuellen Situation dazu bringen, an einer Weiterbildung teilzunehmen? Daraus konnten wir in der Analyse ihren Zugang zum Lernen, ihre Lernerfahrungen und Lernanlässe, Barrieren für das Lernen, bisherige Weiterbildungserfahrungen und fördernde Bedingungen und Inhalte für Weiterbildung herausarbeiten.

Das dritte Thema befasste sich mit den IKT-Kenntnissen der Frauen und das vierte Thema mit der Frage, welche Weiterbildungseinrichtungen den Frauen in der Region einfallen und wo sie sich informieren würden, wenn sie an einer Weiterbildung teilnehmen wollten. Damit konnten das Wissen der Frauen über Weiterbildungsangebote analysiert werden und welche Informationsquellen für sie hinsichtlich Weiterbildung relevant sind.

Zu Beginn der Interviews wurde ein Fragebogen mit den Frauen ausgefüllt, mit dem wir harte Daten wie Alter, Anzahl der Personen im Haushalt, familiärer Status, höchste abgeschlossene Ausbildung, derzeitiger Erwerbsstatus, Führerschein und PKW-Besitz bzw. -verfügbarkeit sowie die Höhe des monatlichen Netto-Haushaltseinkommens erhoben haben. Die Fragen nach der Ausbildung und dem Erwerbsstatus dienten zur Überprüfung der Auswahlkriterien, da – wie schon oben beschrieben – diese Kriterien oft in den Vorgesprächen schwer zu eruieren waren.

Die Interviews dauerten zwischen 20 und 60 Minuten, sie wurden aufgenommen und wörtlich transkribiert. Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch nach Mayring. Wir hielten uns dabei im Großen und Ganzen an den Leitfaden. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus diesem Erhebungsschritt detailliert beschrieben.

²⁰⁴ Siehe Anhang

6.2. Auswertung der qualitativen Interviews

6.2.1. Beschreibung der Interviewpartnerinnen

Die 36 interviewten Frauen waren zwischen 23 und 55 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag bei etwa 39 Jahren. Neun Frauen waren unter 30 Jahre alt, fünf zwischen 31 und 35, acht zwischen 36 und 40, jeweils vier zwischen 41 und 45 und zwischen 46 und 50 und sechs zwischen 51 und 55 Jahren.

Von den befragten Frauen haben sieben keine Kinder, sieben ein Kind, 14 zwei Kinder, sieben haben drei Kinder und eine Frau hat neun Kinder (sie lebt derzeit mit ihren zwei jüngsten Kindern und einem Enkelkind, für das sie die Obsorge hat, im Haushalt). Von den 29 Frauen, die Kinder haben, haben 19 Frauen Kinder im Alter unter 14 Jahren.

Vier Frauen leben allein, zwölf mit ihren Kindern ohne Partner, davon drei mit erwachsenen Kindern und neun als Alleinerzieherinnen minderjähriger Kinder, 14 mit Kinder und Partner, vier mit Partner und zwei bei den Eltern bzw. bei einem Elternteil.

17 der befragten Frauen haben einen Migrationshintergrund²⁰⁵, wobei die Hälfte schon sehr lange in Österreich lebt, nämlich mehr als zehn bis 35 Jahre. Zwischen drei und zehn Jahren leben sechs Frauen in Österreich und unter zwei Jahre leben drei Frauen in Österreich. Sie stammen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, darunter Afghanistan, Ägypten, Armenien, Indonesien, Kosovo, Kroatien, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Syrien, Tschetschenien, Türkei, Ukraine, Usbekistan und Weißrussland.

Zwölf der Migrantinnen haben in ihren Herkunftsländern Ausbildungen absolviert, die länger als die neunjährige österreichische Schulpflicht dauerten – zwei Frauen sind darunter, die eine Ausbildung zur Krankenpflegerin gemacht hatten, eine als Krankenschwester, eine gibt als Abschluss ein Fernstudium an einer landwirtschaftlichen Akademie an, sieben haben Matura mit unterschiedlichen Schwerpunkten gemacht, eine hat Friseurin gelernt – aber ihre jeweiligen Ausbildungen werden in Österreich nicht anerkannt. Sie befinden sich in Bezug auf ihre Ausbildung, in einer ähnlichen Situation wie die Frauen österreichischer Herkunft mit maximal Pflichtschulabschluss.

Der Rest der interviewten Migrantinnen hat einen Abschluss der unter der österreichischen Pflichtschule liegt: Vier Frauen konnten in ihren Herkunftsländern keine Schule bzw. nur ein paar Jahre Volksschule absolvieren, da Krieg geherrscht, eine hat die Hauptschule abgebrochen.

Die befragten Frauen österreichischer Herkunft weisen durchwegs geringe Ausbildungen auf: Vier haben nach der Sonderschule gleich mit Hilfsarbeiten begonnen, eine Frau hat die achtjährige Volksschule und das Polytechnikum als höchste Ausbildung abgeschlossen, sieben Frauen haben die Hauptschule bzw. das Polytechnikum als höchste abgeschlossene Ausbildung angegeben, davon haben zwei den Hauptschulabschluss im Erwachsenenalter nachgeholt. Zwei Frauen haben die einjährige Hauswirtschaftsschule besucht und starteten von dort ihre Berufstätigkeit. Fünf der Frauen österreichischer Herkunft haben ihre Lehre abgebrochen. Die Lehrberufe reichten von Einzelhandelskauffrau, über Friseurin bis zur Hotelassistentin und lagen damit bis auf eine Ausnahme – eine Fotoassistentin – im traditionell weiblichen Bereich. In zwei Fällen lag der Hauptgrund des Lehrabbruchs darin,

²⁰⁵ Die Bezeichnung Migrationshintergrund für Frauen der ersten Generation wurde deswegen gewählt, weil ein Großteil schon sehr lange in Österreich lebt und deswegen die Bezeichnung Migrantinnen fehl am Platz wäre.

dass sie ihre zukünftigen Partner kennen gelernt haben und schwanger geworden sind. Zwei sind bei der Lehrabschlussprüfung durchgefallen und eine Frau hat die Lehre abgebrochen, weil ihr Vater gestorben ist.

Die interviewten Frauen führen unterschiedliche Gründe dafür an, dass sie keine weitere Ausbildung gemacht haben: Einige berichten, dass sie in dem Alter nicht lernen wollten und es vorgezogen haben, gleich Geld zu verdienen, was sie jetzt allerdings bereuen würden. Andere haben ihre Partner kennen gelernt und damit ist jegliche Ausbildung unwichtig geworden. Weitere Frauen berichten über den Einfluss der Eltern in diesem Alter. Entweder waren die Eltern dagegen, dass sie überhaupt eine weitere Ausbildung machten oder dass sie ihren Berufswunsch erfüllen konnten, wie zum Beispiel Krankenschwester, Tierpflegerin oder Friseurin. Die Kombination aus beiden Gründen schildert eine 46-jährige Frau aus Oberpullendorf sehr eindringlich: „Ja, ich habe mich da mit meiner Freundin in Eisenstadt im Spital angemeldet als Krankenschwester, ich wollte diplomierte Krankenschwester werden. Und das haben wir aber gemacht, ohne dass der Vater das gewusst hat. Aber irgendwie hat er es dann doch erfahren und dann ist er ins Spital gefahren und hat mich abgemeldet, weil dadurch, dass ich noch minderjährig war, hat er gesagt: ‚Meine Tochter geht arbeiten, die geht Geld verdienen!‘ Weil dadurch, dass wir zu Hause das ganze Geld haben abliefern müssen... Und die haben gut gelebt und deswegen habe ich arbeiten gehen müssen, gezwungenermaßen. Und da habe ich mir gesagt, wenn ich selber Kinder habe, ich würde den Fehler nie machen. Weil, mein Vater lebt zwar heute nicht mehr, aber vergessen tue ich ihm das nie. Weil er hat gemeint, nachher wird man schwanger und dann lernt man nicht mehr, aber das wäre sich alles schön ausgegangen. Ich wäre trotzdem mit der Lehre fertig geworden, dann hätte ich meine Kinder bekommen und dann hätte ich trotzdem arbeiten gehen können, weil als Krankenschwester kann man ja Nachtschicht arbeiten und dann hat man zwei Tage frei. Also, das wäre immer irgendwie gegangen. Aber leider sollte es nicht sein.“ (OP/i12)

Welche beruflichen Tätigkeiten haben die von uns interviewten Frauen vor ihrer Nichterwerbstätigkeit ausgeübt?

Zwei Drittel der Frauen mit Migrationshintergrund waren in ihren Herkunftsländern durchgängig erwerbstätig, sechs länger als zehn Jahre und sechs zwei bis drei Jahre z. B. als Verkäuferinnen, als Krankenschwestern, als Personalverrechnerin und als Sekretärin. Sie arbeiteten in Schulkantinen, in Textilfabriken oder in der Landwirtschaft (am elterlichen Bauernhof oder als „Arbeitsökonomin“ in einer Kolchose). Fünf Frauen waren vor ihrer Migration überhaupt nicht erwerbstätig, vier von ihnen weisen eine hohe Schulbildung auf, eine konnte überhaupt keine Schule in ihrem Herkunftsland besuchen.

In ihrer beruflichen Biografie stellte die Übersiedlung nach Österreich zumeist einen großen Bruch dar: Allen Frauen mit Migrationshintergrund – unabhängig von ihrer Vorbildung – ist gemeinsam, dass sie bisher am österreichischen Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen konnten. Sechs Frauen fanden in Österreich überhaupt noch keinen Job, zehn Frauen waren kurzfristig in unterschiedlichen Jobs beschäftigt oder „schwarz“ tätig. Sie arbeiteten als Reinigungskräfte, im Verkauf, im Pflegeheim, im Gastgewerbe, meist nur geringfügig, oft nur „auf Probe“ oder „schwarz“. Eine Frau berichtet, dass sie jahrelang als angelesene technische Zeichnerin mit ihrem Mann und Schwiegervater mitgearbeitet hat. „Ich war so erfüllt mit diesem Zusatzverdienst“ (ibk/23.1.-1), sagte sie, dass sie gar keine Prüfung machen wollte.

Von den 19 interviewten Frauen österreichischer Herkunft haben sieben früh Kinder bekommen und aus unterschiedlichen Gründen keinen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben gefunden: Davon haben vier Frauen drei Kinder, eine zwei Kinder, zwei ein Kind, wobei eine Frau ihr unheilbar krankes Kind bis zu dessen Tod gepflegt hat. Sie konnten, wenn

überhaupt, nebenbei nur geringfügig Putzjobs machen oder geringfügig selbständig als Putzmittel-Vertreterin tätig sein.

Fünf der befragten Frauen österreichischer Herkunft haben zwischen Hilfstätigkeiten in Fabriken und im Verkauf, Arbeitslosigkeit, Kindergeld und AMS-Kursen oftmals gewechselt. Die meisten von ihnen waren mindestens einmal in Sozioökonomischen Betrieben tätig. Drei von ihnen haben Kinder, zwei haben so starke Beeinträchtigungen, dass sie am ersten Arbeitsmarkt keine Arbeit finden.

Drei Frauen wechselten sehr oft zwischen unterschiedlichen Hilfstätigkeiten, sie arbeiteten als Fabrikarbeiterinnen, im Lager, im Verkauf oder im Gastgewerbe, teilweise sogar unangemeldet, bis sie wegen Krankheiten gekündigt wurden oder ihre Jobs aufgrund von Krankheit selbst aufgaben.

Vier Frauen haben sehr lange in derselben Firma gearbeitet und wurden wegen Konkurses oder Personalabbaus gekündigt. Danach konnten sie entweder überhaupt keinen Job mehr oder nur mehr auf kurze Zeit befristete Erwerbsmöglichkeiten finden.

Gemeinsam ist den befragten Frauen, dass sie aufgrund der nicht vorhandenen Berufsausbildung bzw. der nicht anerkannten Ausbildung aus dem Herkunftsland in Österreich nur Hilfstätigkeiten annehmen konnten. Diese Tätigkeiten zeichnen sich durch eine hohe Belastung, große Flexibilitätsanforderungen und große Unsicherheit sowie schlechte Bezahlung aus. Werden sie schwanger, steigen sie zeitweise aus dem Erwerbsleben aus und können danach die Tätigkeiten nur schwer mit der Betreuung ihrer Kinder vereinbaren. Da die Jobs sehr belastend sind, ist das Krankheitsrisiko sehr hoch. Im Falle von Krankheit werden sie außerdem sehr leicht gekündigt und durch andere ersetzt. Im Falle von Personalkürzungen sind die Hilfstätigkeiten die ersten Jobs, die wegfallen. Oftmals werden Hilfstätigkeiten am Arbeitsmarkt nur geringfügig oder „schwarz“ angeboten, so dass viele Frauen kaum berufliche Perspektiven haben. Sie wollen nur arbeiten und etwas dazuverdienen, wenn nicht angemeldet, dann eben „schwarz“. Je älter die Frauen werden, desto eher wird ihnen bewusst, was dies für Folgen für ihre Absicherung im Alter hat.

6.2.2. Gründe für die Nichterwerbstätigkeit

In den Interviews haben wir die Frauen gefragt, was dazu geführt hat, dass sie arbeitslos geworden sind bzw. dass sie zu arbeiten aufgehört haben, oder warum das Fuß-Fassen am Arbeitsmarkt bisher nicht funktioniert hat. Von den 36 befragten Frauen waren 20 zwischen drei und fünf Jahren, vier zwischen sechs und zehn Jahren, sechs zwischen 11 und 15, vier zwischen 21 und 25 und zwei über 31 Jahren nicht erwerbstätig.

Auffällig sind Unterschiede zwischen den Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen österreichischer Herkunft. Frauen mit Migrationshintergrund haben mit ganz spezifischen Problemen zu kämpfen: Da sind zum einen mangelnde Deutschkenntnisse, die es erschweren, dass sie Jobs bekommen oder ihren Job behalten, zum anderen liegen die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit in nicht nostrifizierten Ausbildungen oder im Fehlen einer Arbeitserlaubnis.

Sechs Migrantinnen sehen in den mangelnden Deutschkenntnissen den Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit: Eine 38-jährige Frau aus Sri Lanka, die seit 12 Jahren in Österreich lebt, hat zum Beispiel ihre Jobs immer wieder aufgrund von mangelnden Deutschkenntnissen verloren: „Da habe ich dann angefangen zu arbeiten. Ich habe acht Monate lang als Frühstücksbuffetköchin gearbeitet. Und dann, ich kann nicht sehr gut lesen, nicht sehr gut deutsch schreiben. Und dann als Frühstücksbuffetköchin muss man

aufschreiben, was man braucht... muss bestellen, solche Sachen. Ich konnte nicht sehr gut schreiben, dann habe ich meinen Job dort verloren.“ (OP/i11)

Fünf höher ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund beklagen, dass ihre Ausbildungen nicht anerkannt werden bzw. das Nostrifizierungsverfahren zu kompliziert ist und sie deswegen keine Arbeit finden. Zum Beispiel berichtet eine Frau, die in Weißrussland zur Krankenschwester ausgebildet wurde und dort zehn Jahre als Krankenschwester tätig war, warum ihre Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wurde: „Und in meinem Lehrplan gibt es zuwenig Stunden für Krankenschwester, darum haben sie mir gesagt, dass ich die Ausbildung neu machen muss... Wegen der Stunden geht das nicht. Die schauen auf den Lehrplan und nicht auf meine Arbeit.“ (B/T2/i2) Eine 34-jährige Frau aus Rumänien mit Matura und begonnenem Studium hat sowohl in Rumänien als auch in Österreich noch nie gearbeitet, würde jedoch gerne in Österreich eine Teilzeitbeschäftigung annehmen. (B/T1/i1)

Drei Migrantinnen schildern das zermürende Warten auf die Arbeitserlaubnis als Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit. Sie mussten mindestens fünf Jahre auf ihre Arbeitserlaubnis warten und konnten in dieser Zeit nur schwarz Arbeit annehmen.

Eine Frau aus der Türkei befürchtet, mit den Arbeitstechniken in Österreich nicht mithalten zu können: „Ich habe zehn Jahre lang in der Türkei im Bereich Textil gearbeitet. Ich kenne die alten Maschinen, aber in Österreich gibt es solche Maschinen nicht. Ich weiß es nicht, aber ich habe das so gehört.“ (B/T1/i2) Eine Frau mit drei Kindern, die aus Syrien immigriert ist, berichtet, dass ihr Ex-Mann gegen eine Arbeitsaufnahme war: „Und immer wieder habe ich versucht, wo meine Kinder ein bisschen älter waren. Aber er wollte nicht, dass seine Frau arbeiten geht und so, er heimkommt und Essen gibt's. Wild. Also, er hat sich leisten können, dass ich nicht arbeiten gehen muss.“ (ibk/24.1.-1)

Neben diesen „migrantinnenspezifischen“ Problemlagen sind viele der von uns befragten Frauen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – mit folgenden Problemen konfrontiert: Jobs, die Frauen mit geringer Schulbildung bekommen, sind meist prekäre Jobs: Schlechte Bezahlung, hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Frauen (die sich mit Kinderbetreuung nicht gut vereinbaren lassen), hohe Belastungen, Jobs, die als erstes gestrichen werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verändert.

So sind vier der befragten Frauen von ihrem Arbeitgeber gekündigt worden, da die Firma in Konkurs gegangen ist oder aus wirtschaftlichen Gründen Personal abgebaut werden musste. Diese vier Frauen sind, abgesehen von jenen Frauen mit Migrationshintergrund, die in ihrem Herkunftsland schon kontinuierlich berufstätig waren, diejenigen, die auf eine langfristige kontinuierliche Berufskarriere verweisen können. Sie haben zwischen zehn und 23 Jahren bei der gleichen Firma gearbeitet und sind dann durch wirtschaftliche Umstellungen entlassen worden. Dieser Einschnitt war so groß, dass sie im Anschluss daran keine Arbeit oder nur mehr kurzzeitig befristete Tätigkeiten oder geringfügige Arbeiten finden konnten, die sie immer weiter aus dem ersten Arbeitsmarkt trieben.

So schildert eine Frau, die als Landesforstarbeiterin zehn Jahre tätig war, ihre Situation nach der Kündigung wie folgt: „Dort hat ja der Jammer dann angefangen, weil für den meisten Arbeitsmarkt war ich dann schon zu alt in dem Sinn. Dann habe ich so Sachen angenommen, wie beim XX [ein Gasthaus, Anm. d. Aut.], aber das sind lauter befristete Arbeiten gewesen. Also, alles drei Monate befristet... Und dann bei den Hunden war ich dann, also bei den Tieren in Trassmarkt drüben. Das war allerdings nur, geringfügig. Der hat dort so ein Tierheim, so ein Tierasyl, und dort habe ich die Tiere betreut.“ (OP/i3)

Andere befragte Frauen konnten nach der Entlassung aufgrund des Konkurses der Firma überhaupt keine Arbeit mehr finden, wie zum Beispiel eine Frau, die 23 Jahre lang in einem

Pflegeheim tätig gewesen war, ihre Arbeit durch Konkurs der Firma verloren hatte und nun schon seit dem Jahr 2005 ohne Arbeit ist. (OP/i2) Eine 48-jährige Frau aus Oberpullendorf schildert, dass sie sich nach einer Reihe von Hilfsarbeiten als Büglerin, Verpackerin, Arbeiterin in einer Putenfarm, Zeitungsaussträgerin sowie Hausmeisterin mit ihrem Lebensgefährten selbständig gemacht hat. Dabei sind sie gescheitert und er hat ihr „...dann einen Haufen Schulden hinterlassen. Und seitdem [seit vier Jahren, Anm. d. Aut.] bin ich arbeitslos.“ (OP/i12)

Abgesehen von so objektiven Gründen wie dem Konkurs einer Firma sind die weiteren Gründe der Nichterwerbstätigkeit zumeist eine Kombination aus Bedingungen am Arbeitsmarkt und privaten Gründen. Schlechte Arbeitsbedingungen in Kombination mit Betreuungspflichten veranlassen bildungsbenachteiligte Frauen, die im untersten Segment des Arbeitsmarktes tätig sind, sich nach einer Kosten-Nutzen-Abwägung oft gegen die Berufstätigkeit zu entscheiden. Diese Entscheidungen stellen keinen einmaligen Akt dar, sondern sind Teil eines schleichenden Prozesses. Die Frauen gehen Kompromisse ein, versuchen solange, ihr Privatleben an die Flexibilitätsanforderungen der Jobs anzupassen und umgekehrt, bis sich der Spagat zwischen den zwei Bereichen nicht mehr durchhalten lässt und sie sich die Frage stellen, ob sich das „Arbeiten Gehen“ unter diesen Bedingungen noch lohnt.

Zwei typische Gruppen unter den befragten Frauen lassen sich beschreiben: Die eine Gruppe von Frauen sucht aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen eine Alternative im Privaten: So beschreibt eine Frau aus Oberpullendorf ihre Entscheidung für das Private wie folgt: „Das kann ich ihnen genau sagen, da habe ich ein Jahr, aber geringfügig, gearbeitet. Da habe ich aufgehört, da war ich schwanger mit meiner Tochter, sie wird jetzt drei, also vor dreieinhalb bis vier Jahren. Da war ich geringfügig und die waren sehr zufrieden mit mir als Verkäuferin. Und die wollten nicht mehr als 15 Stunden, geringfügig zählt nicht zu Pensionsversicherung, für nichts. Das war mir zu wenig, irgendwie. Und dann doch Verpflichtung, Sonntag arbeiten und Wochenende. Und dann habe ich gedacht, wenn schon denn schon. Und dann bin ich schwanger geworden und dann hat das eh gepasst.“ (OP/i8)

Eine andere Frau schildert, dass sie ihren Vollzeitjob als Regalbetreuerin in Linz aufgegeben hat, da sie ihren Freund kennen gelernt hat und mit diesem zurück ins Burgenland gezogen ist und seitdem „eigentlich mehr daheim als in der Arbeit ist“. (OP/i6)

Oft sind es auch Frauen, die sehr früh Kinder bekommen haben und sich danach für die „Alternativrolle Hausfrau“ entschieden haben, da sie keine Kinderbetreuung organisieren konnten und ihre beruflichen Aussichten sehr schlecht waren. So begründet eine Frau aus Oberpullendorf, die mit 17 Jahren ihr erstes Kind bekommen hat und vorher zwei Jahre in einer Näherei gearbeitet hat, ihre 34-jährige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt folgendermaßen: „Und da war ich halt immer daheim, ich hätte keinen Menschen gehabt für die Kinder. Ich bin halt immer daheim gewesen.“ (OP/i7) Eine andere Frau, die mit 18 ihr erstes Kind bekommen hat und die Lehre aufgrund der Schwangerschaft abgebrochen hat, pendelt seit fünf Jahren zwischen Elternkarenzgeld- und Arbeitslosenbezug. (ibk/16.1-2)

Die andere Gruppe sind Frauen mit Kindern bzw. anderen Betreuungspflichten, die aufgrund der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen die privaten Pflichten nicht mit dem Job vereinbaren konnten oder sich aufgrund von fehlenden Jobchancen ins Private zurückgezogen haben. Eine Frau beschreibt einen Job folgendermaßen: „Das war zu gut. Gute Leute und alles in Ordnung, aber ich musste dafür um fünf Uhr aufstehen, zur Arbeit gehen. Meine Tochter hat noch geschlafen, ist nicht in die Schule gegangen. Eineinhalb Monate quälen.“ (B/T2/i13) Eine weitere Frau, die vorher auf Saison arbeiten war, konnte, nachdem sie ein Kind bekommen hat, nicht wieder auf Saison gehen und ist seitdem zu Hause. (B/T1/i3)

Eine 38-jährige Frau aus Innsbruck, deren Kind bereits während der Elternkarenz sehr oft krank war, glaubt, dass sie Schwierigkeiten hätte in einem Betrieb, wenn ihr Kind so oft krank ist: „Welche Firma würde das akzeptieren, wenn ich sicherlich daheim bleibe, wenn’s Kind... Es ist schwierig und die Arbeitszeiten. Es ist alles schwer... Es ist einfach schwer. Und ich gebe mein Kind sicher nicht ganztags weg. Es hat keinen Papa und die Mama ist auch nicht da. Dann kann ich ihn gleich in ein Heim hineinstecken.“ (ibk/22.8.-1) Sie sucht bestenfalls eine Teilzeitstelle, denn sie ist der Überzeugung, dass es nicht gut ist, wenn Mütter von Kleinkindern ganztags arbeiten gehen: „Ich sage, was hat das Kind von mir bitte? Das sind psychisch kranke Leute später. Das ist meine Meinung.“ (ibk/22.8.-1)

Eine andere Frau aus Innsbruck, die seit vier Jahren zwischen Elternkarenz und Notstandshilfe wechselt, kann auch aufgrund der zwei Kinder nur eine Vormittagsstelle annehmen. (ibk/22.8.2-2) Derzeit ist sie wegen Depressionen im Krankenstand, da sie mit dem Druck nicht zurechtkommt, zu wenig Geld hat und „zur Caritas gehen muss“, weil sie ihren Kinder nicht einmal neue Kleidung kaufen kann.

Eine 39-jährige Frau aus Innsbruck hat in den letzten zwölf Jahren im Abstand von jeweils vier Jahren drei Kinder bekommen. Sie war dazwischen immer wieder nur geringfügig selbständig als Putzmittel-Vertreterin tätig. Nach dieser langen Zeit der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit will sie sich neu orientieren, sie schwankt zwischen den Plänen, selbständig zu werden und ein eigenes Geschäft zu haben oder sich umschulen zu lassen. (ibk/8.10.-2)

Die Pflege von Angehörigen kann ebenfalls der Grund für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sein: Nach einer beruflichen Odyssee zwischen Schwarzarbeit, geringfügigen Beschäftigungen, Anstellungen in Leihfirmen und Teilnahme an AMS-Kursen hat sich eine Frau aus Oberpullendorf ins Private zurückgezogen und betreut nun ihre Eltern. Die Phase der Schwarzarbeit beschreibt sie wie folgt: „Und dann habe ich einen Job angenommen in einer Disko, erst einmal so zum aushelfen. Ja, super habe ich gesagt, weil da kann ich in der Nacht arbeiten. Da habe ich dann gearbeitet, zehn Jahre. Und jedes Mal, wenn ich gesagt habe, tätet ihr mich nicht anmelden, hat er gesagt: ‚Nein, wir werden eh bald zusperren und so lange tun wir nicht.‘ Und: ‚Willst nicht mehr?‘ Dann habe ich gesagt: ‚Ich will schon, aber du musst mich irgendwann anmelden.‘ Und so ist es weitergegangen, dann sind die zehn Jahre vorbeigegangen. Dann haben sie wirklich zugesperrt die Disko und dann habe ich in Lockenhaus in einem Kaffeehaus angefangen zu arbeiten. Und die haben auch gesagt, ein paar Stunden nur, ein paar Stunden nur. Aber am nächsten Tag hat sie dann gesagt, ‚aber kommst eh, kommst eh!‘ Also so. Sie haben gesagt, ‚nur ein paar Stunden‘, aber gearbeitet habe ich immer 12 Stunden. Und immer am längsten dort geblieben. Alle sind heimgegangen und die andere Kellnerin hat zu mir immer gesagt: ‚Geh, du hast eh nicht so weit heim, du lebst eh in Lockenhaus.‘ Immer. Oder wollten immer frei haben. Ich habe keinen Sonntag frei haben, gar nichts, keinen Feiertag. Meine Tochter sagt immer: ‚Ich kann mich nicht erinnern, dass wir jemals Muttertag gefeiert haben.‘ Ich habe immer müssen arbeiten.“ (OP/i9)

Nach dieser langen Phase im Bereich Schwarzarbeit versuchte die interviewte Frau aus Oberpullendorf im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was ihr nur kurzfristig und über Leihfirmen gelang. Als sie nur mehr Arbeiten für ein Monat bekam und es ihren Eltern gesundheitlich immer schlechter ging, hat sie sich dafür entschieden, die Pflege ihrer Eltern zu übernehmen.

Eine Frau aus Innsbruck hat 14 Jahre lang ihre unheilbar kranke Tochter gepflegt und möchte nun durch Weiterbildung wieder ins Berufsleben zurückkehren: „Ich möchte unbedingt eine Ausbildung haben und ich habe eine Vision und ich habe eine bestimmte Vorstellung, was ich haben möchte. Ich möchte diese Arbeit fortführen oder fortsetzen, was ich mit meiner Tochter 14 Jahre lang gemacht habe. Ich würde gerne in einem sozialen

Bereich arbeiten, sozialen Beruf, da habe ich mir auch viele Gedanken darüber gemacht.“ (ibk/8.10.-1)

Eine weitere Gruppe sind jene Frauen, die aufgrund von körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen nie Zugang zum ersten Arbeitsmarkt fanden oder ihre Arbeitsstelle verloren haben.

Eine 24-jährige Frau aus Oberpullendorf konnte sich zum Beispiel nie in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Nach dem Besuch der Sonderschule hat sie kleine Hilfsarbeiten angenommen, eine Anlehre als Reinigungskraft begonnen und an unterschiedlichen Beschäftigungsprojekten teilgenommen. Nun ist sie seit drei Jahren arbeitsuchend. (OP/i4)

Eine 53-jährige Frau, die drei Kinder allein erzogen hat und über psychische Probleme klagt, beschreibt ihre berufliche Situation wie folgt: „... ich habe jahrzehntelang [28 Jahre, Anm. d. Aut.] nur geputzt, also geringfügige Stellen. Und das ist halt schlecht jetzt mit den Jahren, aber wenn du ganz allein bist und niemand hast für die Kinder, ist es halt ganz schwer. Das kann sich ein anderer gar nicht vorstellen, weil jeder sagt: ‚Warum bist du nicht arbeiten gegangen?‘ Und ich sage, ich bin eh gegangen, aber die Leute stellen sich das alles so einfach vor. Die meisten sind verheiratet, haben einen Mann daheim, die können geringfügig arbeiten gehen, denen geht das nicht ab. Aber was du da alles machen musst, allein als Frau. Also, ich habe müssen viel kämpfen, auf mich habe ich immer vergessen und das ist halt auch... Und das geht dann schon an die Psyche, wenn man ein bisschen älter ist.“ (B/T3/i2)

Körperliche und psychische Beeinträchtigungen führen nicht nur dazu, dass einige Frauen nie im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, sondern auch dazu, dass sie vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Eine 54-jährige Frau aus Oberpullendorf hat 30 Jahre mit kurzen Unterbrechungen wegen der Kinder als Fabrikarbeiterin in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet – von Metallverarbeitung, Elektrobereich bis zu einer Getränkefabrik und Champignonfabrik, – bis sie von einer Ampelfabrik wegen Krankheit entlassen wurde: „Und von der Champignonfabrik habe ich dann auch aufgehört und dann bin ich in eine Ampelfabrik gegangen. Und das war, da war ich fünf Jahre... die letzten fünf Jahre war ich dann in der Ampelfabrik und dann habe ich leider die Krankheiten bekommen und bin operiert worden. Bin mit den Füßen vier Mal operiert worden. Und auf der Hand operiert worden und seitdem bin ich dann, 2001, 2002 bin ich entlassen worden von der Firma. Ja, dann habe ich zirka zwei Jahre vom AMS ein Geld bekommen und zwar des, mit Krankenstand hat sich das immer hinausgezögert, die Arbeitslose und da habe ich zirka zwei Jahre dort ein Geld bekommen und dann war es leider aus. Und seitdem, zirka seit 2003 bin ich zu Hause und bekomme nichts mehr.“ (OP/i5)

Für eine 53-jährige Frau aus Bruck scheint die Berufsunfähigkeitspension, die einzige Möglichkeit zu sein, zu einer Existenzsicherung zu kommen: „... weil dann habe ich eh Pension angesucht, weil die am Arbeitsamt mir gesagt haben, sie haben keinen Job für mich, sie haben keine Arbeit für mich. Ich soll probieren die Pension, die haben mich ja eigentlich darauf gebracht. Und jetzt suche ich eh schon das dritte Mal an. Und jetzt habe ich gesagt, jetzt schaffe ich es, weil das war der 13. Dezember und 13 ist meine Glückszahl. Und jetzt habe ich die Ärzte alle zusammen, da habe ich eh so lange gewartet und jetzt warte ich schon alle Tage, dass im Jänner vom Gericht was kommt. Vielleicht habe ich eine Chance. Das wäre für mich eine nervliche Belastung weniger. Dass du nicht immer denken musst, wie kommst du durch. Und das Monat ist lang und es ist eh alles so teuer. Das ist nicht mehr lustig. Wenn du ein bisschen was einkaufst, 20 Euro sind weg.“ (B/T3/i2)

Eine befragte Frau erhält aufgrund von psychischen Problemen eine vorerst auf ein Jahr befristete Berufsunfähigkeitspension, zwei Frauen haben einen langfristigen Pensionsanspruch aufgrund von Krankheiten erlangt.

Zwei der befragten Frauen aus Innsbruck sind seit längerem arbeitslos, haben jedoch keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Eine 48-jährige Frau, die mit drei Kindern zusammenlebt – eines davon ist ihr Enkelkind –, bezieht Sozialhilfe. Eine 25-jährige Frau, die seit zwei Jahren keine Arbeit hat, auch nicht am Arbeitsamt arbeitslos gemeldet ist und sich irgendwie anders durchs Leben schlägt, gibt an, dass sie keine Notstandshilfe bekommt, weil ihr Partner zuviel verdient.

6.2.3. Zugang zum und Stellenwert von Lernen im derzeitigen Leben der Frauen

Die Bedeutung von Lernen im Leben der Frauen wird unter sehr unterschiedlichen Aspekten gesehen. Das Spektrum spannt sich von formellem zu informellem Lernen sowie von Erfahrungen in der Schule bis zum Lernen im Erwachsenenleben. Gemeinsam ist allen Erfahrungen, dass die befragten Frauen österreichischer Herkunft dem Lernen eher skeptisch gegenüber stehen, während Frauen mit Migrationshintergrund dem Lernen gegenüber etwas offener sind. Je näher positive Lernerfahrungen in der Biografie liegen, desto eher sehen die Befragten die Chancen, die im Lernen liegen.

6.2.3.1. Mit dem Begriff „Lernen“ nichts anfangen können...

Vielen befragten Frauen fällt es im ersten Moment schwer, auf die Frage nach der Bedeutung von Lernen eine Antwort zu geben. Sie verstehen anfangs diese Frage überhaupt nicht. Erst nach mehrmaligem Nachfragen und dem Aufzählen von Beispielen durch die Interviewerin versuchen sie, Bezüge zum Lernen herzustellen. Das ist ein Hinweis darauf, dass Lernen in ihrem Leben einen geringen Stellenwert hat bzw. dass ihnen der Stellenwert von Lernen für ihr Leben nicht bewusst ist.

Vielen Frauen fällt auf die Fragen, was ihnen zum Lernen einfällt bzw. welche Bedeutung Lernen für sie hat, überhaupt nichts ein. Eine 33-jährige Frau aus Bruck gibt folgende Antwort: „Ja, ich weiß nicht, wie soll ich das jetzt beschreiben? ... Ja ... (lacht). Da haben sie mich jetzt super getroffen. Ja, was soll ich da sagen? Ja eben ... Lernen. Ich weiß nicht, wie ich das beschreiben soll. Wirklich nicht momentan. Überhaupt nicht. Wenn ich was nicht kann, dann lerne ich das halt, nicht? Ich weiß nicht, wie ich das ausdrücken soll. Mir liegt es auf der Zunge. ... Da komme ich nicht drauf jetzt. Das ist aber witzig.“ (B/T3/i1) Gerade Frauen mit einer sehr geringen Ausbildung, wie zum Beispiel Frauen, die die Sonderschule besucht haben, fällt es schwer, sich überhaupt zum Lernen zu äußern. Sie haben sich zumeist in der Schule schon sehr schwer getan und sehen Lernen im engsten Sinn als formellen Lernprozess.

Andere Frauen können mit dem Begriff „Lernen“ nichts anfangen, haben Schwierigkeiten mit dem Begriff „Lernen“ umzugehen: „Lernen. Lerngefühl. Durch Menschen Kontakt bekommen. Lernt man hören oder so ähnliches. Durch Kindererziehung lerne ich auch. Lang in die Schule gehen. Man kann im Leben alles erlernen, glaub ich, wenn man will.“ (ibk/22.8.-1)

Den wenigen Frauen, die auf positive Lernerfahrungen zurückgreifen können, fällt hingegen zur Bedeutung von Lernen sehr schnell was ein. So schildert eine 33-jährige Frau aus

Innsbruck, die den Hauptschulabschluss als Erwachsene nachgeholt hat, den Stellenwert von Lernen in ihrem Leben sehr detailliert: „Für mich ist Lernen alles! Also, ich bin ein sehr wissbegieriger Mensch. Mich interessiert alles und ich hinterfrage alles und vielleicht liegt es an mir, ich bin schon größtenteils auch ein Außenseiter, weil ich kein Mitläufer und ein Jasager bin, ... ja ich hinterfrag das und das ist halt für mich Lernen, indem man hinterfragt, nachliest, informiert, vielleicht diskutiert und einfach so sammelt sich Wissen und so lernt man einfach. Das ist für mich Lernen und Wissen. Und Wissen ist für mich gleichzeitig auch und Lernen ist auch Macht und nicht auf das reduziert auf umso mehr ich weiß und der andere weniger weiß, dann kann ich ihn beeinflussen oder oder oder. Sondern, für mich, keiner kann mir was vormachen. Bzw. ich habe mein Hirn, ich kann selber denken und ich bin nicht abhängig, was ein anderer für mich sagt oder spricht oder tut. Das ist für mich Lernen.“ (ibk/8.10.-1)

6.2.3.2. Assoziation Schule

Für viele Frauen österreichischer Herkunft steht Lernen für Schule. Wer eine Prüfung abgelegt hat, hat etwas gelernt. Zumeist denken die Frauen sehr schnell an negative Erfahrungen aus der Schulzeit, die mit Versagensängsten verbunden sind, so wie eine 38-jährige Frau aus Oberpullendorf: „Da kommen die Gedanken (lacht): strenge Lehrer, Rechnen, und dass das irrsinnig schwer war... Und dass ich es nicht schaffe, das sind die Gedanken dann gewesen. ... So wild halt (lacht), mit Schweißausbruch gleich (lacht). Das war arg.“ (OP/i1) Eine andere Frau aus Innsbruck erzählt, dass sie schon ab der Volksschule Schwierigkeiten in der Schule hatte und erst durch einen BFI-Kurs einen positiven Hauptschulabschluss erlangen konnte: „Also am Anfang war es katastrophal. Die Volksschule hat mich nie interessiert. Ich bin auch mit den Lehrern nicht immer so gut zurechtgekommen. Bin viel daheim geblieben, habe geschwänzt. Aber in der Hauptschule ist es dann schon gegangen. Also, in der zweiten, dritten Hauptschule habe ich schon angefangen mitzumachen und da habe ich geschaut, dass meine Noten passen. Ich habe mich halt in Mathe und in Geschichte ziemlich schwer getan und habe dann halt an Fünfer gehabt. Und dann wollt ich es [den Hauptschulabschluss, Anm. d. Aut.] im BFI noch mal machen, weil ich die Lehre unbedingt haben wollte und mit an Fünfer, also zwei, braucht ich's nicht probieren. Und habe dann Gott sei Dank positiv abgeschlossen und habe das anfangen können.“ (ibk/16.1.-2)

Nur wenige Frauen berichten von positiven Schulerfahrungen, die sie zumeist nicht mit Lernen im Allgemeinen verbinden, sondern mit einzelnen Fächern, die sie geliebt haben, wie zum Beispiel eine Frau aus Oberpullendorf schildert: „Wo das Lernen lustig war? Im Musikunterricht, da war es am lustigsten, weil mir alles Spaß gemacht hat, das Singen und die Musik machen mir Spaß. Das macht mir heute noch Spaß. (lacht) Das ist das, was mir als erstes einfällt, und als zweites Naturgeschichte, also alles, was mit Natur zu tun hat. Ganz hinten kommt dann Deutsch, na ja sagen wir, Deutsch und Mathematik sind gleich. Aber so eigentlich mehr die Natursachen und wie gesagt Musik. Das hört sich blöd an, so ein bisschen seicht? Ach ja, Turnen habe ich total vergessen. Das waren ja die schönsten Stunden.“ (OP/i3)

Die befragten Frauen erkennen retrospektiv die Wichtigkeit von Lernen in der Schulzeit und übertragen dies oft auf den Lernerfolg ihrer Kinder. Viele Frauen schildern, dass sie selbst wohl in der Schulzeit nicht lernen wollten, jedoch bei ihren Kindern sehr darauf schauen, dass sie lernen und Erfolg in der Schule haben.

6.2.3.3. Formelles Lernen im Erwachsenenalter

Die Assoziationsketten zwischen Lernen und Schule, die die befragten Frauen österreichischer Herkunft zumeist aufbauen, legen auch nahe, dass die Schulzeit vorbei ist und schulisches Lernen wohl was für Kinder ist, jedoch im Erwachsenenalter keinen Platz hat. Aussagen wie die einer 38-jährigen Frau belegen dies: „Aber so fort lernen möchte ich... nein. Ich täte das jetzt nimmer mehr, dass ich irgendwas Größeres lern. Oder in eine Schule setzen. Nein, nein (lacht). Das wäre... nein. Lernen, habe ich gesagt, das ist für mich nichts mehr. Weil ich gehe lieber arbeiten.“ (OP/i1) Viele Frauen begründen ihr Desinteresse an Weiterbildung damit, dass sie einer Erwerbsarbeit den Vorzug geben würden. Sie möchten nicht mehr die Schulbank drücken, sondern „etwas machen, einen Job haben schon. Stubenmädchen oder so was.“ (OP/i2)

Andere Gründe, warum die Befragten keine Weiterbildung machen wollen, sind Betreuungspflichten gegenüber ihren Kindern oder Krankheiten. Dazu kommen noch Versagensängste, Gefühle wie Angst und Scham und nicht zuletzt fühlen sich viele Frauen zu alt bzw. äußern Bedenken wegen ihres Alters. (Siehe dazu die Unterkapitel zu Scham/Angst, Seite 144 und Alter, Seite 146)

Trotz dieser vielen Einwände wird Weiterbildung im Erwachsenenalter von den befragten Frauen durchwegs positiver beurteilt, als ihre Schulerfahrungen es zulassen würden. Ist der Verwertungszusammenhang gegeben, sehen einige der Befragten Weiterbildung als Chance. Eine 25-jährige Frau aus Innsbruck, die bisher nur kurz in einem sozialökonomischen Betrieb gearbeitet hat, schildert ihre Ambitionen wie folgt: „Aber wenn ich heute weiß, dass ich die Chance hätte, dann täte ich schon lernen. Ja sofort. Also, wenn ich..., mein Traumberuf wäre ja Kindergartentante, und wenn ich da in die Schule hineinkommen würde, nachher täte ich es sofort machen. Das weiß ich.“ (ibk/16.1.-3) Auch eine 48-jährige Frau, die gleich nach der Hauptschule zu arbeiten begonnen hat, schildert euphorisch die Vorteile von Weiterbildung: „Weiterbildung. Chancen beim Arbeitsmarkt. Bessere Lebensqualität. Einiges fällt mir da ein. Und den Kindern viel mehr mitgeben können, weil man selber ja auch weit mehr weiß. Ja, einfach eine Wertsteigerung ist das.“ (ibk/16.1.-1)

Frauen, die schon einmal den Sprung in eine Weiterbildung geschafft haben, sehen diese durchwegs positiv. Aussagen wie „für mich, diesen Kurs zu besuchen, das ist ein Fest. Jeden Tag. Ich sage nie: ‚Ach, ich kann nicht heute.‘ Ich will! Das ist für mich gut, mit Leuten...“ (B/T2/i13) oder über einem FIT-Frauenkurs: „Lernen hat Spaß gemacht, da ich verschiedene Sachen kennen gelernt habe und es war abwechslungsreich.“ (OP/12) oder die Aussage einer Migrantin über einen Berufsorientierungskurs: „Ich hoffe, dass es wieder einen solchen Kurs gibt, weil, wie gesagt, ich brauche das. Ich brauche eine Ausbildung. Ich habe in meinem Land nichts gelernt, das war eine ganz andere Zeit. Ich habe nur so gearbeitet, viel gearbeitet natürlich schon, aber ohne Lehre.“ (B/T2/i9) geben Hinweise darauf, wie wichtig die ersten Schritte ins Lernen für die Frauen sind.

6.2.3.4. Informelles Lernen/Lernen im Alltag

Die befragten Frauen sehen viel eher positive Aspekte des Lernens, wenn dieses nicht in einem engen Zusammenhang zum formellen Lernen steht. Sie sind sich einig, dass sie ständig im Alltag ständig lernen.

Wird Lernen von den befragten Frauen als informelles Lernen verstanden, fällt ihnen sehr viel zur Wichtigkeit von Lernen ein. Die Menschen würden jederzeit lernen, eine Frau aus Operpullendorf drückt dies folgendermaßen aus: „Da kann ich nur ein Sprichwort sagen, von

einer Bekannten, dort wo ich gelebt habe nach der Scheidung, und die hat zu mir immer gesagt: ‚Und bist du noch so eine alte Kuh, lernst du immer noch dazu.‘ (lacht) Das Lernen wird nie aus sein, lernen tut man jeden Tag, kann man irgendetwas dazulernen. Selbst wenn ich mir den Fernseher aufdrehe und mir die Millionenshow anschau, lerne ich was dabei. Weil gewisse Fragen weiß man nicht. Man lernt immer dazu.“ (OP/i5)

Eine Frau aus Innsbruck beschreibt ihre Erfahrungen mit informellem Lernen wie folgt: „Was Angenehmes, also wenn man was Neues wieder, also mit was Neuem konfrontiert wird, das mag ich eigentlich sehr. Ja nur positive Sachen fallen mir da eigentlich ein zu lernen. ... Ja, das, ich find es sehr gut, wenn man viele verschiedene Sachen lernen kann. Wenn man, ich denk oft so, wie Schicksal so verschiedene Phasen im Leben oder ich habe so sehr verschiedene Arbeitsplätze gehabt oder. Dadurch habe ich sehr viele verschiedene Menschen kennen gelernt und von denen wieder gelernt. Also, ich habe das immer sehr positiv gesehen.“ (ibk/20.1.-1)

Eine andere Frau sieht in jeder Lebenserfahrung eine Lernerfahrung: „Ja, dass man immer wieder neue Erfahrungen macht, in jeder Situation. In jeder Lebenssituation lernt man. Das habe ich gelernt dabei. Das was mit meiner Mutter war und so. Das habe ich auch draus gelernt. Das was jetzt zurzeit mit meiner Beziehung ist. Da lerne ich momentan auch draus. Nach 24 Jahren. Das war so und jetzt ist es wieder so. Aber ich meine, ich sag alles ist alles, was man da jetzt kennen lernt oder so, ob Beruf, Job. Es ist, glaub ich, alles eine Lernphase... im Leben. So sehe ich das.... Ich bin immer offen für Neues, Ich bin neugierig, das kommt noch dazu und ich bin überall dabei.“ (ibk/8.10.-2)

Jene Frauen, die Lernen als lebenslangen Prozess begreifen, haben eine andere Definition von Lernen und bewerten Lernen auch zumeist positiv. Lernen findet für sie im Alltagsleben statt und nicht nur in Bildungsinstitutionen wie Schulen oder Erwachsenenbildungsinstitutionen.

Obwohl einige Frauen überzeugt sind, dass Lernen ein lebenslanger Prozess ist, können sie ihre Überzeugung in ihrem Leben nur begrenzt umsetzen. Eine 51-jährige Frau aus Oberpullendorf zum Beispiel, die meint, dass sie selbst für das Lernen zu alt sei und der auch kein Inhalt einfällt, den sie lernen möchte, betont, „man lernt nie aus, sozusagen. Es ist einmal so, man lernt immer dazu. Das ist, glaube ich, schon wichtig, oder?“ (OP/i8) Dieser Widerspruch, der sehr oft vorkommt, kann ein Hinweis darauf sein, dass den Frauen wohl bewusst ist, dass gesellschaftlich lebenslanges Lernen verlangt wird, dass sie dies jedoch nicht in ihren Lebenslauf integrieren können.

Nur wenige Frauen österreichischer Herkunft erwähnen konkrete Beispiele für das informelle Lernen, die über Floskeln wie „man lernt nie aus“ oder „man lernt das ganze Leben“ hinausgehen, wie es eine Frau detaillieren kann: „Ich tue viel lesen. Also, es interessiert mich, was in der Welt im Moment geschieht. Also, jeden Tag lese ich Zeitungen. Und was ich im Alltag lerne. Also, sehr viel lesen. Im Alltag bleibt nicht so viel Zeit übrig mit dem Kind, jetzt im Moment, (...) wenn ich daheim lerne. Ich tue halt viel lesen, mehr. So, eben so Gesundheitsbücher und so.“ (ibk/22.8.-1) Eine andere Frau aus Innsbruck nennt als Beispiel, dass sie bei der Langen Nacht der Museen teilgenommen hat und dort viel gelernt hat, denn „mich interessiert Geschichte wahnsinnig (...) sehr und ich habe gemerkt, dass Geschichte einfach sehr verknüpft ist mit Religion und Politik. Geschichte ist Politik.“ (ibk/8.10.-1)

6.2.3.5. Einstellung der Migrantinnen zum Lernen

Migrantinnen können mit dem Begriff Lernen meist viel eher etwas anfangen, als die von uns interviewten Frauen österreichischer Herkunft. Lernen im Alltag ist ihnen nicht fremd, denn

sie haben die Erfahrung gemacht, in ein Land zu kommen, dessen Kultur ihnen fremd ist und dessen Sprache sie nicht verstehen. Das mussten sie lernen, einerseits in Kursen, an denen sie teilgenommen haben, andererseits zu einem guten Teil im Alltagsleben: beim Fernsehen, beim Einkaufen, beim Reden mit den Nachbarinnen. Die Bedeutung von Lernen ist ihnen durchaus bewusst: Deutschkenntnisse sind zentral, um sich im Einwanderungsland zu verständigen, sind Voraussetzung für ein selbständiges Leben, um einen Job zu bekommen.

Eine Migrantin aus Rumänien schildert ihren Zugang zum Lernen folgendermaßen: „Lernen, das ist super. Ich möchte immer lernen. Das ist für mich super. Wenn ich was lerne, bin ich ein Mensch. Meine Bedeutung: Mensch muss im ganzen Leben immer lernen, muss immer probieren, weitergehen, weiter, weiter, weiter, nicht stehen auf dem gleichen Platz. Muss weiter lernen und weiter gehen, muss probieren, noch bessere Zukunft finden, bessere Arbeit finden. Das ist super. Ich möchte diesen Beruf lernen, dann vielleicht möchte ich beginnen zu arbeiten, dann möchte ich nach vielleicht drei, vier Jahren noch einen Kurs besuchen, aber einen noch besseren Kurs (lacht). Ich kann besser sprechen in drei, vier Jahren, dann kann ich einen anderen Kurs besuchen, einen besseren (lacht).“ (B/T2/i2)

Dieses Verständnis von Lernen zeigt sich auch in der Aussage einer 52-jährigen Frau aus Tschetschenien: „Ich muss überall lernen. Ich brauche es. Zum Beispiel ohne Deutsch – keine Chance. Das muss überall sein. Lernen, das ist wichtig. Ich kann das auch, aber ich bin nicht so jung zum Weiterlernen. Für mich ist es jetzt wichtig, Deutsch zu lernen.“ (B/T2/i13) Eine Frau aus Usbekistan bejaht die Frage, ob Lernen Freude macht, umgehend und ergänzt „weil ohne Sprache ich mache nichts, hier, ich kann nicht allein zum Arzt oder Apotheke oder Klinik gehen. Überall ich brauche Sprache.“ (ibk/21.1.-1) Lernen hat für die meisten Frauen mit Migrationshintergrund „den ersten Platz. Lernen ist das Wichtigste“ (B/T2/i9). Lernen ist jedoch für die Frauen mit Migrationshintergrund nicht immer mit Spaß verbunden, sondern auch mit Anstrengung: „Lernen macht nicht Spaß, lernen muss man.“ (B/T2/i9)

Unabhängig von der Vorbildung und dem Herkunftsland sehen Frauen mit Migrationshintergrund Lernen als positiv, als Möglichkeit, ihre Chancen zu verbessern, überhaupt einen Job bzw. einen besseren Job zu finden, den sozialen Aufstieg zu schaffen. So schildern zwei Frauen mit völlig unterschiedlicher Vorbildung einen ähnlichen Zugang zum Lernen. Beide haben ein klares Ziel vor Augen, sie wollen ihre Chancen in Österreich verbessern. Die eine stammt aus Kroatien und hat dort die HAK-Matura gemacht und drei Jahre Berufserfahrung als Personalverrechnerin gesammelt, die andere stammt aus Afghanistan und hat aufgrund des Krieges niemals eine Schule besuchen können.

„Lernen (lacht), das ist eine Herausforderung für mich. Ich finde es toll, aber... ja, Lernen ist für die Zukunft. ...Nur, wie gesagt, es ist ja auch bei mir, lernen ... ich wollte auch Personalverrechnungskurs machen, nur wie gesagt, mit den Kindergartenarbeitszeiten geht sich nicht aus. Deswegen habe ich da gar nicht mehr überlegt. Aber lernen ist toll, ist sicher positiv. Und es macht schon mehr Türen auf, mehr Möglichkeiten, um zu arbeiten. Und mehr zu wissen, und ich glaube, heutzutage muss man flexibel sein. Wenn ich denke, vor allem bei uns im Burgenland. Wenn man flexibler ist, hat man eine bessere Chance für einen Job.“ (OP/i8)

„Ich habe zum Beispiel bis jetzt nicht gelernt und keine Möglichkeit und keine Chance gehabt. Und hier [in der Weiterbildung, die sie gerade begonnen hat, Anm. d. Aut.] habe ich vielleicht eine Chance zum Lernen. Und später kann ich vielleicht einen guten Beruf lernen.“ (OP/i10)

6.2.3.6. Lernanlässe

Die Lernanlässe sind sehr vielfältig. Frauen mit Migrationshintergrund sehen den Umzug nach Österreich als wichtigsten Anlass zum Deutschlernen. Deutschlernen ist die Brücke zur neuen Gesellschaft, um einen Job zu finden, um aus der Isolation herauszukommen, um überhaupt am Alltagsleben teilnehmen zu können. Zudem wird Lernen von den Frauen mit Migrationshintergrund oftmals als Mittel zum sozialen Aufstieg gesehen.

Hingegen liegt der Lernanlass für Frauen österreichischer Herkunft zumeist im Privaten. Sie werden durch ihre Kinder angeregt zum Lernen oder kommen aufs Lernen, da sie ihre Kinder beim Lernen unterstützen. Viele Frauen beschreiben, dass sie mit ihren Kindern mitlernen: „... ich lerne ja heute wieder Englisch mit meiner Tochter. Das ist ja für mich genauso, wenn ich sie die Vokabel abfrage, da lerne ich ja automatisch wieder mit, ich bin ja schon so lange heraußen. Und das ist oft schon kommod, muss ich sagen. Da sitzen wir oft zusammen und blödeln herum. Dann lacht sie mich aus und sagt: Du redest das falsch. Na, also ich lerne von meinen Kindern. Das ist eh witzig. ... Das ist schwer zum ausdrücken momentan, ich weiß auch nicht warum.“ (B/T3/i1) Andere bekommen durch die Beobachtung ihrer Kinder wieder Lust auf das Lernen, wie eine Frau aus Innsbruck beschreibt: „Ja. Merke ich jetzt mit meinem Kind. Das geht jetzt erste Klasse Volksschule und lernt gerade lesen und schreiben oder. Und da... sehe ich das am Kind noch einmal, wie er begierig ist zu lernen und mir macht's großen Spaß, dass ich noch einmal ein Schulkind habe und dadurch... das ist wieder lernen. Wie entspannend und toll das eigentlich ist.“ (ibk/20.1.-1)

Andere Frauen berichten, dass sie durch Krisen in ihrem Leben viel gelernt haben, wie es eine Frau aus Bruck ausdrückt: „Du lernst von schlimmen Dingen, lernst du gute Sachen, verstehst du?“ (B/T2/i10) Der Tod des Kindes oder des Partners veranlasst die befragten Frauen, ihr Leben umzukrempeln und dabei haben sie, retrospektiv gesehen, sehr viel gelernt.

Ein weiterer Lernanlass ist der Führerschein. Für zwei der befragten Frauen war die Ablegung der Führerscheinprüfung eine große Herausforderung, der sie sich gestellt haben. Sie berichten von den Anstrengungen des Lernens und wie stolz sie sind, dass sie es geschafft haben. Der Führerschein ist natürlich auch mit individueller Mobilität verbunden und hat somit einen konkreten Nutzen für die Frauen.

6.2.3.7. Wie/wann Lernen Spaß macht...

Die befragten Frauen berichten von Situationen, in denen Lernen Spaß macht: beim Theaterspielen, beim Kochen, beim Singen, beim Traktorfahren oder auch beim Deutschlernen sowie in einigen Fächern in der Schule, beim Turnen, Naturgeschichte, beim Handarbeiten.

Umfassend drückt eine Frau aus Innsbruck die Bedingungen aus, wann Lernen Spaß macht: „Mhm, allgemein. Es gibt eigentlich nix, was mir keinen Spaß macht, muss ich dazu sagen, weil man lernt ja für sich. Alles, was man praktisch dazulernt, ist wichtig und wo man auch nicht gezwungen wird, was man freiwillig macht, was einem einfach interessiert und wo man sich einfach weiterbildet. Wichtig ist, dass kein Zwang dahinter ist, weil wenn ich heute weiß, dass ich wo rein muss, und ich weiß, ich muss das durchdrücken und ich muss dann Erfolg haben, da ist dann der Spaßfaktor schon wieder viel geringer, als wenn es mich heute interessiert und ich mache es von selber.“ (ibk/16.1.-1)

Praxisrelevanz, Freiwilligkeit und Interesse müssen vorhanden sein, damit das Lernen Spaß macht. Lernen macht Spaß, wenn es mit anderen passiert, macht Spaß, wenn die Frauen

merken, dass sie wieder ein Wort mehr verstehen, wenn sie draufkommen, dass ihnen das Rechnen doch nicht so schwer fällt, wie sie es von der Schulzeit in Erinnerung haben. Das trifft auf Einwanderinnen wie auf Frauen österreichischer Herkunft zu.

Lernende müssen wissen, wofür sie lernen. Die Bedeutung des Nutzens für einen gelungenen Lernprozess wird insbesondere von den befragten Frauen mit Migrationshintergrund gesehen.

Besonders oft wird von den Migrantinnen angesprochen, dass das Deutschlernen deswegen soviel Spaß gemacht hat, weil der Nutzen so klar auf der Hand lag: Eine 43-jährige Frau aus dem Kosovo schildert dies folgendermaßen, obwohl auch sie sich aufgrund ihres Alters beim Lernen eingeschränkt fühlt: „Spaß. Zum Beispiel, du versuchst was zu lernen und brauchst es. Ich finde das schon gut. Zum Beispiel mit der deutschen Sprache. Mir hat das Spaß gemacht, zum Beispiel. Sechs Monate habe ich Deutsch gelernt. Einmal drei Monate, einmal drei Monate. Mir macht das Spaß, und ich habe in dieser Zeit ein bisschen mehr gelernt, zum Beispiel verstehe ich mehr in der Straße, wenn ich dort gehe, oder was die Leute... nicht ganz, das ist klar. Es ist ja nicht meine Muttersprache. So alt eine fremde Sprache zu lernen, ist schwierig.“ (B/T2/i10)

Der deutliche Nutzen im Lernprozess kann so motivierend sein, dass dadurch weitere Lernprozesse ausgelöst werden. Eine Frau aus Sri Lanka beschreibt ihren Weg aus der Isolation durch das Erlernen der deutschen Sprache wie folgt: „Ich bin so glücklich, weil ich verstehe... ja, dass immer zu Hause geblieben. Ich verstehe niemanden. Viele nette Leute sprechen mit mir, aber ich verstehe gar nichts. Ich kann nur meinen Kopf hin und her wackeln und ich verstehe gar nichts. Und wie ich angefangen habe zu lernen, ich bin so ganz froh. Weil ich verstehe viele Sachen, was es bedeutet und was sie sagen und ich kann antworten, ein bisschen. Und ich bin so glücklich, das ist ein Wahnsinn! Ich bin so glücklich, wirklich. (lächelt) Ich bin wie eine Maus im Haus drinnen gewesen jahrelang, wo ich gar nichts verstanden habe und so. Und beim Arbeiten auch... und wenn manche Leute was sagen, verstehe ich nicht, was ich machen soll. Und dann schimpfen sie, ‚Neger‘ und so. Aber ich kann gar nichts, und was soll ich machen? Ja. Und jetzt Gott sei Dank verstehe ich. Aber jetzt will ich schreiben und lesen gut können. Ich kann sprechen und ich verstehe viele Sachen auch, aber ich kann nicht gut schreiben, kann nicht gut lesen.“ (OP/i11)

Ganz deutlich spricht eine Frau aus Weißrussland darüber, wie wichtig es ist, zu wissen wofür man lernt: „Ja, früher habe ich mich für Sprache interessiert – für die deutsche Sprache. Aber das war nicht leicht für mich in der Schule. Aber auch, ich habe keine Zeit. Ich schau viel russische Programme oder Sendungen, weil ich denke: ‚Ach, für was?‘ Ich bin immer zu Hause, für was muss ich das verstehen?‘ Die ersten paar Jahre habe ich gelernt und dann denke ich: ‚Ah, ein bisschen kann ich schon. Genug.‘ Ich bin sehr zielstrebig. Wenn ich weiß, dass ich was bekomme, dann lerne ich das schnell. ... Ich weiß schon, dass ich lernen muss. Aber ich muss wissen, dass ich was bekomme damit. Und so was wie Führerschein habe ich... ich war nur acht Monate in Österreich und habe schon Führerschein gemacht. Für drei Wochen habe ich das alles... Theorie habe ich mit erstem Mal gemacht. Und, ja, mit 95 Prozent, das war so, so, so gut. Und alle haben mich so gelobt: ‚Na super, so toll. Ja, und wie hast du das gemacht? Du kannst noch nicht Deutsch sprechen.‘ Ja, weil ich wusste, ich muss es tun.“ (B/T2/i2)

Sogar über autodidaktisches Deutschlernen berichten einige Migrantinnen, sie wissen zumeist sehr gut Bescheid, wie sie effizient lernen können: So gibt eine Migrantin auf die Frage, ob sie einen Deutschkurs besucht hat, folgende Antwort: „Nein, habe ich selber gelernt, ja (lacht). Damals war noch das „Täglich alles“, das war die billigste und die habe ich

tagelang. Jeden Tag habe ich selber übersetzt. Diese Sachen habe ich gehabt, Deutsch-Kroatisch habe ich ein Wörterbuch gehabt und das habe ich selber gelernt. Ich habe gesehen, es gibt nichts anderes. Vielleicht österreichische Freundinnen... und jetzt heute, ist auch besser... macht man sich leichter. Manche wollen es nicht so lernen. Aber ich glaube auch fürs tägliche Leben, ist es schon wichtig.“ (OP/i6)

Zur Freude am Lernen gehört für eine 52-jährige Innsbruckerin eine positive Bilanz, wenn sie den Nutzen dem persönlichen Aufwand gegenüberstellt: Sie mag nicht lernen, wenn „der Aufwand größer ist, als dass ich lerne. Ich möchte zum Beispiel einen Computerkurs machen. Des möchte ich aber fast lieber bei private Personen ... Weil wenn das alles zu schnell vortragen wird, da bleibt viel zu wenig hängen, wenn die Klasse zu groß ist, kommst nicht zum Wort oder so. [...] Und dann ist der Kurs schon wieder vorbei und dann hast ihn zwar absolviert, aber [...] weißt so gut wie überhaupt nix mehr davon.“ (ibk/20.1.-1)

Neben dem Erkennen des Nutzens von Lernaktivitäten sind Erfolgserlebnisse weitere wichtige Komponenten: Eine Frau aus Bruck schildert, der Erfolg verleihe Flügel, er motiviere zum Weiterlernen: „Lernen. Zum Beispiel Deutsch lernen. Wenn ich ein neues Wort höre. Zum Beispiel habe ich heute gehört: ‚Der Bus hat Verspätung.‘ Verspätung. Ich weiß jetzt, was das bedeutet. Ich bin sehr zufrieden. Wie ein Vogel, ich fliege. Wenn ich ein Wort lerne, bin ich sehr, sehr zufrieden. Oder wenn ich etwas am Computer lerne: ‚Ah! Ich bin noch einen Schritt weiter!‘ So sage ich es.“ (B/T1/i2)

Eine andere Frau berichtet auch über ihre Erfolgserlebnisse, wenn der Schritt zum Lernen einmal getan wurde: „Die Lehrjahre waren spitze, also ich habe einen super Lehrer gehabt und auch die Angestellten von damals, da haben wir heute noch Kontakt. Mein Lehrer ist zwar schon gestorben, aber meine Arbeitskolleginnen, die Herren- und Damenfriseur, da habe ich heute noch einen super Kontakt. Und das war für mich, die Lehrjahre waren super. Weil ich habe daheim kein gutes Elternhaus gehabt und die haben mich halt wirklich unterstützt und das hat mich auch aufgebaut. Irgendwie geht es immer, aber das sind halt so Sachen gewesen...oder wie ich den Kurs da unten gemacht habe, von BBRZ das hat mir auch recht getaugt, weil man da etwas gelernt hat. Das war dann eine Erfahrung, wo du dir dann denkst, wo ich Mathematik nie so mögen habe. Das hat die Lehrerin immer gesagt, ich wäre nicht dumm, ich bin nur faul. Und da muss ich sagen, bei dem Kurs da unten, da habe ich Sachen gelernt, das, was ich früher nie gehabt habe, so Rechnungsarten etc. Aber das hat mir dann voll Spaß gemacht. Das war wirklich toll und da habe ich mir gedacht, ich kann es doch! Ja, das ist arg.“ (B/T3/i2)

Allein die Erfahrung, dass sie es schaffen, dass sie es können, motiviert die bildungsbenachteiligten Frauen stark zum Weiterlernen, wie eine Frau aus Bruck schildert: „Dass ich gemerkt habe, ich schaffe das! Ich kann das. Dass ich doch nicht so hinter dem Mond gelebt habe und doch was kann, wo ich mir gedacht habe, das kann ich in hunderttausend Jahren nicht.“ (B/T3/i2)

Einige Interviewpartnerinnen bringen auch Zwang als Faktor zur Sprache, der die Freude am Lernen verleidet: Eine 26-jährige Innsbruckerin erzählt davon, dass ihre Schulkarriere deswegen nicht erfolgreich war, weil sie in die Schule gehen ‚musste‘. Als sie nach Abbruch der Hauptschule freiwillig den Hauptschulabschluss am BFI gemacht hat, konnte sie den Abschluss machen: „Das war einfach was Anderes für mich, weil in der Früh hat’s immer geheißt, in der Früh aufstehen, Ruhe geben. Da habe ich natürlich gleich die Haar aufgestellt. Beim BFI bin ich dann einfach aufgestanden und ich bin gegangen. Da hat’s kein Wecken gegeben, gar nix.“ (ibk/16.1.-2)

Einen anderen Aspekt von Zwang beschreibt eine Frau aus Bruck, die vom AMS aus eine Ausbildung im technischen Bereich hätte machen sollen, die ihr als nicht passend erschienen ist: „Und eben dort vom BFI, da bin ich nämlich nachher zur Caritas gekommen. Zuerst wollten sie [die AMS-BetreuerInnen, Anm. d. Aut.] nicht. Die wollten unbedingt zuerst, dass ich was lerne. Es ist bei uns in Fohnsdorf oben, in Leoben. Was soll ich denn da tun? [...]. Die wollten mich ja in den Metallbereich reinstecken. Das geht nicht. Einfach nur Metallberuf. Also, da ist es nur um Metall gegangen. Ja, und das funktioniert nicht.“ (B/T3/i1)

6.2.4. Bisherige Weiterbildungserfahrung

Die „Weiterbildungskarrieren“ der von uns interviewten Frauen stellen sich sehr unterschiedlich dar: Nur zwei Frauen aus Oberpullendorf und eine Frau aus Innsbruck erzählen von keinerlei Weiterbildungsaktivitäten seit ihrer Schulzeit. Bei den anderen spannt sich der Weiterbildungsbogen von Hauptschulabschlüssen im zweiten Bildungsweg über Versuche, Berufsausbildungen nachzuholen oder umzusteigen, den Besuch von Deutschkursen nach der Immigration, Berufsorientierungskursen, Computerkursen und anderen bis hin zu Weiterbildungsangeboten, die sie zum Zeitpunkt des Interviews gerade begonnen haben.

Zum Zeitpunkt des Interviews²⁰⁶ haben acht Frauen an Angeboten teilgenommen, die im Bereich „Wiedereinstieg – Berufsorientierung – Perspektivenerweiterung“ liegen, vier besuchten eine Weiterbildung mit dem Schwerpunkt „technischer Verkauf“, zwei waren gerade dabei, den Hauptschulabschluss zu machen, zwei Frauen absolvierten einen Deutschkurs für Migrantinnen, eine Frau machte gerade den Führerscheinkurs und eine weitere besuchte als 54-Jährige einen privaten Computerkurs bei den PensionistInnen im Ort. Das heißt, die Hälfte der von uns befragten Frauen befanden sich zum Zeitpunkt des Gesprächs nach einer längeren Weiterbildungspause in einer formalen bzw. non-formalen Lernsituation.

Abgesehen von denjenigen Frauen, die gerade wieder in Weiterbildung „eingestiegen“ sind, liegen die formalen und non-formalen Lernsituationen der anderen Frauen unterschiedlich weit zurück.

Eine 26-jährige Frau aus Innsbruck hat direkt nach der Schule den Hauptschulabschluss am BFI nachgeholt, die anschließend begonnene Lehre zur Pferdewirtin hat sie aus Heimweh abgebrochen und seither keine Weiterbildung mehr besucht, obwohl sie beide Lernsituationen als positiv beschreibt. Eine mittlerweile 38-jährige Innsbruckerin musste sofort nach der Pflichtschule arbeiten gehen und hat später die Familienhelferinnenschule begonnen. Da auf ihre Gehörbeeinträchtigung nicht Rücksicht genommen wurde, hat sie die Schule wieder abgebrochen. Sie wurde weder von den Lehrkräften noch von den Kolleginnen unterstützt, wie sie erzählt: „Ich habe schon am Anfang gesagt, dass ich Hörgerät habe. Sie haben schon gewusst. Ich bin ganz vorne, vordere Reihe bin ich gesessen. Sie haben einfach gesagt, ja leider, ja ist gut. Also, man hat mich nicht so ernst genommen, das ist klar. Ja, sie haben gedacht, ist zu anstrengend mit Hörgerät, da muss

²⁰⁶ Im Laufe des Forschungsprozesses und der Auseinandersetzung mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen, deren letzte Weiterbildungsaktivität schon länger zurückliegt, ist uns klar geworden, dass – wenn wir etwas über Bildungswünsche und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen erfahren wollten, am besten Frauen in unser Sample aufnehmen, die nach längerer Weiterbildungsabstinenz gerade wieder in formalisierte Lernprozesse eingestiegen sind.

man extra hingehen, lauter reden. Wir sind ja keine Sonderschule, ja.“ (ibk/22.8.-1) Wieder eine andere Frau aus Innsbruck, eine Alleinerzieherin, hat in Abendkursen eine Weiterbildung zur Kellnerin gemacht, diese aber nicht abgeschlossen, weil sie im Praktikum zu viel Angst hatte, Fehler zu machen.

Andere Frauen berichten von Kursen oder Weiterbildungen, zu denen sie vom AMS geschickt worden sind. Die Erfahrungen damit sind sehr unterschiedlich. Eine 53-jährige Frau aus Bruck, die aufgrund zunehmender physischer Beeinträchtigungen ihren Job verloren hat, wurde vom AMS mehrfach zu Berufsorientierungskursen geschickt, bis sie sich darüber beschwert hat, weil sie diese als sinnlos empfunden hat, und zum Bundessozialamt gewechselt ist. Daraufhin hat sie beim BBRZ eine Ausbildung gemacht, die sie aufgrund von Schmerzen abbrechen musste, obwohl es ihr sehr gefallen hat: „Bei dem BBRZ war ich, das hat mir so super getaugt, weil da habe ich dann ein Praktikum gemacht in der Küche und ich koche wahnsinnig gerne und das hat mir voll getaugt und auch der Küchenchef von dort hätte mich unbedingt haben wollen. Aber ich habe das Stehen nicht derpackt, auf dem Fliesenboden.“ (B/T3/i2) Eine Frau aus Oberpullendorf, die ihren Job im Keramikbereich verloren hat, erzählt von einer Weiterbildung im Bereich Verkauf, welche Telefontraining, KundInnenbetreuung, Regalbetreuung, Lagerverwaltung, Werbung usw. beinhaltet habe. Sie hat zwar die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen – „Das war eine lehrreiche Weiterbildung. Aber sauschwer, ich sag’s Ihnen. Ich habe geglaubt, ich schaff’s nicht. Aber ich hab’s geschafft dann (lacht).“ (OP/i1) – , hat damit aber keine Arbeit gefunden, sondern ist später in die nächste Weiterbildung ins BUZ Neutal geschickt worden: „... das hat mir auch gefallen. Das war auch lehrreich. Aber halt nicht schwer. Rechnen habe ich nicht müssen.“ (OP/i1) Eine andere Frau aus Oberpullendorf hat vom AMS vor ein paar Jahren, obwohl sie keine Arbeitslose bezogen hat, einen Buchhaltungskurs bezahlt bekommen, der ihr sehr viel gebracht hat: „Ich habe schon Kenntnisse, aber bei uns ist ein anderes Wirtschaftssystem in Kroatien zu dieser Zeit. Ich kenne mich schon gut aus in deutscher Sprache, aber gewisse Begriffe habe ich nicht gewusst, um was es geht. So die Fachbegriffe waren nicht so einfach für mich. Aber der Stoff war schon ziemlich zu bearbeiten.“ (OP/i8)

Eine andere Frau aus Oberpullendorf schwärmt von einer Umschulung für den technischen Bereich, die sie machen konnte, nachdem sie in einem Kaffeehaus zu arbeiten aufgehört hat: „Es war alles gut, es war ganz herrlich für mich. Ich war richtig glücklich. Mir hat das alles getaugt und gefallen. Ich wollte immer so was machen und ich habe das nicht können im Hirn, weil ich war früher immer so ein schüchterner Mensch. Ich wollte immer Mechaniker, ich habe als Mädchen schon Automechaniker werden und nie ins Büro gehen. [...] Also, das lernen alles, das war wirklich spitze. Interessiert hat es mich ja schon früher und da habe ich es dann gelernt, dieses und jenes.“ (OP/i9)

Mehrere Frauen erzählen von AMS-finanzierten Computerkursen, die sie früher besucht haben. Dabei haben sie sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht: Einigen wurden die Inhalte viel zu schnell vermittelt, so etwa einer 48-jährigen Frau aus Oberpullendorf: „Irgendwie bin ich mir da nicht gut aufgehoben vorgekommen, weil für mich war es zu schnell und hat es nicht viel gebracht, weil ich nicht viel mitbekommen habe. Und aus den Büchern, ich habe ja versucht, mir es aus den Büchern zu lernen. Aber das geht auch nicht (lacht), wenn du dir alles herauslesen musst. Das hat mir nicht gut gefallen, weil mir war es zu rasch. Also, für einen Anfänger war es mir zu schnell alles... Gebracht hat es nicht viel, wenn ich ehrlich bin.“ (OP/i3) Eine Innsbruckerin berichtet ebenfalls von einem Computerkurs, wo es viel zu schnell gegangen wäre, so dass sie nichts davon gehabt hätte.

Eine Oberpullendorferin hat bei FIT-Frauen einen Computerkurs gemacht, der ihr sehr wenig gebracht hat, weil zu schlecht erklärt worden sei und außerdem auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zu wenig eingegangen worden sei: „Und wenn du jetzt da sitzt und du kommst kaum nach und kennst dich nicht aus, wie sollst du dann mitkommen. Dann

beschweren sie sich, dass du zu langsam bist. Und dann kannst du es eh schon vergessen. Dann machen die normal weiter und dann kommst du nicht einmal mit.“ (OP/i4) Eine andere Frau aus dem Bezirk Oberpullendorf wiederum hat sehr gute Erfahrungen beim Computerkurs gemacht. Sie war im BUZ Neutal in einer Frauengruppe: „Ja, ich muss sagen, ich war dort fast die älteste Teilnehmerin, es war noch eine Dame, die so alt war wie ich. Wir haben uns zwar schwer getan... und die jungen Mädchen und Damen, die dort so waren und die haben uns dann geholfen.“ (OP/i5)

Frauen mit Migrationshintergrund erzählen oftmals von Deutschkursen. Ihre Motivation für die Teilnahme am Deutschkurs beschreiben sie zumeist damit, dass sie hier in Österreich arbeiten wollen, so etwa eine Frau aus Afghanistan: „... und dann haben wir gesagt, wir wollen arbeiten, aber mit der deutschen Sprache haben wir noch ein Problem. Daher zuerst besser lesen und schreiben lernen und die Sprache und dann Arbeit finden.“ (OP/i9) Gleiches gilt auch für Frauen, die aktuell einen Deutschkurs besuchen: Eine Frau, die von Ägypten nach Österreich immigriert ist, möchte arbeiten gehen, um ihren Mann zu entlasten: „Und ich möchte auch arbeiten, für meine Mann unterstützen. Mein Mann arbeitet, hat zwei Berufe, und immer sehr müde, immer ich bin traurig...“ (ibk/21.1.-2) Eine weitere Frau aus Usbekistan lernt hier Deutsch, damit sie möglichst schnell die Krankenpflegerinnenschule besuchen kann, um wieder in ihren Ursprungsberuf zurückkehren zu können. (ibk/21.1.-1)

Eine weitere Migrantin, die in Oberpullendorf derzeit eine Weiterbildung zum Hauptschulabschluss besucht, will im Anschluss daran eine Arbeit finden: „Und ich habe sehr gutes Gefühl, weil ich dort gut lernen kann, und bin so froh, dass ich schreiben werde können, wirklich. Ich will so gerne schreiben lernen können. Mein Traum ist so gut zu schreiben und so gut lesen zu können. Dann weiß ich, ich kann was machen. Ich kann sehr gut kochen und kann mich dann für Arbeiten vorstellen und gut sprechen und so.“ (OP/i11)

Frauen aus allen drei Regionen haben Erfahrungen mit Berufsorientierungskursen, einige von ihnen haben vor kurzem Zeit mit einem solchen begonnen. Auch diese wollen auf Perspektive eine Arbeit finden. Eine 38-jährige Frau aus Innsbruck war die letzten zwölf Jahre immer wieder in Elternkarenz, dazwischen höchstens geringfügig selbständig beschäftigt. Sie beschreibt, dass sie schon länger an ein solches Angebot gedacht hat: „Und das habe ich Monate lang, schon bevor ich überhaupt zum AMS gegangen bin, gesagt, im Hof und so weiter, ich würde gerne irgendetwas machen, Kurs und so weiter. Ja, ich habe das da drinnen gehabt. Ein Wiedereinstiegskurs. Das war für mich wichtig, habe ich gesagt. Wo ich mich umorientieren kann. Und akkurat, geht der Wiedereinstiegskurs und ich bin sogar dabei.“ (ibk/8.10.-2) Eine ihrer Kolleginnen hat zuvor jahrelang ihre Tochter gepflegt und steht nach deren Tod völlig ohne Versorgung da. Nach kurzem Zögern erst hat sie sich auf das Angebot eingelassen, sich selbst als Wiedereinsteigerin zu sehen: „Aber dann habe ich zu ihr [der AMS-Betreuerin, Anm. d. Aut.] gesagt, sie soll mich jetzt eintragen und ich geh zum Informationstag da selber hin. Habe ich auch getan und ich habe das jetzt eigentlich auch als Chance gesehen, wieder in einen normalen Rhythmus reinzukommen. Wieder für Einsteiger, weil ich war auch Mutter. [...] Also, das sind auch lauter Frauen, die das gleiche haben wie ich, nur ich habe jetzt niemanden mehr zu versorgen. Aber ich muss trotzdem erst lernen, wieder rein zu kommen. Und dann auch diese Hilfeleistungen, bisschen EDV. Dass ich mit diesen Dingen überhaupt umgehen kann. Dass ich weiß, was eine Maus ist. Und dann, unter anderem, ja Bewerbungen, Bewerbungsgespräche, Erfahrungsaustausch. Ja, wie ich das gehört habe. Sonst habe ich ja nicht sehr viele Möglichkeiten, mich neu umzuorientieren oder doch irgendwie ein Gefühl zu kriegen, was ginge.“ (ibk/8.10.-1)

Eine 55-jährige Innsbruckerin sticht mit ihrer Weiterbildungserfahrung besonders heraus: Sie hat bis ein Jahr vor dem Interview in einer Art Integrationstheatergruppe mitgewirkt, die zu ihrem Bedauern nur für zwei Jahre finanziert worden ist. Bei diesem Projekt mitzuwirken, war eine sehr zentrale Lernerfahrung für sie: „... wie das Leben so spielt, war das Motto. Und da

können Sie sich vorstellen. Da hat jeder seine Geschichte erzählt. Wir waren aus verschiedensten Ländern. Und da haben wir Englisch richtig gelernt und sogar Shakespeare haben wir zitiert und so. [...] Ja, ja, das war eine Herausforderung. Ganz einfach geht es nimmer. Ja, in meinem Alter ist das doch... Aber ich habe doch fertig gebracht, was verlangt worden ist, mit Erfolg. [...] Man durfte sagen, was man denkt, absolut und sich einbringen, seine Ideen. Wenn man eine gute Idee gehabt hat, ist das aufgegriffen worden, von den anderen auch. Wir waren alle gleich.“ (ibk/23.1.-1) Sie beschreibt in ihren Erzählungen wesentliche Faktoren für erfolgreiche Lernprozesse, nämlich sich selbst und die eigenen Interessen einbringen zu können, im richtigen Ausmaß gefordert und nicht überfordert zu sein und nicht zuletzt die Lernerfolge auf mehreren Ebenen zu erkennen.

6.2.5. Barrieren für das Lernen

Aus den Erzählungen der Frauen über bisherige Lernerfahrungen sowie über unerfüllte Berufs- bzw. Weiterbildungswünsche haben wir Faktoren herausgefiltert, die Frauen daran hindern, in formalisierte Weiterbildungsprozesse einzusteigen, bzw. die für das Lernen an sich hinderlich sind.

Fehlen diese Barrieren, wird bewusst daran gearbeitet oder werden sie beseitigt, wirkt sich das förderlich auf die Weiterbildungsbeteiligung bzw. auf die Lernerfolge der von uns interviewten Frauen aus. Wir beschreiben daher auch jene Fälle, wo unsere Interviewpartnerinnen von diesen förderlichen Aspekten berichtet haben.

6.2.5.1. Betreuungspflichten

Versorgung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Der überwiegende Teil der von uns interviewten bildungsbenachteiligten Frauen ist für die Erziehung und Betreuung der Kinder hauptsächlich zuständig, nicht nur wenn sie Alleinerzieherinnen sind. Dementsprechend sind sie von der Vereinbarkeit von Möglichkeiten der Kinderbetreuung und deren Öffnungszeiten betroffen. Eine Frau aus Oberpullendorf beklagt diese Hürde folgendermaßen: „Im Burgenland ist es schwer für eine Frau, sich beruflich zu erfüllen und dann noch dazu muss ich sagen, Kindergartenzeiten sind nicht optimal. Also viertel acht fangt es erst an, also wenn ich noch wohin muss, eine halbe Stunde, also Möglichkeit ist gering. Am Freitag ist der Kindergarten bis 13 Uhr.“ (OP/i8)

Dazu kommt noch, dass die Kinderbetreuung selbst finanziert werden muss und die Erwerbsmöglichkeiten dieser Frauen nur im Niedriglohnbereich liegen. Entsprechend beklagt diese Frau weiter: „Aber Sie müssen Krippe zahlen und Tagesmutterstunden und arbeiten 20 Stunden, vielleicht 30 Stunden. Und da bleibt nicht viel über. Das zahlt sich fast nicht aus.“ (OP/i8) Was sie als „Gegenrechnung“ für eine Erwerbsarbeit aufstellt, gilt gleichermaßen für eine Weiterbildung: Ist sie es Wert, dass sie dafür Kinderbetreuungskosten auf sich nimmt.

Alleinerzieherinnen sind ungleich stärker von den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen und zusätzlichen Betreuungspersonen aus dem familiären Umfeld abhängig: Wer keine familiäre Zusatzunterstützung hat bzw. wo die Familienmitglieder selbst alle arbeiten, tut sich besonders schwer. Eine Frau aus Innsbruck beklagt, dass sie aus diesem Grund keine Arbeit findet, „und die Familie hat auch nicht immer Zeit“ (ibk/22.8.-2).

Eine Frau aus Bruck sieht ebenfalls in den ungeeigneten Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine große Hürde für den Wiedereinstieg: „Also hier im Raum Bruck gebe ich es [das Kind,

Anm. d. Aut.] nicht her [in eine Kinderbetreuungseinrichtung, Anm. d. Aut.]. [...] Das Stadtleben ist nichts für uns. Wenn so viele verschiedene Kinder zusammen sind, das mag ich nicht. Weil man sieht ja immer, was da herauskommt.“ (B/T1/i13) Tagesmütter gebe es auch nicht und so beschreibt sie, dass die Frage, „wer das Kind vom Kindergarten abholt“, zum Hauptproblem werde.

Als erleichternd erleben interviewte Migrantinnen in Innsbruck, dass ihnen während des Deutschkurses, den sie besuchen, eine Kinderbetreuung angeboten wird. Einer von ihnen ist es sehr wichtig, dass sie die jüngste Tochter zum Kurs mitnehmen kann und dass es dieser dort gefällt. „Hat keine andere Kinder zuhause spielen. Und hier, wenigstens die Kinder spielen, das ist wichtig für sie.“ (ibk/21.1.-2) Eine Frau aus Usbekistan hat keine Möglichkeit, ihre unter dreijährige Tochter unterzubringen. Sobald sie einen Kindergartenplatz für sie findet, will sie mit einer Ausbildung zur Krankenpflegerin beginnen.

Pflege von Angehörigen

Für manche Frauen stellt es schon ein großes Problem dar, wenn die Kinder, vor allem Kleinkinder krank sind. An Weiterbildung können sie in diesem Moment nicht denken, wie es etwa eine Frau aus Oberpullendorf beschreibt: „Jetzt war ich wie gesagt beim Arbeitsamt, wegen dem Personalverrechnungskurs. Die Kinder waren krank, jetzt habe ich das absagen müssen. Dann habe ich keine Zeit gehabt. Aber jetzt ist die Kleine größer, sie kommt in den Kindergarten und jetzt wird es leichter. Solange die Kinder klein sind, sind sie anfälliger für Krankheiten, aber ich sage das aus Erfahrung.“ (OP/i8)

In einer viel verschärfteren Situation befinden sich Frauen, die sich permanent um pflegebedürftige Angehörige kümmern: Eine 54-jährige Frau aus Oberpullendorf pflegt ihre Eltern und kommt eigentlich nicht dazu, über Weiterbildung nachzudenken, wie sie selbst beschreibt: „Aber ich muss ehrlich gesagt nicht einmal die Zeit [für eine Weiterbildung, Anm. d. Aut.], dass ich mich mit dem beschäftige, was könnte ich vielleicht nachher machen? Weil ich bin so im Stress, oder ich weiß nicht, dass ich gar nicht einmal eine Zeit zum Denken habe. Wenn ich daheim bin, dann tue ich sie übers Babyphon überwachen, und wenn sie aufsteht, muss ich zum Rennen anfangen, damit ich sie noch erwische, weil sonst fällt sie. Ich täte schon gerne was machen, aber solange ich die zwei habe, kann ich nichts machen. Ich habe ja auch keine Arbeit suchen können, weil ich habe dauernd...und wenn ich wo war, ist das Telefon gegangen: ‚Geh komm heim, die Mama ist gefallen.‘ Weil immer alle rufen mich an.“ (OP/i9)

Eine 33-jährige Innsbruckerin hat bis ein paar Wochen vor dem Interview ihre unheilbar kranke Tochter gepflegt. Auch sie beschreibt, dass es für sie unmöglich gewesen sei, an einen Wiedereinstieg zu denken: „Also, ich wollte schon, wie sie Volksschule gegangen ist, wie’s bei vielen Müttern auch so ist. Sie gehen Volksschule, Gymnasium, die Kinder. Dass sie da jetzt wieder einsteigen. [...] Aber das war einfach... die, die, diese diese Ausbildung bei mir einfach total utopisch, weil’s bei mir einfach nicht ging, weil mein Kind eben ein Pflegefall war. Weil’s einfach... mit Abgeben und Hort und und und einfach nicht ging, durch das Krankheitsbild, durch die Komplikationen. Wäre mein Kind, glaub ich, ein normales Kind gewesen, unter Führungszeichen ein gesundes Kind, ich glaube, ich hätte nicht 14 Jahre gewartet. Sondern gleich Volksschule, nach dem Kindergarten in die Kindervolksschule, gibt’s immer sehr wohl eine Möglichkeit, eine Ausbildung zu machen. [...] Egal, wie ich es gedreht oder gewendet habe, es ging nicht.“ (ibk/8.10.-1)

Vorrangigkeit von Familie und Kindern vor den eigenen Bedürfnissen

Einige Frauen argumentieren sehr schnell mit ihren Kindern oder der Familie, wenn sie danach gefragt werden, was sie brauchen, damit sie gut an einer Weiterbildung teilnehmen können. Daraus lässt sich bei vielen schließen, dass sie ihre eigenen Bedürfnisse hinter die der Kinder oder der Familie reihen.

So ist für eine 48-jährige Innsbruckerin, die mit ihren zwei jüngsten Kindern und einem Enkelkind zusammenlebt, die Versorgung der Kinder das allerwichtigste, bevor sie selbst an Weiterbildung denkt: „Na ja, einmal eine Kinderbetreuung, die was flexibel ist, wo ich halt niedrigen Stress habe, wenn einmal einer krank ist oder was. Dass ich weiß, die Kinder sind gut versorgt. In erster Linie ist das mal das Ultimatum, das Um und Auf.“ (ibk/16.1.-1) Eine weitere Innsbruckerin, die ebenfalls drei Kinder hat und gerade eine Berufsorientierung begonnen hat, bezeichnet sich selbst als eine, bei der die Familie an erster Stelle steht: „Und ich sag, die Familie soll dabei nicht untergehen.“ An einer anderen Stelle erzählt sie, dass ihr Partner, mit dem sie gerade ziemliche Probleme hat, dagegen war, dass sie diese Weiterbildung begonnen hat.

Die Familienorientierung der Frauen zeigt sich unter anderem darin, dass einige von ihnen in Bezug auf eine Weiterbildung oder die Arbeitsaufnahme mit dem Argument, dass sie auch Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen, Rückzieher machen. Eine allein erziehende Innsbruckerin steht auf dem Standpunkt, dass es nicht gut ist, wenn Mütter mit Kleinkindern ganztags arbeiten gehen: „Ich sage, ‚Was hat das Kind von mir bitte?‘ Das sind psychisch kranke Leute später. Das ist meine Meinung.“ (ibk/22.8.-1)

Die alleinige Zuständigkeit der Frauen für die Betreuung der Kinder wird von den von uns interviewten Frauen nicht infrage gestellt. Unter anderem deshalb ist es für eine Bruckerin mit Migrationshintergrund nicht möglich, eine Ausbildung zu machen: „Eine Ausbildung zur Pflegerin geht nicht bei mir, weil ich muss ganzes Jahr studieren, von acht bis fünf. Wegen der Zeit geht das nicht. Ich muss dann nach dem halben Tag die Kinder vom Kindergarten abholen, weil ich bin die einzige Frau im Haus. Mein Mann arbeitet auch, schichtweise. Und ich muss selber die Kinder abholen vom Kindergarten und Gymnasium.“ (B/T2/i2)

Eine andere Frau aus Bruck, die eine Ausbildung im technischen Bereich beginnen hätte können, argumentiert damit, dass sie nicht ganz von ihren Kindern weg sein will, obwohl diese schon älter sind: „Die [BetreuerInnen vom AMS, Anm. d. Aut.] wollten unbedingt zuerst, dass ich was lerne. Es ist bei uns in Fohnsdorf oben, in Leoben. Was soll ich denn da tun? Ich habe zwei schulpflichtige Kinder. Ich kann da oben nicht schlafen. Das Hin- und Herfahren, das funktioniert nicht. Ich muss irgendetwas machen, das da ist und das für mich flexibel ist. Am Abend will ich daheim sein. Obwohl sie schon groß sind.“ (B/T3/i1)

Gleiches gilt auch für eine Innsbruckerin, die ein bisschen mit einer technischen Ausbildung liebäugelt: „Aber es müsste in der Nähe sein. Es dürfte nicht, Hall geht auch noch, Oder Völs, das geht schon noch. Im Umkreis. Weil es wäre schon schlimmer. Nicht mehr so fein. Weil die Kinder sind jetzt gewohnt so zuhause. Weil sie wissen zwar, dass ich immer wieder unterwegs bin, bei Kunden und so, meine Produkte vorführen. Das wissen sie, aber ich sag jetzt soweit weg. [...] Ich hänge zuviel an meiner Familie und zumindest an meine Kinder. Weil ich doch sehr mütterlich auch bin und das ist auch mein Ding.“ (ibk/8.10.-2)

6.2.5.2. Kosten für die Weiterbildung

Die Finanzierung von Aus- und Weiterbildung spielt für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen eine große Rolle. Sie verfügen nämlich zumeist nur über

wenig Geld und sind auf externe Finanzierungsquellen angewiesen. So ist für eine 23-jährige Frau aus Oberpullendorf der Besuch eines Computerkurses, der über die Gemeinde angeboten wird, nicht möglich: „Ich habe momentan das Geld nicht dazu. ... 99 Euro kann ich mir momentan nicht leisten.“ Eine 43-jährige Innsbruckerin syrischer Abstammung möchte ein Catering-Service aufmachen, dazu braucht sie jedoch noch ein paar Kurse. Auch sie muss überlegen: „Also, drei Mal hingehen kostet 600 Euro und ... ich glaub, das ist ganzer Tag. Oder sechs Stunden am Tag oder so. Und dann gibt's... und danach gibt's irgendeine... Dass ich diesen Ausweis oder Zeugnis bekomme, kostet zusätzlich 200 Euro. Und jetzt ist die Überlegung, ob... wenn ich das mache...“ (ibk/24.1.-1)

Die von uns interviewten Frauen haben in der Regel keinen Anspruch auf die Finanzierung von Weiterbildung durch das AMS. Die meisten der Frauen, die aktuell an einer Weiterbildung teilnehmen, haben sich beim AMS als arbeitsuchend gemeldet oder sind jahrelang zwischen Elternkarenzgeld und Arbeitslose/Notstandshilfe gependelt. Sie zahlen keine Kurskosten und erhalten zumindest die DLU.

Einige der Frauen reden im Interview darüber, dass sie nicht nur die Kosten für die Ausbildung brauchen, sondern dass auch ihre Existenz gesichert sein muss, damit sie eine Aus- oder Weiterbildung besuchen können. Eine 54-jährige Frau aus Oberpullendorf überlegt hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme folgendes: „Oder es wird nicht gezahlt [vom AMS, Anm. d. Aut.] und man muss sich das selber zahlen, dann scheitert es wieder an dem.“ (OP/i12), und eine andere Frau aus Oberpullendorf sagt: „Und in meinem Alter, ich kann auch nicht mehr in eine Schule gehen, und ich kann es mir auch nicht leisten, um das geht es ja. Ich habe das Haus zum Erhalten.“ (OP/i9)

Eine 52-jährige Innsbruckerin hat vorübergehend eine Berufsunfähigkeitspension bewilligt bekommen. Damit ist sie vorübergehend von existenziellen Sorgen befreit und kann über anderes nachdenken und auch neue Perspektiven entwickeln: „Also zum einen zum Beispiel solche Sachen wie jetzt, dass ich mir ein Jahr lang keine finanziellen Sorgen machen brauch und mich mehr wieder auf mich und mein Kind konzentrieren kann und dadurch dann ein offenerer Blickwinkel nach außen, oder? Ich bräuchte, also ich finde, dass eine Existenzgrundlage oder dass das sicher ist, dass die Miete und das alles passt. Das ist eine große Erleichterung, muss ich sagen.“ (ibk/20.1.-1) Eine andere Innsbruckerin weist ebenfalls auf die Wichtigkeit der Existenzsicherung hin, damit eine erfolgreiche Weiterbildung möglich ist: „Wenn mich heute irgendeine Sparte interessiert und ich kann mich da weiterbilden oder da fortbilden, das wär sicher optimal. Und [...] und man kriegt auch vielleicht, ein paar Euro wenigstens, dass man zurechtkommt. Man tut irgendetwas und man kriegt ein bissl was dafür. Das ist ein Ansporn, ein bissl eine finanzielle Unterstützung, dass man nicht nur von der Grundversorgung lebt, weil das ja auch irgendwo deprimierend ist, und, ich weiß nicht, wie ich sagen soll, aber das ist einfach so anfällig.“ (ibk/16.1.-1)

Die Ungewissheit mit dem AMS, ob sie einen Kurs bezahlt bekommen oder nicht, ist für einige Frauen sehr zermürend und sie geben auf, wie etwa eine 25-jährige Innsbruckerin, der gesagt wurde, ihr Mann würde zuviel verdienen. Eine andere Innsbruckerin wiederum hat vom AMS die Information, dass sie keine Kurse bezahlt bekommt, weil sie von ihrem Ex-Mann Unterhalt bezahlt bekommt und sie deshalb keinen Anspruch auf Leistungen durch das AMS hat: „Na, die haben gesagt, Unterhalt kriege ich, Alimente kriege ich und solange... Ich habe versucht, den Kurs, dass sie mir den zahlen. Und dann haben sie mir gesagt, das würden sie bezahlen für Leute, die schon drinnen sind und nicht für neu Einsteigende. Also, das würden sie für mich nie, weil ich habe nie gearbeitet, und das zahlen sie mir nicht.“ (ibk/24.1.-1) Daher werde sie es auch nicht mehr versuchen.

Ein völlig anderes Erlebnis schildert eine 55-jährige Innsbruckerin, die sich über die Teilnahme an einem Integrationstheaterprojekt weitergebildet hat. Dafür haben sie über eine

Subvention Geld bekommen, was den Wert der Weiterbildung noch mal gehoben hat. Sie sagt, sie würde sich „wirklich freuen, wenn wir noch mal von der Stadt die Unterstützung bekommen, also von der Kultur-... Beauftragten, dass wir eine kleine Unterstützung haben. Wir haben auch ein schönes Taschengeld bekommen dafür. Und das ist auch ein Anreiz. Aber für mich nicht nur. Ich habe gar nicht gewusst, dass man da was bekommt. Dann habe ich mich doch gefreut darüber.“ (ibk/23.1.-1)

Viele der von uns befragten Frauen stehen unter einem derartigen finanziellen Druck, dass sie nicht einmal daran denken, eine Ausbildung zu machen, sondern hauptsächlich daran interessiert sind, eine Arbeit zu finden. Das trifft vor allem auf Frauen mit Migrationshintergrund zu.

6.2.5.3. Mobilität

Vor allem im Bezirk Oberpullendorf sind Angebote der Weiterbildung unabdingbar mit Mobilität verknüpft. Wer kein Auto hat, ist auf den Bus angewiesen. Diese fahren meist nur nach Oberpullendorf. Entsprechend beschreiben die Frauen auch, dass es ohne Auto unmöglich ist, eine Arbeit zu finden oder eine Weiterbildung zu besuchen. Eine 54-jährige beschreibt es folgendermaßen: „Und nicht nur mit den Arbeitsplätzen, sondern auch mit der Verbindung. Bei uns gibt es keinen Zug, du musst ein Auto haben. Und du musst ein Auto haben, dass du überhaupt einen Job bekommst. Ohne Auto, gar keine Möglichkeit.“ (OP/i9) Was auch auf eine 29-Jährige voll zutrifft: „Und ich habe in dieser Umgebung, in Oberpullendorf, keine Arbeit gefunden. Und es gibt ab und zu in der Nähe Arbeit. Aber das Problem ist, dass ich keinen Führerschein habe und deswegen kann ich zum Beispiel nicht überall Arbeit suchen.“ (OP/i10)

Ein anderes Problem der Mobilität beschreiben Frauen aus den Regionen Bruck und Innsbruck: Die Weiterbildungsstätte sollte nicht zu weit weg von der Familie sein. Was eine Frau aus Bruck mit „Also, es muss schon in der Umgebung sein, weil man fährt nicht weiß Gott wie weit. Weil dann tut man es eh nicht.“ (B/T1/i3) beschreibt, grenzt eine Innsbruckerin räumlich noch viel mehr ein: „Schon in der Nähe, wo ich bei der Familie bin. Zum Beispiel, jetzt außen wäre der Technikkurs da. Neben mir, wo ich wohne in Tivoli. Das ist sehr super, weil der Hort, Kindergarten gleich in der Nähe ist.“ (ibk/8.10.-2)

6.2.5.4. Physische und psychische Beeinträchtigungen

Viele unserer Interviewpartnerinnen erzählen davon, wie sehr sie durch ihre physischen und psychischen Beeinträchtigungen in ihrem Leben und somit in ihrer Lern- und Bildungsbiographie und nicht zuletzt in ihrer Erwerbsbiographie beeinträchtigt sind.

So etwa hat eine Frau aus Bruck ihre Erwerbsarbeitsstelle verloren, nachdem sie zusehends durch die körperlich schwere Arbeit beeinträchtigt war. Über das BBRZ hat sie eine Ausbildung zur Köchin begonnen und hätte über das Praktikum eine neue Anstellung gefunden. Allerdings hatte sie auch hier wieder körperliche Probleme, wie sie erzählt: „Ja. Weil da haben sie so ein Buffet und da tun sie auskochen und das hätte mir ja getaugt. Aber ich habe es nicht gepackt. Weil da tue ich mir nichts Gutes, weil da habe ich nicht mehr aufstehen können vor lauter Schmerzen. Das bringt es dann auch nicht. Beim Fliesenboden ist es hart, sehr hart.“ (B/T3/i2) Eine weitere Frau aus Bruck hat Probleme mit dem Brustkorb, was ihr die Ausbildung zur Pflegerin völlig verunmöglicht.

Besonders belastet sind jene Frauen, bei denen zur physischen Beeinträchtigung die psychische dazugekommen ist. Eine mittlerweile 55-jährige Frau aus Innsbruck hat bis zum Ausbruch ihrer Krankheiten immer gearbeitet. Vor 12 Jahren hat sie eine Herzkorrektur und eine Lungenembolie „grad und grad überlebt. Und ja... dann bin ich nur daheim.“ Nachdem drei Jahre zuvor ihr Mann gestorben ist, kamen mit der Trauer noch psychische Probleme dazu. Sie hat durchaus daran gedacht, eine Weiterbildung anzufangen, ihr Therapeut hat ihr jedoch davon abgeraten, eine Ausbildung im Pflegebereich zu beginnen, weil sie zu wenig belastbar sei: „... das hört sich an, wie wenn ich gar nicht Interesse hätte, aber eigentlich schon, nur eben in... ich kenn mich jetzt, eben meine Defizite und meine geringe Belastbarkeit. Ich merke es, wenn die Kinder zu Besuch kommen. Nach zwei, drei Stunden... Ich freue mich auf sie riesig und ich richte auch alles her. Große Freude. Aber ich bin froh, wenn Sie dann wieder weg sind, weil ich dann stottern anfangen, die Glieder fangen zittern an und einfach... ich merke, ich bin fertig. Dann brauche ich einfach eine Ruhe. Warum es so ist, weiß ich nicht. Das ist eben diese... geringe Belastbarkeit. Ich wollte es nicht wahrhaben, aber der Arzt hat gesagt: 'Glauben Sie mir, das mit Altenpflege, das stehen Sie nicht durch.'“ (ibk/23.1.-1)

Einige Frauen haben in ihrer Bildungsbiographie Diskriminierung aufgrund ihrer Beeinträchtigung erfahren und tragen diese negativen Erinnerungen noch immer mit sich herum: Eine gehörbeeinträchtigte Innsbruckerin erzählt mehrfach vom Versuch, die Familienhelferinnenschule zu besuchen. Diese hat sie frustriert aufgrund der schlechten Lernerfahrungen abgebrochen. Sie hatte Probleme beim Zuhören, die Lehrerinnen haben viel zu schnell geredet und ihre Sitznachbarin hat sie nicht abschreiben lassen, sondern einfach ihr Heft zugedeckt. Während sie ihre Hörprobleme in der Hauptschule noch mit Mitmachen, Mitschreiben und auswendig Lernen kompensieren konnte, war dies in der Familienhelferinnenschule nicht mehr möglich: „Ja, in der Familienhelferinnenschule habe ich gelernt, aber es ist nicht gegangen. Ich habe mit voller Freude angefangen und dann war ich so frustriert, dass ich nicht alles gehört habe oder ich nicht machen konnte, mithalten konnte. Dann war ich traurig, ich habe aufgehört.“ (ibk/22.8.-2)

Eine andere Frau aus Innsbruck erlebt seit der Schulzeit ihre Legasthenie als schwere Barriere für positive Abschlüsse. Diese Beeinträchtigung wurde erst mit 26 Jahren diagnostiziert. Zuvor aber war sie damit konfrontiert, als dumm und faul abgestempelt zu werden und hat ihre eigenen Abwehrstrategien entwickelt, wie sie erzählt: „... weil einfach die Hemmschwelle war, einfach dass die Rechtschreibfehler. Also die waren, die sind sehr gravierend Und wenn man dieses Problem hat, dann möchte man nicht schreiben. Man tut es vermeiden. Man hat auch sehr viele Ausreden. Dann spielt man die Obercoole, gerade in der Teenager-Zeit, wenn ich so dran so denke, an meine Kindheit. Und die Lehrer haben das sehr abgetan als Faulheit, Dummheit und das ist irgendwie schon hängen geblieben. Faulheit und Dummheit.“ (ibk/8.10.-1) Zwei Wochen vor dem Interview hat sie mit einer Weiterbildung im Bereich Berufsorientierung begonnen und hofft nun auf die Computersoftware: Mithilfe von Rechtschreibprogrammen könnte sich ihre Beeinträchtigung mildern lassen.

6.2.5.5. Scham/Angst

Gefühle wie Scham und Angst, oftmals verstärkt durch negative Erfahrungen in der Vergangenheit, prägen viele Antworten auf unsere Fragen. Sei es auf die Frage, warum unsere Interviewpartnerinnen nichts lernen wollen oder warum sie etwas Konkretes doch nicht gelernt haben, oder seien es ihre Erzählungen über Lernsituationen. Oftmals sind diese Beschreibungen von Defiziten geprägt, die sich die von uns interviewten Frauen selbst zuschreiben.

Angst haben Frauen, wenn sie sich vorstellen, dass sie mit jüngeren TeilnehmerInnen in einem Kurs sitzen, etwa eine 38-jährige Frau aus Oberpullendorf: „Jetzt bin ich doch achtunddreißig Jahre. Und wenn ich da unter Sechzehnjährige zum Beispiel in der Schule bin, wissen Sie, wie ich mir da vorkomme? Alt. Weißt, dass mich die dann hänseln oder irgendwie. Vor dem habe ich Angst. ... Ich habe nur vor dem Angst. Weil die sind dann jünger wie ich. ... Und dann, dann müssten halt auch Ältere sein.“ (OP/i1) Eine 55-jährige Innsbruckerin hat sogar die Vorstellung, dass sie selbst zu altmodisch ist und daher nicht so gut hineinpassen würde in eine Weiterbildungsgruppe mit jüngeren TeilnehmerInnen.

Einige der interviewten Frauen haben Angst davor, dass sie in einer Weiterbildungssituation damit konfrontiert sind, dass sie in den Augen der anderen „zu langsam“ und in der Folge „zu dumm“ sind, dass alle anderen KollegInnen mehr wissen und dass der Stoff für ihre Verhältnisse zu schnell vermittelt wird. Eine Frau aus Oberpullendorf beschreibt es so: „Also für mich eindeutig zu schnell, ehrlich. Weil dort waren lauter Fortgeschrittene meines Erachtens und ich hätte so gerne von der Pieke an gelernt. Wie gesagt, ich habe ja nur das Eingeben gelernt. Ich habe ja nicht das Programmieren gelernt, nicht. Und da waren meines Erachtens..., die haben alle schon mit dem Computer zu tun gehabt.“ (OP/i3) Nachdem sie das Gefühl hatte, dass die KollegInnen sich alle mit dem Computer „gespielt haben“, sich also in ihren Augen sehr leicht getan haben, ist sie sich im Vergleich zu den anderen dumm vorgekommen. Ähnlich beschreibt es eine andere Frau aus Oberpullendorf: „Und wenn du jetzt da sitzt und du kommst kaum nach und kennst dich nicht aus, wie sollst du dann mitkommen. Dann beschweren sie sich, dass du zu langsam bist. Und dann, kannst du es eh schon vergessen. Dann machen die normal weiter und dann kommst du nicht einmal mit.“ (OP/i4) Dieses Gefühl erzeugt wiederum Scham, wie eine 52-jährige Frau aus Bruck sagt: „Wenn alle an den Computern sitzen und arbeiten, alle Leute arbeiten, sitze ich nur da. Das ist nicht gut (lacht). Und schäme mich. Ich verstehe es nicht. Ich will, aber ich... alle Leute sitzen und schauen. Das ist unangenehm. Es ist spät, um zu lernen. Ich kann nicht, aber ich will.“ (B/T2/i13)

Diese Frau mit Migrationshintergrund beschreibt ein weiteres Phänomen, nämlich dass sie in der Folge auch Angst hat zu fragen, weil sie sich auch schäme, ein zweites Mal zu fragen. Sie hat in ihrer aktuellen Weiterbildung eine Trainerin, die auf sie zugeht und nachfragt, ob sie es verstanden habe und ihr bei Bedarf alles noch einmal erklärt. Ihre Trainerin müsse viel Geduld mit ihr haben, nennt sie das.

Neben dem Gefühl, dass sie zu langsam für eine Teilnahme an Weiterbildungen sind, beschreiben einige Frauen Angst vor Überforderung, etwa durch neue Inhalte. Das zeigt sich etwa bei zwei Frauen aus Innsbruck. Eine beschreibt dieses Gefühl am Beispiel ihrer Angst davor, den Umgang mit dem Computer zu lernen: „Ich traue es mir jetzt nicht mehr zu, weil es so umfangreich ist. Dabei sagen meine Söhne, 'Mama, das geht ganz einfach. Hör einmal zu!', aber... da bin ich zu feig geworden. Computer ist für mich einfach irgendwas... für gescheiterte Leute. Dabei weiß ich selber, dass ein jeder, sogar Kinder, schon super umgehen damit. [...] vor zu großen Erneuerungen des Internets überfordert mich total. Also das ist mir zuviel. Vielleicht, wenn ich jünger noch angefangen hätte, aber da waren noch Lochkarten. Ich habe noch mit Lochkarten, auf der Uni [als Mitarbeiterin ihres Mannes, Anm. d. Aut.] habe ich eingegeben die Werte und so. Da habe ich mitgemacht.“ (ibk/23.1.-1) Eine andere erzählt von der Erfahrung, dass sie die Stofffülle überfordert habe: „Zum Beispiel mehrere Fächer in der Schule oder in den Ausbildungen, Beispiel Schriftverkehr, Buchhaltung, alles Mögliche und das alles an einem Vormittag. Weißt, und das sind..., wo du wirklich total konzentriert dabei sein musst. Das merke ich, das habe ich schon auch gemerkt, dass das dann schon..., dann bist schon ziemlich k. o. und du musst halt wirklich konzentriert aufpassen. Also, das ist manchmal etwas schwierig gewesen. Weil ich eigentlich so ein Träumer bin.“(ibk/20.1.-1)

Diese Frau aus Innsbruck beschreibt in der Folge noch eine weitere Angst einiger Interviewpartnerinnen, nämlich Prüfungsangst, die manchmal mit realen Erfahrungen zu tun hat, weil sie bei Prüfungen durchgefallen sind und sie sich seither keiner solchen Situation mehr ausgesetzt haben: „Also, ich habe absolute Prüfungsangst. Ich weiß, deshalb habe ich wahrscheinlich auch nix abgeschlossen. Äh, weil ich Angst habe zu versagen, da geh ich lieber gleich gar nicht hin.“ (ibk/20.1.-1) Wieder andere haben Prüfungssituationen von sich aus gemieden.

6.2.5.6. Alter

Interviewpartnerinnen in allen drei untersuchten Regionen wännen sich als zu alt für eine Weiterbildung. Es fällt ganz stark auf, dass das Alter nicht nur von Frauen über 45, welche gemeinhin auf dem Arbeitsmarkt als „älter“ gelten, als hemmender Faktor angeführt wird: Die jüngste Interviewpartnerin, die mit „dem Alter“ argumentiert, ist eine 23-jährige Frau aus Oberpullendorf, die gerne als Einzelhandelskauffrau oder Regalbetreuerin arbeiten würde: „Na ja, für eine Lehre zahlt sich für mich glaube ich nicht mehr aus, in meinem Alter ... mit 23.“ (OP/i4) Eine Frau aus der Türkei sieht sich mit 28 Jahren schon zu alt, um eine Ausbildung anzugehen: „Leider ist es für mich schon so spät, ich kann das nicht. Ich hoffe, meine Tochter wird studieren und einen sehr, sehr guten Beruf haben. Ich war sehr klein, ich war zehn Jahre alt, als ich begonnen habe zu arbeiten. Ich will nicht, dass meine Tochter das so macht wie ich. Aber für mich ist es zu spät. Ich hoffe, ich finde eine Arbeit. Putzfrau ist kein Problem für mich. Geeignete passt mir schon, ist wurscht. Zum Beispiel in Bruck an der Mur oder in Kapfenberg. Was ich gerne machen würde, ist Köchin oder Friseurin sein, das sind sehr gute Berufe.“ (B/T1/i2) Ähnlich resigniert argumentiert eine 33-jährige Frau aus Bruck: „Wo soll ich mit 33 Jahren noch zum Lernen anfangen? Im Prinzip, nicht? Ich meine einen Beruf.“ (B/T3/i1) Und eine 39-jährige Innsbruckerin, die sich gerade in einem Angebot für Wiedereinsteigerinnen neu orientiert, äußert ebenfalls Zweifel hinsichtlich ihres Alters. Sie kann sich vorstellen, ihre berufliche Karriere völlig neu auszurichten, aber es stellt sich die Frage der Finanzierung: „Entweder Büro oder Umschulung, das habe ich der Ding schon gesagt vom AMS. Eine Umschulung ist aber anscheinend zu teuer, weil sie mich komplett umschulen müssen. Weil ich schon 39 bin.“ (ibk/8.10.-2)

Frauen ab 45 beschreiben oftmals ihre Resignation bezüglich Weiterbildungs- und fehlender Erwerbsarbeitsmöglichkeiten im Zusammenhang mit ihrem Alter, wie zum Beispiel eine 53-jährige Interviewpartnerin aus Bruck: Sie ist der Ansicht, dass die Weiterbildung auch auf dem Arbeitsmarkt etwas bringen sollte, allerdings ist ihr Alter genau für diesen ein großes Hindernis: „... aber es ist halt schwer wo hineinkommen. Es sollte mir etwas bringen, ich bin 53, ich kann keine großen Sprünge machen. Das ist ja das andere Problem, einen Kurs machen, ja. Aber eine Firma nimmt dich ja nicht, wenn du ein gewisses Alter hast, das ist eine Katastrophe.“ (B/T3/i2) Eine 54-Jährige aus Oberpullendorf sieht das ähnlich: „Aber ich sage eh, was könnte ich mit meinem Alter noch machen? Wie könnte ich mich weiterbilden, was könnte ich noch machen? Ja, wenn ich 40 bin, oder 45 oder wie ich da die Umschulung gemacht habe, war ich 46. Da hätte ich eher noch, wenn mir irgendwer etwas angeboten hätte oder mich informiert hätte... Weil am Arbeitsamt hat dir ja keiner was [sie über offene Stellen informiert, Anm. d. Aut.] gesagt.“ (OP/i9)

Einige der Frauen fühlen sich nicht nur zu alt, um eine neue Berufsausbildung zu starten, sie äußern auch Zweifel, ob sie nicht jüngeren Arbeitssuchenden Ausbildungsplätze wegnehmen würden, wo sie doch selbst keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt mehr hätten. Als Beispiel sei hier die Aussage einer 46-jährigen Frau aus Bruck vorgestellt: „Na ja, eine Weiterbildung und ob es irgendwie möglich ist und das, daran habe ich schon gedacht, wie ich das erste Mal im FIT-Frauenkurs war. Aber es ist halt auch nicht so einfach, weil durch das, dass man

das Alter hat, meistens fragt man dann was und dann gibt es Hindernisse oder Klauseln oder ich verstehe auch, wenn es heißt für die Jungen und das, weil die wollen ja auch arbeiten.“ (OP/i12)

6.2.6. Inhalte und förderliche Rahmenbedingungen von Weiterbildungsangeboten

Wir haben die Interviewpartnerinnen danach befragt, was sie lernen möchten und welche Rahmenbedingungen, welches Lernumfeld sie dafür brauchen. In diesem Kapitel werden ihre Antworten zu möglichen Lerninhalten, ob sie lieber allein oder in der Gruppe lernen, zur Didaktik sowie zu den Lernbegleitpersonen vorgestellt.

Dort, wo die Antworten Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, Mobilität usw. betroffen haben, haben wir sie im vorangegangenen Kapitel Barrieren für das Lernen ab Seite 139 beschrieben. Die Bereiche, die hier genannt werden, sind zumeist Kosten für die Weiterbildung, Kinderbetreuung und Mobilität. Die Räumlichkeiten der WeiterbildungsveranstalterInnen sind nur einmal Thema, und zwar bei einer Frau aus Bruck. Aufgrund der geringen Weiterbildungserfahrung der Interviewpartnerinnen bzw. der langen Abstinenz von Weiterbildung fallen die Antworten auf die Frage nach der Gestaltung von Lernangeboten insgesamt recht spärlich aus und die meisten der im Folgenden vorgestellten Aspekte werden nur von einzelnen angesprochen.

6.2.6.1. Inhalte

Welche Weiterbildungsinhalte würden bildungsbenachteiligte Frauen, deren höchster Abschluss die Pflichtschule ist, interessant finden?

Einige Frauen sprechen dezidiert davon, dass sie keine Weiterbildungswünsche haben, andere wiederum sagen, dass sie noch nicht darüber nachgedacht haben, wie eine 54-jährige Frau aus Oberpullendorf, der erst im Darüberreden etwas einfällt: „Weiterbildungen, so richtig irgendeine bestimmte Schule und mit dem Abschließen, mit Prüfungen...Nein, glaube ich nicht. Ich weiß nicht, ich habe eigentlich nie so darüber nachgedacht. Das einzige, ich würde irrsinnig gerne Italienisch lernen, so Sprachkurse machen. [...] Ich habe zum Muttertag ein Einrad geschenkt bekommen. Das Einzige ist, ich habe zu Weihnachten einen Artistenkurs bekommen, dass ich Einrad lernen kann. Das ist das einzige Hobby dann. Das möchte ich noch lernen, egal wie alt ich bin. Das sind die Kleinigkeiten, die mir eine Freude machen.“ (OP/i9)

Es fällt manchen Interviewpartnerinnen schwer, auf die Frage, was sie gerne lernen würden, eine Antwort zu geben, so fängt eine 48-jährige Innsbruckerin sofort zum Inhalte Aufzählen an, bis sie etwas stockt: „Ich müsste..., ich habe mich nie richtig beschäftigt damit, weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben, um Bestimmtes zu lernen. Und deshalb kann ich jetzt nicht genau spezifisch darauf eingehen auf das Thema. Um zu sagen, was von mir aus interessant wäre. Aber es gibt sicher mehrere Gebiete, wo ich sagen tät, ‚toll da, das möchte ich lernen‘.“ (ibk/16.1.-1)

Die Weiterbildungswünsche der von uns befragten Frauen lassen sich zweiteilen: Zum einen geht es um Ausbildungswünsche, also um Berufsausbildungen, zum anderen auch um Weiterbildungen und den Erwerb von spezifischen Kompetenzen.

Vor allem Frauen, die gerade an einem Berufsorientierungsangebot teilnehmen, denken an Berufsausbildungen. Die Palette der vorstellbaren Ausbildungen reicht von Hotelassistentin,

über Journalistin, Köchin, Einzelhandelskauffrau, Friseurin bis hin zu pädagogischen oder Gesundheitsberufen sowie Ausbildungen für den Technikbereich. Wichtig ist diesen Frauen, dass sie mithilfe der aktuellen Weiterbildung Klarheit über den weiteren Bildungs- und dann auch Berufsweg finden, so etwa eine 39-jährige Frau aus Innsbruck: „Und jetzt lass ich halt auf mich zukommen, was auf mich zukommt. Weil ich muss jetzt nicht wieder auf Verkauf gehen, Lebensmittel, was ich schon gemacht habe. Körperliche Arbeit kann ich nicht mehr machen. Da falle ich raus. Leichte Verkaufstätigkeiten kann ich noch machen, würde ich auch gerne. Aber, vielleicht würde mich interessieren, Callcenter, Telefonistin, weil ich gerne telefonieren tue. Einfach mal mit Leuten reden und beraten... besprechen. Viele kommen schon zu mir wegen einem Rat. Ja, so Lebens... so wie Lebensberaterin. Fühl ich mich oft einmal.“ (ibk/8.10.-2)

Einige haben schon konkrete Berufsvorstellungen, die sie im Anschluss an die aktuelle Weiterbildung realisieren möchten. Eine Frau aus Innsbruck lernt Deutsch, damit sie anschließend die Ausbildung zur Krankenpflegerin absolvieren kann. Eine andere Frau aus Bruck, die gerade an einer Berufsorientierung teilnimmt, will eine Weiterbildung machen, die ihr dabei hilft, eine Dauerarbeitsstelle im Verkauf zu finden: „Idealer Kurs? Für mich ist idealer Kurs. Ich möchte bei einem Kurs mehr lernen. Ich möchte bei einem Kurs Kassa lernen, kennen Kassa. Wenn ich zu vielen Geschäften gegangen bin, jeder möchte Leute mit Erfahrung mit Kassa. Ich möchte mehr lernen. Was es gibt im Geschäft, ich möchte alles wissen. Ich möchte zum Geschäft gehen und sagen: ‚Ich kenne mich aus, (lacht) ich kann arbeiten.‘ Jeder Chef möchte Leute mit guter Erfahrung nehmen oder mit mehr Wissen.“ (B/T1/i9)

Für wieder andere Befragte, und hier sind es vor allem Frauen mit Migrationshintergrund, ist das einzige Interesse, dass sie im Anschluss an die aktuelle Weiterbildung möglichst rasch ausreichend Geld verdienen können. Eine Frau aus Bruck, ebenfalls Teilnehmerin an einem Berufsorientierungskurs, möchte anschließend eine kurze Ausbildung machen, damit sie schnell genug Geld verdient: „Ich weiß ja, dass viele viele Jahre dauern. Aber in ein, drei Monaten zum Beispiel nicht kann perfekt sein ein Tischler.“ Deshalb will sie vorerst den StaplerfahrerInnenschein machen, um in einem Lager arbeiten zu können. (B/T2/i3)

Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews an keiner Weiterbildung teilnehmen bzw. auch nur sehr selten teilgenommen haben, nennen – wenn überhaupt – Ausbildungswünsche in Bereichen, die ihren aktuellen Lebensumständen und Alltagserfahrungen sehr nahe sind: Pflegebereich, Kindergartentante, Tierbetreuerin usw.

Im Bereich der Weiterbildung zur Erhöhung von spezifischen Kompetenzen fallen den Frauen vor allem IKT-Kenntnisse ein, sowohl Computer allgemein als auch spezifische Programme. Frauen mit Migrationshintergrund haben vielfach das Interesse, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, damit sie möglichst rasch einen Job finden bzw. mit den Anforderungen des Alltags besser zurechtkommen, wie es etwa eine Frau aus Oberpullendorf beschreibt: „Und ich würde so gerne schreiben und lesen können, weil dann wäre ich selbständig... Weil wenn ein Brief kommt, kann ich nicht alles verstehen. Und wenn ich etwas ausfüllen muss, ich würde so gerne etwas selbständig schreiben können.“ (OP/i11)

Der richtige Umgang mit der Sprache ist auch einzelnen Frauen wichtig, die in Österreich geboren sind: Eine Frau aus Innsbruck erinnert sich, dass sie in der Schule im Fach Deutsch immer gut gewesen ist, dass sie aber jetzt Rechtschreibung und Grammatik wiederholen müsste. (ibk/16.1.-1) Eine Legasthenikerin aus Innsbruck lernt unter anderem mit dem Computer umgehen, damit sie mithilfe von Rechtschreib- und Grammatikprogrammen ihre Texte ausbessern kann: „Dann habe ich mein Rechtschreibprogramm drinnen und dann könnt ich, dann fällt schon einmal eine ganz große Last, dass ich dieses Rechtschreibprogramm für mich benutzen kann. Und das ist mir sehr sehr wichtig. Weil es

nimmt einfach viel ab und auch jedes Mal in einem Wörterbuch oder Lexikon nachzuschauen.“ (ibk/8.10.-1)

Weitere Weiterbildungsinhalte werden nur sehr vereinzelt genannt und haben nicht vordergründig mit einer möglichen Verwertung am Erwerbsarbeitsmarkt zu tun: So möchte eine Frau aus Oberpullendorf aus persönlicher Betroffenheit heraus an einer Schulung für DiabetikerInnen teilnehmen oder Weiterbildungen zur Kindererziehung besuchen. Eine Frau aus Bruck denkt daran, sich im Bereich Veranstaltungsorganisation weiterzubilden. Sie plant die Organisation eines Single- und Alleinerziehenden-Treffs. Ein Buch über ihre Erfahrungen als Putzfrau möchte eine Innsbruckerin schreiben, dazu müsste sie auch noch einiges lernen. Wieder eine andere Innsbruckerin wartet darauf, dass ein Theaterprojekt, an dem sie schon einmal mit großer Freude teilgenommen hat, neuerlich startet. Eine Wiedereinsteigerin aus Innsbruck interessiert sich stark für Esoterik: „Würde mich auch nachher noch gerne weiterbilden. Weil das ist mein Hobby und das liebe ich, mit Esoterik zu arbeiten. Vielleicht einmal eine Mentoren-Ausbildung, wenn's so etwas geben würde, machen.“ (ibk/8.10.-2)

6.2.6.2. Lernen in der Gruppe

Wichtiges Thema beim Lernen ist für die Interviewpartnerinnen die Frage des Lernens mit anderen. Frauen mit Migrationshintergrund beschreiben sehr oft, dass sie erst durch die Kommunikation mit anderen gut Deutsch reden lernen. Eine in Usbekistan geborene Frau schildert: „Ich brauche viele Freundin, welche spricht Deutsch und ich muss mit ihnen Deutsch sprechen, aber ich brauche, ich habe nicht diese, so, diese Freundin, welche Deutsch spricht und. Und immer, wenn ich lernen und spreche ich nicht mit jemand, und vergesse ich immer und ich muss, ich brauche sprechen mit jemand immer.“ (ibk/21.1.-1) Eine Bruckerin sieht im Berufsorientierungskurs, den sie gerade besucht, eine gute Möglichkeit, über das Reden mit den anderen ihre Deutschkenntnisse zu verbessern.

Wieder eine andere Bruckerin mit Migrationshintergrund sieht in der Gruppe den Vorteil, dass ihr die Kolleginnen beim Lernen helfen, weil sie nicht so gut Deutsch spricht und sie nicht alles versteht: „Teamarbeit ist für mich besser. Bei mehreren Lehrern gibt es Zettel und wir müssen lesen, aber Gott sei Dank arbeiten wir immer im Team. Das nicht schwer. Aber wenn ich es zum Beispiel alleine machen muss oder alleine lernen muss, ist das für mich schwer. Zusammen arbeiten ist für mich leichter, weil die anderen gut Deutsch können. Wenn ich was nicht verstehe, helfen mir die anderen so gerne.“ (B/T1/i2)

Generell sehen viele Frauen im Lernen in der Gruppe den Vorteil, dass es die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs gibt, so ist eine Frau aus Bruck der Ansicht, dass mehr „hängen bleibt“ (B/T1/i3) durch den Austausch mit anderen. Einige sind auch überzeugt davon, dass die Kolleginnen motivierend und unterstützend wirken für den eigenen Lernfortschritt: „Und wenn du heute was nicht verstehst, dann kann ich die eine anrufen oder einen Kollegen.“ (ibk/16.1.-3) bzw. auch beim Durchhalten helfen: „Ja, wenn dich jemand mitzieht, auf Deutsch gesagt, dass du nicht alleine bist, weil du gibst dann auf, wenn du alleine bist, du gibst auf. Weil wenn du jemand hast, dass dich das weiterrettet oder dass man sagt, machen wir das zusammen.“ (B/T2/i2)

Eine Oberpullendorferin weiß, dass Lernen durch Reden mit anderen viel mehr ihrem Lerntyp entspreche: „Aber in Gruppen tu ich schon viel lieber lernen als alleine. Weil ich habe das Kriterium, wenn ich etwas lesen tue, ich bin kein Lesetyp, das muss ich gleich dazusagen. Weil wenn ich eine Beschreibung bekomme oder irgendwas, dann muss ich mir das zwei, drei Mal durchlesen, bis ich das verstehe. Sagt mir das aber einer, kenne ich mich sofort aus. Oder ich schaue mir die Bilder an, Fotos, und das genügt mir schon. In punkto

lesen bin ich nicht... also, ich zu mehr so mit dem Reden oder so. Das bleibt bei mir mehr im Kopf drinnen, als wenn ich jetzt was lesen müsste. Da tu ich mich leichter.“ (OP/i12)

Nicht alle Frauen sind davon überzeugt, dass das Lernen in der Gruppe in jeder Situation passend ist, sie schätzen zwar den Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit, mit anderen zu reden, sehr, aber sie sind letztendlich der Ansicht, dass sie bestimmte Inhalte lieber alleine lernen, vor allem wenn das Lernen Konzentration verlangt, wie eine Frau aus Oberpullendorf sagt: „Na ja, man kommt unter Leute. Und das Reden, hat man können. Weil das geht mir irgendwie ab.“ Sie möchte aber lieber alleine lernen, mit anderen „da kann man nicht konzentrieren. ... In einen Raum allein so hinsetzen, dann tät's funktionieren, wahrscheinlich.“ (OP/i1) Gleiches beschreibt eine andere Frau aus Oberpullendorf: „Wenn ich jetzt von mir ausgehe vom Arbeiten, dann bin ich immer lieber in einer Gruppe natürlich. Aber komischerweise kann ich auch alleine arbeiten, das macht mir auch nichts. Freilich haben wir eine Hetz, wenn wir da oben sitzen und da reden wir halt miteinander und man kann sich austauschen: Hallo, wie geht das oder das? Aber umgekehrt dann wieder, wenn ich alleine bin, bin ich wahrscheinlich effektiver, weil da lasse ich mich von nichts ablenken wenn ich das kann was ich da mache. Dann bin ich effektiver meines Erachtens.“ (OPi3)

Manche Frauen wollen etwas mehr Distanz zu anderen Weiterbildungsteilnehmerinnen, wenn sie in der Gruppe lernen. Eine Frau aus Bruck beschreibt dies anhand der Vorstellungsrunden: „Jedes Mal, wenn jemand Neuer gekommen ist, hast du dich immer wieder vorstellen müssen. Und wen geht mein Leben etwas an? Das war das Einzige, wo ich immer abgeblockt habe. Aber da war ich nicht die Einzige, da waren mehrere. Also, ich habe mich nur so vorgestellt: Wie ich heiße und mein Alter. Ich habe zwei Kinder, bin geschieden und das war's. Die anderen sind oft gestanden eine halbe Stunde und haben von ihrem Leben erzählt. Das interessiert mich ja gar nicht, das brauche ich da drinnen nicht.“ (B/T3/i1) Ähnliches beschreibt eine Innsbruckerin: Sie schätzt es zwar, in der Gruppe mit Frauen zu sein, ist aber der Ansicht, dass die Frauen zu viel ‚Privates‘ in die Gruppe tragen würden, was ihrer Meinung nach nicht angebracht sei.

Bezüglich der Frage, ob sie lieber zuhause oder an einem Kursort lernen möchten, fallen die Antworten unterschiedlich aus. Eine 26-jährige Innsbruckerin meint auf diese Frage, dass sie schon lieber woanders hingehet zum Lernen: „Und daheim, ich weiß nicht, wie's ist. Wenn die Kinder daheim sind und der Haushalt und alles. Ich mein, da kommst nicht wirklich so viel dazu, als wenn'st fünf Stunden in der Gruppe hockst.“ (ibk/16.1.-2) Eine 52-jährige Innsbruckerin würde lieber zuhause lernen, „Ich bin sehr unsicher in der Gruppe. Deswegen tue ich mich schwer, irgendwo dazu, da mitzumachen irgendwo, aber allein fühle ich mich besser, muss ich sagen.“ (ibk/20.1.-1) Bei wieder anderen ist beides vorstellbar, sowohl dass sie zuhause lernen als auch dass sie zum Lernen außer Haus gehen.

Einige Frauen haben wir in der Folge gefragt, ob sie eine Weiterbildung in einer Frauengruppe oder einer gemischten Teilnehmendengruppe bevorzugen: Auch hier fallen die Antworten unterschiedlich aus. Von sich aus erwähnt eine Frau aus Oberpullendorf, dass sie lieber nur mit Frauen lernt: „...überhaupt, wenn es Frauen sind, weil da kann man dann, wenn man irgendwo hängt... so nebeneinander so und fragen und das. Und dann kommt man nachher zusammen. Dass man sich gegenseitig fragen tut. Es sind zwar manche Männer auch, die einem helfen, ich habe auch keine Probleme mit den Männern, aber unter Frauen geht es doch leichter.“ (OP/i12), eine andere Oberpullendorferin findet es nicht so wichtig, dass Frauen unter sich lernen, „denn die Männer haben ja manchmal andere Ansichten, da kann man ein bisschen streiten.“ (OP/i5) Eine 25-jährige Innsbruckerin findet es nicht so wichtig, dass es Kurse nur für Frauen gibt, weil „jeder hat das Recht, Kurse zu verlangen oder zu machen.“ Gefragt, ob sie in einen reinen Frauenkurs gehen würde, antwortet sie: „Ja, das ist egal, ob das jetzt nur Frauen oder Männer zusammen oder Frauen

und Männer zusammen, das spielt für mich kein Thema. Wichtig ist, dass ich im Kurs drin bin.“ (ibk/16.1.-3)

6.2.6.3. didaktische Gestaltung

Die von uns befragten Frauen äußern sehr wenige und auch nur vereinzelt Wünsche hinsichtlich der didaktisch/methodischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten. Dies hat sicherlich mit der geringen Erfahrung mit positiven Beispielen zu tun. Was sie fordern oder für förderlich halten, hat zumeist mit negativen Erfahrungen in der Vergangenheit zu tun.

Die gehörbeeinträchtigte Interviewpartnerin aus Innsbruck etwa braucht ein Lernsetting, das ihre Behinderung nicht verstärkt. Sie braucht zum Beispiel Unterlagen zum Mitlesen, die Vortragenden und KollegInnen sollten langsam sprechen, sodass sie vom Mund ablesen kann, und es braucht ein Lernklima, in dem sie von den KollegInnen unterstützt wird: „Einfach auch mit Verständnis, verständnisvolle Mitmenschen, wenn ich dauernd falsch lerne, wo ich lerne. Auch wenn ich was gut mache oder so, dass sie auch das Gelehrte vergleichen können oder? [...] Ja, dass sie ein bisschen entgegenkommen, oder vielleicht ein bisschen helfen, dass es für mich einfach... für mich abschreiben und für mich abgeben. Dann ist es bei mir geblieben und ich kann es lernen. Dann kann ich doch zuhören und dann habe ich doch alles, was sie erzählen, auf dem Papier und dann kann ich's auch lernen.“ (ibk/22.8.-1)

Einige Frauen haben sich beklagt, dass Computerkurse so gestaltet waren, dass sie an den Kenntnissen der fortgeschrittenen Teilnehmenden orientiert waren. Das beschreibt eine Frau aus Oberpullendorf folgendermaßen: „Ja, beim Computerkurs war es zu schnell, zumindest für mich. Und da kommst dir ja blöd vor. Da sitzt du neben lauter so Fortgeschrittenen, die machen das aus dem Effeff. Die wollen sich nur irgendetwas dazu aneignen oder weil das AMS sie geschickt hat, dass sie das machen. Die tun dann auch den ganzen Tag mit dem Computer herum. Da fühlt man sich leicht verarscht, nicht.“ (OP/i3) Demnach braucht es eine Didaktik, die Lernen trotz unterschiedlichem Kenntnisstand ermöglicht, oder Angebote, die sich dezidiert an Anfängerinnen richten und nach deren Lerntempo ausgerichtet sind.

Das Thema Lernen Lernen bzw. Unterstützung beim Lernen Lernen wird nur von einer 53-jährigen Bruckerin angesprochen. Sie fordert eine Lernbegleitung, vor allem für den Wiedereinstieg ins Lernen: „Ja, dass man sich weiterbildet, dass man etwas macht aus dem. Aber man muss, glaube ich, einmal einen Anfang finden. Das ist das. Dass du einmal ein bisschen einen Anfang hast und dass du dir leichter tust, dass du sagst: ‚Da fange ich an und da geht es dann weiter.‘ Aber da brauchst du dann auch eine Hilfe, dass dich irgendwer unterstützt und irgendwer sagt: ‚Da bin ich dabei, ja machen wir das.‘ Weil einer alleine tut sich schwer, da stehst du im Wald, allein als Baum und da geht nichts. Du brauchst schon eine Hilfe, dass da jemand sagt: ‚Wir unterstützen das und wir machen das‘, dass das auch weitergeht. So etwas müsste da sein, das wäre toll.“ (B/T3/i2)

Einzelberatung bzw. die Möglichkeit für Einzelgespräche zur individuellen Unterstützung im Rahmen der Weiterbildung werden von einer Innsbruckerin als positiv hervorgehoben.

Hinsichtlich der methodischen Umsetzung äußern die Interviewpartnerinnen sehr wenige Wünsche. Eine Frau aus Bruck antwortet auf die Frage, wie eine Weiterbildung gestaltet sein müsste, dass es auch um die praktische Arbeit beim Lernen geht, „vielleicht ein bisschen mit handwerklich und logisch und... irgendwo, wo man einen Hausverstand braucht. Ich könnte nie vor einem Computer sitzen den ganzen Tag. [...] Dann mit Praxis, weil man alles viel leichter versteht. Und sich was vorstellen kann drunter. Theorie gehört immer dazu, ist klar

(lacht).“ (B/T1/i3) Sie ist auch die einzige, die dezidiert von „Abwechslung“ in der methodischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten spricht.

Über die Wichtigkeit von Erfolgserlebnissen spricht eine Frau aus Innsbruck, die an einem Integrationstheaterprojekt teilgenommen hat: „Also so richtig, wie beim richtigen Theater. Aufwärmen, etwas zitieren, auswendig zu lernen, ganz langsam, Passagen, so Strophen und in Englisch. Das war super. Das war wirklich eine Herausforderung und da ist man stolz auf sich, wenn man's schafft und dabei sein kann. Das hat mich schon begeistert.“ (ibk/23.1.-1) Eine andere Frau, nämlich eine hinsichtlich ihres Alters und ihrer Lernfähigkeiten unsichere Oberpullendorferin demonstriert die Wichtigkeit von Erfolgserlebnissen anhand der ECDL-Prüfung: „... da habe ich schon ein Erfolgserlebnis gehabt und da ist es schon besser gegangen. Also, ich habe dann irgendwie eine Bestätigung bekommen, dass es doch noch geht.“ (OP/i12)

Wenn sie etwas geschafft haben, sind die interviewten Frauen stolz auf sich, sei es dass sie erzählen, dass sie den Führerschein gemacht oder den Hauptschulabschluss nachgeholt haben, wie zum Beispiel eine Frau aus Innsbruck: „...ich habe aber Gott sei Dank den Hauptschulabschluss (...), den Hauptschulabschluss geschafft,... wo ich wahnsinnig stolz drauf war, erstens hat man, was andere in zwei Jahren gelernt haben, haben wir in ein paar Monaten irgendwie versucht ... irgendwie rein zu kriegen.“ (ibk/8.10.-1)

6.2.6.4. Lernbegleitpersonal

Wir haben die Frauen nach der Wichtigkeit der Lernbegleitperson für das Lernen befragt und auf diese Fragen ebenfalls sehr wenige und sehr unterschiedliche Antworten bekommen. Wie es an anderen Stellen in diesem Bericht bereits beschrieben wurde, muss die Lehr-/Lernbegleitperson vor allem auf den unterschiedlichen Kenntnisstand der Teilnehmenden und deren individuelle Bedürfnisse beim Lernen gut eingehen können. Das von den Vortragenden vorgegebene Tempo ist immer wieder Thema, wie zum Beispiel in einem Gespräch mit einer Frau aus Oberpullendorf: „Und wenn der Lehrer dann so schnell Schritt für Schritt vorausgeht und du sitzt dann dort und Äh? Was?“ (OP/i3) Dass die Vortragenden auf die TeilnehmerInnen gut eingehen können sollen, beschreibt eine weitere Oberpullendorferin: „Also, es kommt darauf an, wie... also diese Person, die den Kurs leitet, das erklärt. Ich meine, es gibt welche, die erklären das so, dass du das überhaupt nicht, aber es gibt auch welche, die erklären das eher langsamer, sodass du auch richtig mitarbeiten kannst und es auch verstehst. Also, ich habe nichts dagegen, wenn es ein bisschen schneller ist oder so. Aber nur, man muss es so machen, wenn man schon in so einen Kurs geht, eben dass man es auch begreift. Oder wenn man etwas nicht versteht, dass es halt noch einmal wiederholt wird, sodass du es halt verstehst.“ (OP/i6)

Eine ähnliche Erinnerung hat eine Innsbruckerin an ihren Ausbilder in ihrer Lehrzeit: „Also der Chef überhaupt.... Freundlich, und der hat auch Rücksicht genommen, dass ich da nicht sofort immer alles auf die Reihe gekriegt habe. Hat immer gesagt: ‚Lass dir Zeit, mach das lieber langsam und gut!‘“ (ibk/16.1.-2)

Nach den Beschreibungen der Frauen hängt viel von der Persönlichkeit der Lehr-/Lernbegleitpersonen ab, wie der Lernerfolg bei den Teilnehmenden ausfällt: Die Innsbruckerin, die so begeistert am Integrationstheater teilgenommen hat, schreibt diesen Erfolg den beiden Leitern zu: „Weil diese zwei jungen Leute..., junge ja, die sind so Mitte 30. Die sind total motiviert und haben die Gabe..., total gut zu erklären, sich verständlich machen und sie stecken uns an. Sogar die, die hier aus diesen Kreisen, Drogen und Entzug zu tun haben. Sogar die haben sie motiviert, pünktlich zu kommen.“ (ibk/23.1.-1) Für eine Innsbruckerin, die noch als Jugendliche den Hauptschulabschluss nachgeholt hat, war der

formlose Umgang im Vergleich zur Schule ebenfalls sehr wichtig: „Da bist einfach viel cooler mit die Lehrer umgegangen und da waren wir alle per du und das war einfach ganz anders wie in der Schule.“ (ibk/16.1.-2)

Eine Innsbruckerin, die zum Zeitpunkt des Interviews gerade an einem Wiedereinstiegsangebot teilnimmt, misst der Leiterin des Angebots ebenfalls eine große Bedeutung für den Erfolg zu: „Die Person ist sicher wichtig. Zurzeit ist sie..., wir haben's gut erwischt. Gott sei Dank. Aufs positive. Sehr gut. XX ist ein super Mensch. Von dem abgesehen, weil wir ähnliche Interessen haben. Kann man sagen, die gleichen Interessen haben. Und sie macht das auch super. Ich meine, Fehler macht jeder Mensch. Keiner ist fehlerfrei. Aber im Grunde super. Wenn die Person passt, die das vorträgt, dann passt es. Dann wird das gut gemanaged. Sage ich.“ (ibk/8.10.-2)

Eine junge Frauen aus Innsbruck sieht die Wichtigkeit der Lehr-/Lernbegleitpersonen eher darin, dass sie die Teilnehmenden respektvoll behandelt und für einen guten Umgang in der Gruppe sorgen: „Ja, mir ist halt wichtig, dass die mit den Leuten gleich umgehen. Dass sie da nicht sagen, 'Die ist heute deppert, mit der wollen wir nix zu tun haben!' oder dass man halt in einer Gruppe zusammenarbeitet. Ja, und dass halt Respekt vorm Umgang gegenüber den anderen [...] und aber auch umgedreht.“ (ibk/16.1.-3)

Eine andere junge Frau aus Innsbruck relativiert die Wichtigkeit der Beziehung zur Lernbegleitperson überhaupt: „Ich meine, man kann sie [die Lernbegleitperson, Anm. d. Aut.] nicht heiraten, aber gut auskommen schon. Wenn das Interesse da ist und du kannst mit'n Lehrer nicht so gut, dann ist es nicht so tragisch, weil wenn's dich halt interessiert, tust es sowieso für dich und nicht für den Lehrer.“ (ibk/16.1.-2)

6.2.7. IKT-Kenntnisse und Stellenwert der Informations- und Kommunikationstechnologien

Das Projektteam von learn forever geht davon aus, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien mittlerweile unabdingbarer Bestandteil der Wissensgesellschaft sind. Daher wollten wir wissen, welche IKT-Kenntnisse unsere Interviewpartnerinnen haben und welchen Stellenwert IKT in ihrem Leben, ihrem Umfeld hat.

Die Auswertung zeigt in diesem Bereich ein sehr heterogenes Bild: Sie variieren zwischen Angaben von keinen Kenntnissen bis hin zu täglichen Nutzung von Computer und Internet.

Sieben Frauen sagen, sie haben gar keine Kenntnisse über Computer und Internet. Zwei von ihnen machen zum Zeitpunkt des Interviews gerade in einer Weiterbildung erste IKT-Schritte: „Dass ich mich mal da hinhocke. Also mit der Maus umgehen kann ich. Ich hab's sogar gelernt, ins Internet zu kommen. Wah, ich habe sogar gelernt, im Herold etwas zu suchen, und ich kann jetzt mittlerweile auch Google. Ein Dokument anlegen kann ich mittlerweile auch.“ (ibk/8.10.-1), erzählt eine 33-jährige Frau aus Innsbruck. Eine andere Frau ohne IKT-Kenntnisse wiederum meint, es würde ihr nicht schaden, sich die Zeit für den Computer zu nehmen, „das wäre für das Gehirntraining sicher nicht schlecht.“ (B/T3/i2)

Einige dieser Frauen ohne Computerkenntnisse haben keine Computer zuhause, andere wiederum sehr wohl ein Gerät im Haushalt, das vom Partner und/oder den Kindern genutzt wird.

Die große Mehrheit der Frauen gibt von sich aus an, nur wenig Computerkenntnisse zu haben. Migrantinnen, die diese Angabe machen, erzählen in der Folge dann meistens, dass sie das Internet für den Kontakt mit der Familie im Ausland nutzen. So etwa eine 43-jährige

Frau aus Bruck: „Mit dem Computer kann ich noch nicht viel arbeiten. Internet spielt eine Rolle natürlich. [...] Um ehrlich zu sein, ich habe eine große Familie und die habe ich seit 17 Jahren nicht gesehen. Internet nutze ich dafür. ... Um Kontakt zu haben mit meiner Familie. ...Mit E-Mails oder, wenn es klappt, sprechen wir auch miteinander. Natürlich in meiner Sprache.“ (B/T2/i10) Eine Frau aus Usbekistan chattet jeden Morgen mit ihren Freundinnen, eine gebürtige Syrerin nutzt Skype für die Kommunikation mit ihren Geschwistern, „weil die sind überall auf der Erde“ (ibk/24.1.-1).

Weitere Frauen mit Migrationshintergrund geben an, den Computer zum Deutschlernen zu nutzen, so zwei Frauen, die in Innsbruck gerade einen Deutschkurs besuchen oder eine Frau aus dem Bezirk Oberpullendorf.

Von uns interviewte Frauen, die von sich sagen, sie haben nur wenige IKT-Kenntnisse, nutzen den Computer zum Recherchieren im Internet, sie durchsuchen Stellenanzeigen, verfassen Bewerbungen und kommunizieren per E-Mail. Dabei werden sie vielfach von Familienangehörigen unterstützt. Oftmals sind es die Kinder, die die Mütter ermutigen oder auffordern, sich dem Computer mehr zu widmen, bzw. die ihnen Neues beibringen. Eine 43-jährige Innsbruckerin schildert das folgendermaßen: „Meine Kinder zeigen mir halt immer wieder Sachen. [...] Also, vor einem Jahr habe ich nicht gewusst, wie ich einschalten soll und ausschalten soll. Also, für mich ist es auch ein Schritt, dass ich einen Computer mir traue, irgendwie die Daten speichern. Nicht, dass irgendwas in Verlust, das wäre ja eine Katastrophe. Also, meine Kinder haben mich schon irgendwie a bissl auch unterstützt. Sie zeigen mir auch immer wieder.“ (ibk/24.1.-1)

Als Gründe dafür, warum sie so wenig IKT-Kenntnisse haben, geben einige Frauen an, dass sie wegen der Kinder so wenig Zeit haben, dass der Computerkurs schon wieder so lange zurückliege, dass sie alles wieder vergessen hätten oder dass sie einfach keine Möglichkeit haben, einen Computer oder das Internet zu nutzen.

Dabei sprechen einige von ihnen durchaus von der Notwendigkeit von IKT-Kenntnissen sowohl für eine Teilhabe am gesellschaftlichen als auch am Erwerbsleben: Eine 39-jährige Innsbruckerin, die zum Zeitpunkt des Interviews keinen Zugang zum Computer hat, sieht, dass es keinen Bereich mehr gibt, der nicht von den Technologien durchdrungen ist: „Also ich habe nie einen Computer gehabt, aber jetzt ist es das Computerzeitalter. Soll jeder können wahrscheinlich. [...] Es gibt sehr viele Programme und so. Ich glaub jetzt, in jeder Firma, wenn man nicht in..., an dem Fließband arbeitet oder mechanisch irgendetwas tut. [...] Zum Beispiel, wenn ich jetzt, sagen wir als Masseurin, also..., Ausbildung mache, dann müsste ich Computer können, weil dann muss man die Dateien und alles einspeichern, und so braucht man keine Sekretärin, das muss man selber auch alles machen. Ja, da muss man das auch können. Gehört dazu.“ (ibk/22.8.-1)

Bei anderen äußert sich die Beobachtung der zunehmenden Wichtigkeit von IKT-Kompetenzen als Ambivalenz. Einerseits erkennen sie die allgegenwärtige Bedeutung der IKT, andererseits müssen betonen sie ihre kritischen Distanz. Eine 51-jährige Frau aus Oberpullendorf hat selbst keine Computerkenntnisse, sie beschreibt sich selbst in Bezug auf ihren Sohn und das Enkelkind als zu altmodisch: „Ja, ich meine, das ist ja die moderne Zeit. Ich meine, das ist eh super alles. Die Kleinen lernen das ... mein Enkerl geht jetzt in die erste Haupt, der lernt das locker schon mit. Ich meine, das ist schon ganz anders, als wie das bei uns war. Heute ist das ja alles... Computer und [...] Ich meine, ich kenne mich nicht aus. Mein Sohn hat einen..., aber ich bin gar nicht so interessiert daran. Weil ich mich auskenne auch nicht ... und auch keine Zeit. Altmodisch, nicht wahr? (lacht)“ (OP/i7) Eine 52-jährige Innsbruckerin, die früher sehr wohl Internet und E-Mail genutzt hat, derzeit jedoch wenig Zugangsmöglichkeiten hat und das Gefühl hat, sie kennt sich nicht mehr aus, beschreibt den Druck, den sie verspürt, folgendermaßen: „Ich weiß auch nicht, ob ich mir

einen Computer zulege. Ich habe auch keinen Fernseher und das Handy reicht mir eigentlich eh schon, oder. Aber vielleicht doch irgendwann, oder. Das weiß ich noch nicht. [...] Ich find das alles zwar gewaltig, das Medium, aber ich find erschreckend, wie das um sich greift und dass es niemanden gibt heute, der keinen Fernseher hat. Oder niemanden, der keinen Computer hat. Also, das ist echt erstaunlich. Oder beim Handy. Es ist einfach lächerlich, aber es ist einfach so, oder?“ (ibk/20.1.-1)

Ihre bisherige Ablehnung gegenüber Computer erklärt eine 33-jährige Frau aus Innsbruck damit, dass ihr früherer Freund ein richtiger Computerfreak war: „Und der hat ja auch Commodore 64 schon programmiert, bevor überhaupt wer, die Leute schon gewusst haben, was das überhaupt ist. Dass das Ding Computer auch für normalen Hausgebrauch auch gibt. Und ich kenne das, den Kübel seit, seit den 95er Jahren. Und dann hat man so viele Menschen um sich gehabt und früher waren es nur bestimmte Leute, die sich mit Computer ausgekannt haben. Die haben ja damals eine eigene Sprache gesprochen, dass man als normal Sterblicher nicht verstanden hat. Und durch die Jahre hat man immer mehr und mehr einen Hass auf das gekriegt und immer mehr ist bitte der Kübel, der war Konkurrenz, den will ich nicht, wäh! Und das ist irgendwie geblieben.“ In der Folge redet sie darüber, dass es damals ja noch kein Internet und keine Computerspiele gegeben hat, sondern hauptsächlich programmiert wurde. (ibk/8.10.-1) Damit ist sie nicht alleine, das alte Klischee der ‚programmierenden Männer‘ geistert auch in anderen Beschreibungen von Frauen herum, etwa bei einer 55-jährigen Frau aus Innsbruck, die erst nach dem Tod des Mannes angefangen hat, sich mit dem Computer zu beschäftigen oder bei einer 48-jährigen Frau aus dem Bezirk Oberpullendorf.

Ein paar Interviewpartnerinnen sind begeisterte Nutzerinnen der IKT, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen: Eine 54-jährige ist begeistert von der Möglichkeit, am Computer Karten spielen zu können: „... und seitdem bin ich so versessen auf das Kartenspielen, dass ich jeden Tag spiele. (lacht) Ich weiß nicht, ob das so gut ist, weil oft hätte ich eine andere Arbeit. Ja, richtig fanatisch, richtig besessen. Und wenn die Kinder am Nachmittag da sind, bin ich oft sehr übermüdet, weil vor allem dem Kleinen muss ich sehr oft nachrennen. Weil da denke ich mir zum Abschalten und wieder ruhig werden und zum Entspannen, setze ich mich hin und dann brauche ich das. Und wenn das wie gesagt, eine viertel oder halbe Stunde ist, beruhigt mich das. Ein anderer setzt sich vielleicht hin und raucht drei Zigaretten. Und ich setze mich hin und tue Karten spielen. ... Internet nicht, aber Karten spielen ja.“ (OP/i5) Eine andere 46-jährige Frau aus Oberpullendorf hat über den Sohn das Internet entdeckt und nutzt dieses jeden Tag zum Surfen und E-Mails verschicken. Eine 39-jährige Frau aus Bruck erzählt: „Ja, ich bekomme vom Internet immer viel Information. Ich kann am Computer sitzen, mir ist alles... Information ist wichtig. Ich schaue durch: ‚Wo sind offene Stellen?‘ Ich schaue durch Politikinformationen, das ist auch für mich wichtig. Was passiert in der Welt, das ist auch für mich wichtig.“ (BT1/i9)

Nicht zuletzt thematisieren einige Frauen auch die Überlegung, einen Computer oder Laptop anzuschaffen. Bei manchen drängen die Kinder darauf, bei einer Frau aus Oberpullendorf geht es nur um ihren persönlichen Gebrauch.

6.2.8. Wissen über und Informationsquellen für Weiterbildungsangebote

Wir haben unsere Interviewpartnerinnen gefragt, welche Einrichtungen ihnen einfallen, die in ihrer Region Weiterbildung anbieten. Wir wollten von ihnen auch wissen, bei wem sie sich über Weiterbildungsangebote erkundigen würden.

Da sich die von uns untersuchte Gruppe von Frauen in den letzten Jahre gar nicht an Weiterbildungsangeboten beteiligt hat bzw. viele von ihnen nach Jahren der Abwesenheit vom Erwerbs- und Weiterbildungsmarkt gerade in einen Weiterbildungsprozess eingestiegen sind, fallen die Antworten in allen drei Regionen sehr ernüchternd aus: Die regionale Versorgungsdichte mit Weiterbildungseinrichtungen und -angeboten hat offenbar wenig mit dem Wissen über diese zu tun. Denn die Auswertung der Antworten zeigt in allen drei Regionen ein ähnliches Bild: Die meisten Frauen wissen sehr wenig bis gar nichts über Weiterbildungsangebote und entsprechend schwer fällt ihnen eine Antwort auf die Frage, wo sie sich erkundigen würden. So etwa antwortet eine 48-jährige Frau aus Oberpullendorf etwas ratlos: „Ich wüsste gar nicht, welche Kurse es da noch gibt? Keine Ahnung? Was gibt es da noch für Kurse? [...] Nein, ich weiß nicht. Wieso, ist da noch etwas...?“ (OP/i3) Eine 33-jährige Innsbruckerin wirkt in ihrer Antwort, als fühle sie sich ertappt: „Ja... fällt mir auf die Schnelle nix wirklich ein. Obwohl ich mich knapp seit eineinhalb Monaten damit beschäftige.“ (ibk/8.10.-1) Eine 29-jährige Frau aus Bruck, die ebenfalls angibt, nicht zu wissen, wer Weiterbildung in der Region anbietet, dreht ‚den Spieß‘ um: „Ich hatte die Meinung, ich kann das hier fragen [also beim Interview, Anm. d. Aut.]“ (B/T2/i8)

Frauen, die gerade mit einer Weiterbildung begonnen haben, fällt zumeist zuerst die Einrichtung ein, in der sie gerade die Weiterbildung absolvieren. In allen drei Regionen sind sie zumeist über das AMS zu diesem Angebot gekommen und bei eben diesem würden sie sich noch am ehesten erkundigen.

Welche weiteren WeiterbildungsanbieterInnen bzw. Informationsmöglichkeiten fallen den befragten Frauen in den jeweiligen Regionen ein?

In Oberpullendorf wird das AMS von acht Frauen genannt, entweder als Kursanbieter oder als Informationsquelle. Einige von ihnen wissen, dass sie keinen Anspruch auf Angebote des AMS haben, wie folgendes Beispiel zeigt: „Ja, vielleicht sagen die, dass ich weitermachen darf. Ich würde so gerne weiter lernen. Wenn ich darf, würde ich so gerne weiter lernen.“ (OP/i11) Eine andere Frau wiederum zeigt sich wegen dem AMS sehr resigniert wegen der schlechten Erfahrungen, die sie gemacht hat: „... weil auf das Arbeitsamt kann ich nicht gehen. Ich glaube nicht, weil die haben mir nicht einmal eine Arbeit besorgen können.“ Einige Frauen nennen noch das BUZ Neutal, schon wesentlich weniger das BFI, nämlich nur drei, dieses liegt in der Anzahl der Nennungen gleichauf mit der Frauenberatungsstelle.

Eine Frau weiß von einer Einrichtung in Mattersburg, ihr fällt jedoch der Name nicht ein, das Technologiecenter in Neutal wird erwähnt und das Bundessozialamt. Eine der Interviewpartnerinnen würde sich an die Arbeiterkammer wenden, weil ihr Nachbar dort arbeitet: „Dort würde ich anrufen und fragen... ‚Ich möchte den Kurs besuchen, weißt du was?‘ Das wäre meine erste Anlaufstelle. Würde ich mich an die AK wenden. Weil der weiß sehr viel.“ (OP/i5)

Die interviewten Frauen aus Bruck an der Mur nennen ebenfalls das AMS am häufigsten. Im Gegensatz zu den Innsbruckerinnen und Frauen aus dem Bezirk Oberpullendorf sehen sie das AMS allerdings viel klarer als Finanzierungsmöglichkeit für Weiterbildung denn als Anbieter von Weiterbildung. Wie an anderen Stellen schon erwähnt, beklagen die Frauen auch in Bruck, dass sie vom AMS nicht sehr gut beraten werden, so etwa eine 39-Jährige:

„Wenn ich beim AMS gefragt habe, sagen die das meistens nicht. Ich habe beim AMS gefragt, welche Kurse es gibt und welche ich besuchen kann. Keine. Meine Beraterin hat nichts gesagt.“ (B/T1/i9)

Fünf Frauen aus Bruck nennen das BFI als Kursanbieter, fünf das regionale ZAM Mürztal Individuell (wo sie auch eine Weiterbildung gerade begonnen haben), zwei weitere das BBRZ, wobei eine hier gleich einschränkt: „Das BBRZ. Ist das nicht mehr für Behinderte oder irgendwas?“ (B/T3/i1) Eine einzige Frau erwähnt das WIFI, bei dem sie nicht sicher ist, ob diese Angebote selbst zu zahlen sind oder ob das AMS diese auch finanzieren würde.

Die Arbeiterkammer wird auch in Bruck einmal als Anlaufstelle für Informationen erwähnt, diese sollte ebenso wie das AMS über Kurse Bescheid wissen. Eine Frau mit Migrationshintergrund würde ihren Sohn fragen, damit er ihr bei der Suche nach einem Kurs hilft.

In Innsbruck wird das AMS nicht ganz so häufig von den interviewten Frauen genannt. Einige von ihnen berichten über Kommunikationsprobleme mit den AMS-BeraterInnen, so etwa eine 25-Jährige: „Ja, weil ich beim AMS oben war und dann hat es ausgeschaut, dass ich vielleicht noch in einen sozialökonomischen Betrieb reinkommen könnte. Dann hat es geheißen: ‚Nein‘. Da kannst überhaupt nix sagen, weil ich keinen Geldbezug vom Arbeitsamt bekomme, dass ich da vermittelt werde und dann noch einen Kurs. Das ist auch nicht vorangegangen, weil ich keinen Bezug habe vom Arbeitsamt. Dann habe ich mir gedacht, dann sollen sie mich halt...“ (ibk/16.1.-3)

WIFI und BFI werden beinahe gleich oft genannt, wobei auch in Innsbruck eine Interviewpartnerin sich nicht ganz sicher ist, ob die Angebote des WIFI nicht selbst zu zahlen wären. Es erstaunt, dass das WIFI so oft genannt wird, obwohl keine der Frauen dort einen Kurs besucht hat, beim BFI hingegen einige sehr wohl.

Zwei Innsbruckerinnen mit Migrationshintergrund, die einen Deutschkurs absolvieren, haben jeweils von Bekannten diese Einrichtung empfohlen bekommen. Zwei weitere nennen noch die Firma Kaos, bei der sie gerade ein Angebot für Wiedereinsteigerinnen gestartet haben.

Die Volkshochschule in Innsbruck wird von drei Frauen erwähnt, wobei zwei von ihnen der genaue Wortlaut der Bildungseinrichtung nicht einfällt. Diese beiden sehen die Angebote der VHS eher im privaten Bereich angesiedelt, sie nennen Sprach- und Massagekurse.

Zusätzlich werden noch Vereine, etwa mit Tanzkursen, oder private Firmen als KursveranstalterInnen genannt.

Als Informationsquelle über Weiterbildungsangebote nennen die Innsbruckerinnen zusätzlich FreundInnen und Bekannte, Sozialarbeiterinnen, die Wirtschaftskammer, wenn es um das Nachholen eines Abschlusses geht, und die Arbeiterkammer. Eine Interviewpartnerin hat zur Arbeiterkammer ein großes Vertrauen, weil sie in Sachen befristete Berufsunfähigkeitspension sehr gut beraten worden ist und sie deshalb glaubt, dass sie dort mit anderen Anliegen auch gut aufgehoben ist.

Das Internet (zwei Nennungen) und die Zeitung würden weitere Frauen in Innsbruck für Informationen über Weiterbildung nutzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die interviewten Frauen in allen drei Regionen sehr wenig über AnbieterInnen und Möglichkeiten der Information Bescheid wissen. Auffällig ist auch, dass sie beides sehr stark vermischen, am stärksten zeigt sich das anhand des AMS, welches in allen Regionen als Anbieter von Kursen angesehen wird. Das AMS wird in

allen drei Regionen als wichtige Informationsquelle gesehen, es bestehen jedoch große Kommunikationsprobleme: So fühlen sich die Frauen schlecht über die Angebote informiert und wissen vielfach nicht Bescheid darüber, welche Ansprüche auf eine Kursteilnahme sie haben.

Die Volkshochschule wird nur in Innsbruck genannt und auch dort so gut wie gar nicht wahrgenommen bzw. haben die Frauen Schwierigkeiten, die richtige Bezeichnung zu finden, so ist etwa von „Hochschulkurse“ oder „Hochfachschule“ die Rede, obwohl sie eindeutig die Volkshochschule meinen. BFI und WIFI (und hier nur in Innsbruck) nutzen offenbar Informationskanäle und verfolgen Werbestrategien (wenn auch regional unterschiedlich), die von bildungsbenachteiligten Frauen noch am ehesten wahrgenommen werden.

Frauen mit Migrationshintergrund erwähnen ungleich häufiger, dass sie FreundInnen und Bekannte fragen bzw. erzählen sie an anderen Stellen im Interview davon, wie sie von Weiterbildungsangeboten erfahren haben: Zumeist nämlich von Freundinnen oder Bekannten.

6.3. Workshops/Gruppendiskussionen

Im Anschluss an die Einzelinterviews wurden in den drei Regionen Workshops mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen durchgeführt.

Die Arbeitsform „Workshop“ erschien uns sinnvoll, weil damit die Teilnehmerinnen mit einem unterschiedlichen Methodensetting als Expertinnen ihrer Bildungsbedürfnisse und -zugänge einbezogen werden könnten. Entsprechend waren die Entwicklung des Workshop-Settings und der zielgruppengerechte Methodeneinsatz wesentliche Bausteine dieses Erhebungsschrittes.

6.3.1. Die Workshops und Teilnehmerinnen

Vorgesehen war, dass in allen drei Regionen jeweils sechs bis acht nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss an den Workshops teilnehmen, wobei in allen drei Regionen Interviewpartnerinnen und bislang noch nicht interviewte Frauen an den Workshops teilnehmen sollten.

Insgesamt wurden vier Workshops mit 22 Teilnehmerinnen durchgeführt, mit acht von ihnen war zuvor noch kein Interview geführt worden. In Bruck an der Mur haben wir sechs von zehn Frauen schon befragt, in Operpullendorf und in Innsbruck jeweils vier von sechs (bei insgesamt zwei Gruppendiskussionen).

Die Akquise von Teilnehmerinnen stellte uns vor ähnliche Herausforderungen wie beim Erhebungsschritt zuvor: Am Ende der Einzelinterviews haben wir die Frauen gefragt, ob sie an einem Gruppengespräch teilnehmen würden, wir haben sie über die Größe der Gruppe, die Dauer des Gesprächs und die Inhalte informiert und ihnen eine Aufwandsentschädigung von 30 Euro in Aussicht gestellt. Sie wurden zirka ein Monat bis zwei Wochen vor den anvisierten Terminen kontaktiert und ihre Bereitschaft bzw. auch ihre zeitliche Verfügbarkeit wurden ausgelotet.

Für neue Diskussionsteilnehmerinnen wurden diejenigen Wege genutzt, die sich bereits für die Einzelinterviews am besten bewährt haben bzw. wurden neue Wege eingeschlagen: Weiterbildungseinrichtungen, die gerade mit einem Angebot gestartet haben,

Multiplikatorinnen und Gatekeepers wurden kontaktiert, Kontakte der bereits interviewten Frauen wurden genutzt.

Mit allen Frauen, die ihre Teilnahme zugesagt haben, wurde ein bis zwei Tage vor dem Workshop noch einmal Kontakt aufgenommen, um sie nochmals zu erinnern bzw. ihre Teilnahme abzusichern. Während alle Frauen aus Bruck und Oberpullendorf ihre Teilnahme bestätigt haben, haben Frauen aus Innsbruck – wie andere zuvor bei den Einzelinterviews – entweder ihre Teilnahme (meist mit der Begründung, ein Elternteil wäre akut schwer erkrankt) abgesagt, die Verbindung am Telefon unterbrochen und anschließend nicht mehr abgehoben.

Letztendlich kamen zum vereinbarten ersten Termin alle zehn Frauen, die sich für Bruck angekündigt hatten, in Oberpullendorf erschienen sechs statt der zehn, die ihre Teilnahme zugesagt haben. In Innsbruck war bereits einen Tag vor dem Workshop klar gewesen, dass ein zweiter Workshop stattfinden muss, und es sind beim ersten Termin drei statt fünf angekündigte Frauen gekommen und beim zweiten Termin drei statt vier erschienen.

Damit hat sich das wiederholt, was wir bereits bei den Einzelinterviews erfahren haben: Auf dem Weg zwischen der Kontaktaufnahme und der Durchführung haben wir einige Frauen verloren, sie sind wieder unsichtbar geworden.

Die Workshops selbst fanden in Innsbruck, Oberpullendorf und in Bruck an der Mur in Räumlichkeiten statt, die den Frauen entweder durch die Lage oder durch die Einrichtung selbst möglichst vertraut waren: der Gemeindesaal in Oberpullendorf, eine Weiterbildungseinrichtung für Frauen in Bruck und eine Weiterbildungseinrichtung in Innsbruck, die direkt am Bahnhof liegt.

Die Teilnahme an den Gruppendiskussionen selbst war auch nicht für alle Frauen so einfach, die versprochenen 30 Euro als Aufwandsentschädigung waren jedoch für einige ausschlaggebend, ihre Scheu oder ihre Vorbehalte zu überwinden und teilzunehmen.

6.3.2. Design und Ziel der Workshops

Ursprünglich wollten wir mit den Frauen die Ergebnisse aus dem Zwischenbericht diskutieren und anschließend mit ihnen gemeinsam Anforderungen an zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote formulieren bzw. Ansatzpunkte für die Entwicklung von förderlichen Bedingungen auf individueller, sozialer, infrastruktureller und bildungspolitischer Ebene entwickeln, welche in die Formulierung von Empfehlungen für AkteurInnen aus den Bereichen Arbeitsmarkt und Bildung einfließen sollten.

Aufgrund der Erfahrungen mit den qualitativen Einzelinterviews und den Schlüssen, die wir daraus gezogen haben, war uns sehr bald klar, dass wir mit diesem Anspruch die Teilnehmerinnen völlig überfordern würden. Entsprechend haben wir unsere Forschungsfrage für diesen Erhebungsschritt neu formuliert: Wie gelingt der Wiedereinstieg in einen formalisierten Lernprozess?

Von Anfang an war klar, dass das methodische Setting für die Workshops einer besonders guten Vorbereitung bedarf. Dazu wurde eine erfahrene Lernprozessmoderatorin und Pädagogin aus dem Expertinnennetzwerk von learn forever beigezogen. Mit ihrer Hilfe wurde ein Ablaufdesign entwickelt, mit welchem folgende Fragen erhoben werden sollten:

- Wie, wo und mit wem lernen die Teilnehmerinnen in ihrem Alltag?
- Was ist für ihr Alltagslernen hilfreich?

- Woher beziehen sie ihre Informationen im Alltag?

Am Beginn der Workshops stand eine kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen, der Moderatorin/nen sowie des Ablaufs, des Hintergrunds und der Ziele für den Workshop. Unter anderem wurden die Teilnehmerinnen besonders darauf hingewiesen, dass es wichtig wäre, dass sie miteinander ins Gespräch kommen und besonders auch unterschiedliche Meinungen zu bestimmten Themen aufs Tapet gebracht werden sollten.

Zum Einstieg ins Thema Lernen wurde eine assoziative Methode gewählt, um dann anschließend in die Gruppendiskussion überzugehen.

Die beiden Themenfelder Lernanlässe und Erfolgsfaktoren beim Lernen wurden jeweils ausführlich anhand von praktischen Beispielen und dem Herstellen von Assoziationsketten eingeleitet bzw. gestaltet und begleitend visualisiert (mit Kärtchen auf Pinnwänden bzw. durch Mitschriften auf Flipcharts). Der Bereich Informationsquellen wurde in offenen Fragerunden abgefragt: Die Moderatorin stellte eine Frage und diese wurden auf Zuruf beantwortet (etwa: „Welche Fernsehsendungen sehen Sie an?“)

Die Workshops wurden genau dokumentiert, die Diskussionen wurden aufgezeichnet und transkribiert und für die Entwicklung der Empfehlungen ausgewertet.

Die Form der Gruppendiskussionen als Erhebungsschritt hat sich aus mehrerer Hinsicht als erfolgreich erwiesen:

Während wir bei den Einzelinterviews bei einzelnen Antworten den Eindruck hatten, dass die Frauen große Schwierigkeiten hatten, unsere Fragen zu beantworten, bzw. dass sie aus ihrer Sicht private Interessen nicht ausformulierten, ist es gelungen, die Frauen in den Workshops miteinander ins Gespräch zu bringen. In der Gruppe und im Austausch ist es ihnen leichter gefallen, über ihren Alltag, über offenbar „scheinbar Banales“ zu reden oder als Beispiel einzubringen. Meist reichte die Wortmeldung einer Teilnehmerin, um anderen die Scheu zu nehmen.

Einige Teilnehmerinnen haben im Anschluss an die Workshops betont, wie sehr sie die Atmosphäre geschätzt hätten. So hat sich eine Frau aus Oberpullendorf für den „vergnüglichen“ Samstag Nachmittag bedankt und mit Blick auf die Kärtchen auf der Pinnwand und die beschriebenen Flipcharts angemerkt, sie hätte sich zuvor nicht gedacht, dass „so vieles“ herauskommen würde. Eine Innsbruckerin hat nach dem Workshop zweimal angefragt, ob denn wieder solcherlei geplant sei, weil sie es „so lässig“ empfunden hat und eine weitere Frau aus Innsbruck hat nachgefragt, ob wir so etwas noch einmal anbieten würden, weil sie den Workshop zwei Freundinnen (mit den von uns nachgefragten „Merkmale“) weiterempfehlen würde. Dass sie es sehr anregend empfunden habe, im Kreis von „lauter Unbekannten“ so zu diskutieren, hat eine andere Frau aus Oberpullendorf betont. Frauen zusammen an einen Ort zu bringen und gut angeleitet über ihre Erfahrungen und Meinungen diskutieren zu lassen, hat sich demnach für einige von ihnen als gewinnbringend – nicht nur in materieller Hinsicht – erwiesen.

6.4. Inhaltliche Ergebnisse der Workshops

In den Workshops haben die Teilnehmerinnen von vielfältigen Lernanlässen berichtet. Diese lassen sich in folgende Bereiche zusammenfassen:

- unterschiedliche Altersphasen von Kindern und sich daraus ergebende Anforderungen, vor allem hinsichtlich Erziehung und Gesundheit/Krankheit, Unterstützung der Kinder bei den Hausaufgaben
- Kommunikationsbedürfnisse, die sich durch Kinderbetreuung und Schulbesuch der Kinder ergeben: Kommunikation mit Kindergärtnerinnen, LehrerInnen, Elternabende als neue Lernerfahrungen
- Herausforderungen durch Partner und Familienangehörige (Durchsetzen von eigenen Interessen, Pflegebedarfe...)
- Durchsetzung von Interessen und Informationsbedarfen gegenüber Ämtern, Behörden, Banken, ÄrztInnen, AMS...
- Kommunikationssituationen und Beobachtungen, die sich im Alltag ergeben, etwa wenn sie auf Menschen treffen, die nicht direkt aus dem unmittelbaren Umfeld kommen (im Krankenhaus, beim Einkaufen, an der Bushaltestelle...)
- Herausforderungen durch Hobbys, Renovierungsarbeiten oder die Benutzung von neuen Geräten und Technologien
- Herausforderungen, die sich – ungewollterweise – im Alltag ergeben: plötzlich auftauchende technische Probleme (etwa kaputter Kühlschrank), beim Autofahren (Winterfahrbahn, enge Einfahrten, unbekannte Strecke fahren) usw.
- Besuch von Weiterbildungen
- am Computer oder beim Arbeiten mit dem Internet Neues ausprobieren
- Deutsch lernen durch Fernsehen, mit den Kindern, Lesen von Kinderbüchern, Gespräche mit NachbarInnen, FreundInnen

Als hilfreich für erfolgreiches Lernen erleben die Frauen zumeist Unterstützung aus dem Umfeld: Sei es, dass ihnen Neues erklärt wird, Neues gemeinsam mit anderen ausprobiert wird oder dass sie Neues zuerst selbst angehen und wissen, sie können jederzeit eine andere Person fragen bzw. von anderen Unterstützung bekommen. In allen Workshops haben Frauen davon berichtet, dass sie sehr viel von Familienangehörigen lernen, oftmals werden Eltern/Schwiegereltern erwähnt, die im Haushalt, beim Heimwerken, in der Kindererziehung oder überhaupt durch ihre Lebenserfahrung den Frauen etwas beibringen. Frauen mit Migrationshintergrund erwähnen sehr oft, dass sie von ihren Kindern beim Deutschlernen unterstützt werden.

Wenn die Frauen wissen, wie sie selbst am besten lernen, also ob lieber alleine oder gemeinsam mit anderen, ob sie etwas sofort ausprobieren oder sich vorher etwas erklären lassen oder darüber lesen, ob sie unter Druck gut lernen können oder Ruhe und Entspannung brauchen, sind sie ebenfalls viel erfolgreicher. Damit beschreiben sie die Wichtigkeit des Wissens über die für das eigene Lernen hilfreichen Lernsettings und Lerntechniken.

Ziele für das Lernen, Motivation von innen heraus, Neugierde, Vorwissen, Lob/Anerkennung durch andere und keine Angst zu haben werden als weitere wesentliche Erfolgsfaktoren beschrieben. Einzelne Frauen erwähnen auch die Wichtigkeit der Selbstwirksamkeitsüberzeugung, also des „an sich selber Glaubens“ beim Lernen.

Für die Zielgruppenerreichung stellt sich die wichtige Frage, welche Informationsquellen nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen nutzen. Dazu haben wir in den Workshops eine Reihe von Fragen zu Mediennutzung und zu Informationsorten gestellt. Das meiste erfahren diese Frauen aus ihrem direkten Umfeld, in der Kommunikation mit Verwandten, mit NachbarInnen, FreundInnen, unter anderem auch bei Verkaufspartys (Putzmittel, Dessous, Tupperware...) Sie lesen sehr häufig regionale/lokale Gratiszeitungen sowie Bezirks- und Gemeindeblätter, um sich über das lokale Geschehen zu informieren bzw. um jene Inseratenbereiche zu durchforsten, die sie selbst als „Flohmarkt“ bezeichnen. Weiters interessieren sie die Rubriken Stellenmarkt, regionale Infos, Chronik, Wetter, Sport und jeweils, was ihre Hobbys betrifft.

Von den überregionalen Zeitungen werden am ehesten noch Kronenzeitung, Tiroler Tageszeitung, Kleine Zeitung und von den Zeitschriften „Die ganze Woche“, sog. Frauenzeitschriften und vereinzelt „Eltern“ sowie Zeitschriften aus dem Gesundheits- und Astrologiebereich genannt.

Die Frauen hören sehr viel Radio, in der Regel jedoch nur nebenbei. Vereinzelt geben sie an, gezielt Kurznachrichten zu hören oder dann bei einzelnen Sendungen bewusst zuzuhören, wenn Themen besprochen werden, die sie interessieren: Wo gibt es neue Geschäfte, Verkehrsnachrichten, Kindererziehungstipps. Der am häufigsten genannte Radiosender ist Krone Hitradio, gefolgt von den jeweiligen regionalen Sendern der ORF-Radios, weiters wurden noch Antenne, Radio Arabella sowie vereinzelt Ö3 und FM4 genannt.

Wenn die Teilnehmerinnen der Workshops fernsehen, konsumieren sie sehr gerne Doku-Soaps, Talk-Shows und sog. Schicksalsreportagen, in denen Menschen bei Gericht, im Krankenhaus, bei ÄrztInnen gezeigt werden oder die in irgendeiner Form ein neues Leben beginnen. Nur drei nennen Serien, die sie regelmäßig sehen, dazu gehören CSI und GZSZ (eine Serie, die täglich auf RTL gesendet wird). Diese Sendungen laufen in überwiegendem Maß auf Privatsendern, der ORF wird nur vereinzelt mit einzelnen Formaten (Barbara Karlich und Tirol heute) erwähnt. Frauen mit Kindern sehen häufig Kinderprogramme, vor allem auf Kika und Super RTL, wobei Frauen mit Migrationshintergrund Kindersendungen als gute Möglichkeit zum Deutschlernen sehen.

Wir wollten auch wissen, wie sehr bildungsbenachteiligte Frauen auf Werbematerial und Flyers und Folder reagieren. Durch ihre beschränkten finanziellen Möglichkeiten sondieren sie beinahe durchgängig das Werbematerial, welches vor die Haus-/Wohnungstür bzw. mit der Post gebracht wird. Sie registrieren sehr wohl Aushänge in Kaufhäusern, Gemeinden, Ämtern, Banken, beim AMS, bei der Post, in Stiegenhäusern oder Cafés, sie lesen diese aber schon bei weitem weniger, als alles, was mit der Post kommt (so auch Gratiszeitungen, Stadt- und Gemeindeblätter). Flyer und Informationsbroschüren nehmen sie kaum wahr, sie fallen am ehesten bei ÄrztInnen, in Banken und am AMS auf. Da sie wenig davon sprechen, Beratungsstellen aufgesucht zu haben, nennen sie diese auch nicht als Informationsquellen oder Orte, an denen Informationsmaterial bereitgestellt wird.

Wenn sie über einen Internetzugang verfügen, nutzen sie diesen manchmal für die Informationssuche, viel mehr aber für Einkäufe, zum Deutschlernen, für Kontakte mit Menschen aus den Herkunftsländern, zum Lesen von Nachrichten über ihre Herkunftsländer und für die Teilnahme an virtuellen Netzwerken wie Facebook.

7. Zusammenfassung

Wie wir auf Basis der ExpertInneninterviews, der qualitativen Interviews und der Gruppendiskussionen zeigen konnten, handelt es sich bei den Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss und längerer Abstinenz von beruflich verwertbarer Weiterbildung um eine Gruppe von Frauen, die aus vielfältigen Gründen den (Wieder-)Einstige in den Erwerbsarbeitsmarkt nicht geschafft hat bzw. aus dem herausgefallen ist und aus unterschiedlichen Gründen nicht an Weiterbildung teilnimmt. Im Folgenden werden die Hauptergebnisse der Erhebungsschritte kompakt dargestellt.

7.1. *Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen*

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht.“ Dieses Zitat einer Innsbrucker Bildungsexpertin trifft die zentrale Problematik, die auch Motivation für diese Studie ist, denn genau das war unsere Absicht: Diejenigen Frauen ins Bild zu rücken, die besonders gefährdet sind, den Anschluss an die Wissens- und Erwerbsgesellschaft zu verlieren, bzw. die den Zugang zu dieser gar nie hatten. Wir legen unseren Fokus auf Frauen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, die schon jahrelang nicht mehr ins Erwerbsleben integriert sind und keine Weiterbildung mehr besucht haben. Diese Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen ist kaum sichtbar, ihre Bildungsbedürfnisse und -wünsche sind nicht artikuliert und gerade das erschwert es, Weiterbildungsangebote und deren Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass diese Gruppe eine reelle Chance bekommt, an formalisierten Lernprozessen teilzunehmen.

Um die Situation der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen unter die Lupe nehmen und daran anschließend Empfehlungen für bildungs- und arbeitsmarktpolitisch relevante AkteurInnen liefern zu können, brauchen wir einerseits die Expertise von Personen, die mit dieser Gruppe arbeiten, und andererseits die Sichtweisen, Erfahrungen und Wünsche der Betroffenen selbst. Die „schwierigste Zielgruppe“ zu erreichen – für Weiterbildungen selbst und für Interviews zum Thema Bildung und Lernen – stellte dabei die von uns interviewten Expertinnen sowie uns selbst vor große Herausforderungen.

Entsprechend dem Angebot und der Ausrichtung der Einrichtungen haben die Expertinnen unterschiedlich viel Kontakt mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen. Die Bandbreite reicht von „diese Frauen sind nirgends die Hauptzielgruppe, aber meistens ist jemand dabei“ (Expertin Bildungsbereich/Laufbahnberatung, Innsbruck), über Einrichtungen, die diese Gruppe zwar erreichen wollen, dabei aber keinen Erfolg haben, bis hin zu Einrichtungen, die bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen nicht als ihre Klientel sehen.

Bei Mitarbeiterinnen der Sozialberatung (zum Beispiel Psychosoziale Zentren, SchuldnerInnenberatung etc.) sind nicht erwerbstätige Frauen mit geringer Qualifikation häufig Kundinnen, da diese entsprechend häufig arm oder armutsgefährdet sind und oftmals vor vielfältigen Problemen stehen. Die Beseitigung dieser aktuellen und zumeist existenziellen Problemlagen ist in der Regel vordringlich, danach kann der Weg in die Weiterbildung geebnet werden. Frauenberatungsstellen, die umfassende Beratung (etwa zu Familie, Finanziellem, Beruf, Weiterbildung) anbieten, haben Frauen dieser Gruppe ebenso unter ihren Klientinnen. In AMS-geförderten Angeboten für Wiedereinsteigerinnen und arbeitsmarktpolitischen Projekten treffen die Expertinnen auf Frauen, die Fokus dieser Studie sind. In Einrichtungen, die Migrantinnen beraten und/oder Sprachkurse anbieten, sind bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund zu finden.

Bildungsberatung hingegen wird von Frauen, die nicht im Erwerbsleben stehen und maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, kaum bis überhaupt nicht genutzt. Ein Bildungsberater aus dem Bezirk Oberpullendorf teilte uns telefonisch mit, er habe „keine Personen gefunden, die annähernd den Kriterien entsprechen würden“. Bildungsbenachteiligte Frauen sind weder in Einrichtungen, die hauptsächlich kulturelle Veranstaltungen anbieten, noch in solchen, die vor allem frauenpolitische Veranstaltungen anbieten, als Teilnehmerinnen zu finden.

Einige der Expertinnen, in deren Institutionen bildungsbenachteiligte Frauen nicht vertreten sind bzw. die selbst nicht direkt mit der Gruppe arbeiten, weisen den Frauen die „Schuld“ für ihre Abwesenheit in Bildungsangeboten am ehesten selbst zu: Sie schreiben den Frauen Nicht-Wollen, fehlende Motivation, mangelnde Eigenverantwortung oder Antriebslosigkeit zu und sehen weniger Handlungsbedarf bei ihren eigenen Angeboten oder deren Bewerbung. Indem sie die Frauen selbst für ihre Nichtbeteiligung verantwortlich machen, prolongieren sie die Unsichtbarkeit dieser Gruppe.

Die Expertinnengruppe, deren Klientel unter anderem aus Frauen der von uns untersuchten Gruppe besteht, sieht die Gründe wiederum eher in den Rahmenbedingungen, die es der Gruppe erschweren, Zugang zu Weiterbildung zu finden.

Auffällig bei der Rekrutierung von bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen für die qualitativen Interviews war, dass viele unserer MultiplikatorInnen – die interviewten Expertinnen sowie Personen aus weiteren Bildungs-, Beratungs- und Servicestellen, sozial aktive Personen in der Region etc. – in einer ersten Reaktion meinten, uns beim Suchen von betroffenen Frauen behilflich sein zu können, jedoch erfolglos geblieben sind. Was wir oft hörten, waren Sätze wie: „Wir wüssten auch gerne, wie wir zu dieser Zielgruppe kommen. Es gibt diese Frauen ganz sicher, aber wir finden sie auch nicht.“ Manche unserer Kontaktpersonen sagten uns, „die von uns kontaktierten Frauen arbeiten alle“ oder dass diese doch alle eine Ausbildung absolviert hätten. Bei Aussagen dieser Art vermuten wir, dass Nichterwerbstätigkeit und niedrige Qualifikation Tabuthemen sind, und zwar sowohl für die betroffenen Frauen als auch für manche MultiplikatorInnen. Das heißt, die Frauen selbst gestehen weder gerne ein, zu dieser Gruppe zu gehören, noch sprechen die MultiplikatorInnen Frauen, auf die die Kriterien zutreffen, gerne darauf an.

Wenn Kontaktpersonen potenzielle Interviewpartnerinnen für uns angesprochen haben, mussten sie in der Folge öfters eingestehen: „Wir haben schon Frauen gefunden, aber die wollen kein Interview geben.“ Viele Frauen sehen offenbar keinen Sinn in einer Befragung, andere haben wiederum Angst, es könnte etwas über sie bekannt werden, und nicht zuletzt berichteten einige MultiplikatorInnen, dass angefragte Frauen selbst das Gefühl haben, sie hätten ohnedies nichts zu berichten.

Ein weiteres Phänomen war, dass sich oftmals erst im Interview klären ließ, ob die jeweilige Interviewpartnerin erwerbstätig oder nicht erwerbstätig war. Der Status am Rande bzw. außerhalb des Arbeitsmarktes stellt sich für Frauen sehr vielfältig dar. Häufig unterschied sich die Selbsteinschätzung der Frauen von den objektiven Bedingungen. Auch die Qualifikation der Frauen ließ sich oftmals nicht auf Anhieb klären und wurde erst im Gespräch deutlich.

Fehlende Arbeitsmarktintegration in Verbindung mit geringem Bildungsabschluss und die damit verbundenen geringen finanziellen Mittel führen dazu, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss in einem geringen Ausmaß am gesellschaftlichen Leben teilhaben, wenig in der Öffentlichkeit sichtbar sind und überhaupt nicht organisiert sind bzw. in institutionelle Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel AMS, Beratungsstellen) eingebunden

sind. Dies spiegelt sich dann auch in dem Wissen und der Zuständigkeit der Institutionen sowie in der Eigenwahrnehmung der Frauen wider.

Diese Hürden erhöhten den Arbeitsaufwand hinsichtlich des Akquirierens von Interviewpartnerinnen ungemein. Die erforderliche Anzahl an Interviews mit bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen konnte nur durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Strategien erreicht werden: Die interviewten Expertinnen wurden gebeten, uns nicht erwerbstätige Pflichtschulabgängerinnen zu vermitteln. Unzählige weitere ExpertInnen, MultiplikatorInnen und Gatekeeper wie PolitikerInnen, BürgermeisterInnen, ÄrztInnen, DirektorInnen von Schulen und ElternvertreterInnen, katholische und evangelische Pfarren und dazugehörige Einrichtungen wurden zusätzlich kontaktiert. Zudem wurden Inserate in Gratiszeitungen geschaltet, Briefe von einem Bürgermeister ausgesendet und Informationsmaterial für die Frauen in Kinderbetreuungsinstitutionen, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, Gemeindeämtern und Bezirkshauptmannschaften, Supermärkten und anderen Geschäften, Cafés, Gasthäusern und Gemeindebauten aufgehängt. Persönliche Kontakte zur Region wurden genutzt und Frauen aus der Region wurden engagiert, um nicht erwerbstätige Frauen über unterschiedliche Kanäle zu erreichen. Auch direkt vor Ort haben wir uns in einer Modellregion stationiert: Zwei Tage lang wurde in der Hauptstraße von Oberpullendorf ein „Punsch- und Kuchenstand“ unterhalten, an dem über das Projekt learn forever informiert wurde. Frauen wurden zu ihrer Schulbildung und Erwerbstätigkeit befragt, alle BesucherInnen wurden gebeten, aktiv darüber nachzudenken, auf wen unsere Kriterien zutreffen und mit entsprechendem Informationsmaterial zur Weitergabe an potenzielle Interviewpartnerinnen ausgestattet.

Welche Frauen haben wir erreicht? Da der Arbeitsmarktstatus und die Grundausbildung im Vorfeld oft sehr schwierig zu eruieren waren, wurden gesamt 56 Frauen interviewt, davon entsprechen 36 unseren Auswahlkriterien.²⁰⁷ Bezüglich des Alters kann von einer relativ ausgeglichenen Verteilung gesprochen werden: Ein Viertel der Frauen ist unter 30 Jahre, ein Drittel zwischen 31 und 40, ein Viertel zwischen 41 und 50 und knapp ein Fünftel ist über 50 Jahre alt. Sieben Frauen haben keine Kinder, sieben haben ein Kind, 14 haben zwei Kinder, sieben haben drei Kinder und eine Frau hat neun Kinder. Damit zeigt sich, dass die von uns befragten nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen mehr Kinder haben als die Durchschnittsbevölkerung. Die Lebensformen der befragten Frauen sind sehr vielfältig: Vier Frauen leben allein, zwei bei ihren Eltern, vier leben mit ihren Partnern, zwölf mit Kindern ohne Partner und 14 mit Kindern und Partner.

Wir haben 17 Frauen mit Migrationshintergrund²⁰⁸ interviewt und 19 Frauen österreichischer Herkunft. Die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund lebt schon seit mehr als zehn Jahren in Österreich. Zwischen drei und zehn Jahren leben sechs Frauen in Österreich und unter zwei Jahren leben drei Frauen in Österreich. Ihre Herkunftsländer weisen eine sehr große Bandbreite auf: Afghanistan, Ägypten, Armenien, Indonesien, Kosovo, Kroatien, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Syrien, Tschetschenien, Türkei, Ukraine, Usbekistan und Weißrussland.

²⁰⁷ Migrantinnen, deren Ausbildungen im Herkunftsland länger als neun Jahre Pflichtschule dauerten, aber in Österreich nicht anerkannt wurden, wurden ins Sample mit aufgenommen.

²⁰⁸ Migrationshintergrund bedeutet für diese Studie, dass die Frauen nicht in Österreich geboren worden sind, sondern erst im Laufe ihres Lebens nach Österreich eingewandert sind.

Zwölf der Migrantinnen haben in ihren Herkunftsländern Ausbildungen absolviert, die länger als die neunjährige österreichische Schulpflicht dauerten, aber ihre jeweiligen Ausbildungen werden in Österreich nicht anerkannt. Das Spektrum reicht von der Friseurlehre über die Ausbildung zur Krankenpflegerin oder Krankenschwester bis zur Matura sowie dem Fernstudium an einer landwirtschaftlichen Akademie. Sie befinden sich jedoch in Bezug auf ihre Ausbildung in einer ähnlichen Situation wie die Frauen österreichischer Herkunft mit maximal Pflichtschulabschluss. Der Rest der interviewten Migrantinnen hat einen Abschluss der unter der österreichischen Pflichtschule liegt: Vier Frauen konnten in ihren Herkunftsländern keine Schule bzw. nur ein paar Jahre Volksschule absolvieren, da Krieg herrschte, eine hat die Hauptschule abgebrochen. Damit stellen die befragten Frauen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe hinsichtlich ihrer Ausbildung dar.

Die befragten Frauen österreichischer Herkunft weisen durchwegs geringe Ausbildungen auf: Vier Frauen haben eine Sonderschule, eine hat eine achtjährige Volksschule besucht und daran das Polytechnikum angeschlossen, sieben haben die Hauptschule und das Polytechnikum absolviert, zwei Frauen haben eine einjährige Hauswirtschaftsschule besucht und fünf Frauen haben die Lehre abgebrochen. Die Lehrberufe reichten von Pferdewirtin, Einzelhandelskauffrau oder Friseurin bis zur Hotelassistentin und lagen damit bis auf eine Ausnahme – eine Fotoassistentin - im traditionell weiblichen Bereich. Als Grund des Abbruchs der Lehre gibt eine an, ihren zukünftigen Partner kennen gelernt zu haben und schwanger geworden zu sein. Zwei Frauen sind bei der Lehrabschlussprüfung durchgefallen, eine Frau hat wegen Heimweh und eine Frau aufgrund des Todes ihres Vaters die Lehre abgebrochen.

Auf die Frage, warum die Frauen keine weiteren Ausbildungen gemacht haben, kristallisieren sich drei Gruppen heraus: Die erste Gruppe wollte in dem Alter nicht weiterlernen, sondern gleich Geld verdienen. Die zweite Gruppe sind diejenigen, die ihre Partner kennen gelernt und dem Privaten den Vorzug gegeben haben. Die dritte Gruppe sieht die Schuld bei ihren Eltern. Die Eltern waren entweder gegen eine weitere Ausbildung oder gegen ihren Berufswunsch, so dass sie gleich nach der Pflichtschule arbeiten gegangen sind.

Vor ihrer Nichterwerbstätigkeit haben die befragten Frauen zumeist im untersten Segment des Arbeitsmarktes gearbeitet, da sie keine Berufsausbildung hatten oder ihre Ausbildung nicht anerkannt wurde. Die meisten Arbeitsverhältnisse der befragten Frauen lassen sich als prekär beschreiben. Sie zeichnen sich durch eine hohe Belastung, große Flexibilitätsanforderungen und große Unsicherheit sowie durch eine schlechte, nicht Existenz sichernde Bezahlung aus. Von den Frauen österreichischer Herkunft haben sechs früh Kinder bekommen und sich nie wirklich am Arbeitsmarkt integriert. Sie haben schwarz gearbeitet oder geringfügig Putzjobs oder Jobs im Gastgewerbe verrichtet oder waren in sehr geringem Ausmaß selbständig zum Beispiel als Vertreterin tätig. Fünf der befragten Frauen österreichischer Herkunft haben zwischen Hilfstätigkeiten in Fabriken und im Verkauf, Arbeitslosigkeit, Kindergeld und Sozioökonomischen Betrieben oftmals hin und her gewechselt. Vier Frauen berichten von einer Odyssee zwischen unterschiedlichen Hilfstätigkeiten in Fabriken, Lager, im Verkauf oder im Gastgewerbe, oftmals sogar unangemeldet, bis sie aufgrund von Krankheit ihren Job verloren haben. Vier Frauen haben sehr lange in derselben Firma gearbeitet, bis sie aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurden. Dies stellte für sie einen so großen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie dar, dass sie nie mehr den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.

Die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund stellt sich insofern anders dar, als - unabhängig von der Grundausbildung und der vorherigen Erwerbsbiografie - der Umzug nach Österreich für sie einen großen Bruch bedeutet hat. Zwölf von ihnen waren in ihrem Herkunftsland berufstätig, davon sechs länger als zehn Jahre. Fünf der Frauen mit Migrationshintergrund waren nicht erwerbstätig, wobei vier von ihnen eine hohe

Schulausbildung hatten. In Österreich konnte keine der 17 Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Sechs fanden in Österreich überhaupt keine Erwerbsarbeitsstelle, zehn waren kurzfristig in unterschiedlichen Jobs etwa im Reinigungsgewerbe, im Verkauf, im Pflegebereich oder im Gastgewerbe schwarz, geringfügig oder auf Probe tätig. Eine Frau schilderte, dass sie jahrelang als angelesene technische Zeichnerin mit ihrem Mann und Schwiegervater mitgearbeitet hat.

7.2. Gründe der Nichterwerbstätigkeit

Hauptuntersuchungsgruppe dieser Studie sind bildungsbenachteiligte Frauen, die seit mindestens drei Jahren nicht erwerbstätig sind. Nichterwerbstätige Frauen nach dieser Definition lassen sich weder mit dem Labour Force-Konzept noch mit dem Lebensunterhaltskonzept statistisch exakt erfassen.

Nach dem Labour Force-Konzept zählen zu den Nichterwerbspersonen jene Personen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Darin finden sich sehr unterschiedliche Gruppen: SchülerInnen, StudentInnen, Haushaltsführende, PensionistInnen, Menschen, die zum Beispiel wegen Kinderbetreuung oder Pflege keine Arbeit suchen oder wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit keinen aktiven Schritt unternehmen bzw. Menschen, die auf Grund von Resignation nicht (mehr) aktiv Arbeit suchen. Im Labour Force-Konzept zählt jede Person als erwerbstätig, die in der letzten Woche mindestens eine Stunde für Entgelt gearbeitet hat, damit wird die Gruppe der Nichterwerbspersonen in diesem Konzept tendenziell unterschätzt.

Das Lebensunterhaltskonzept beruht auf Selbsteinschätzung. Die Befragten ordnen sich selbst einer sozialen Gruppe zu, sie geben an, ob sie erwerbstätig, arbeitslos, in Pension, haushaltsführend, SchülerIn oder Studierende/r, dauerhaft arbeitsunfähig, Präsenz- oder Zivildienstler, in Elternkarenz sind oder sich einer anderen Kategorie zuordnen. In der Regel wird die Wahl danach getroffen, welcher Status überwiegt. Eine Hausfrau, die nebenbei pro Woche einige Stunden jobbt, wird sich als haushaltsführend einstufen.

Beide Konzepte geben keine Auskunft darüber, wie lange sich die jeweilige Person bereits in diesem Erwerbsstatus befindet. Nach dem Labour Force-Konzept waren im Jahr 2008 ca. 479.700 Frauen nicht erwerbstätig, das heißt „ausschließlich haushaltsführend“, in Elternkarenz ohne aufrechtem Dienstverhältnis, arbeitslos (jedoch entsprechen sie nicht den Kriterien des Labour Force-Konzepts für Arbeitslosigkeit wie „aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigen“ und „kurzfristig arbeiten beginnen zu können“ und zählen daher zu den Nichterwerbspersonen) oder einer anderen Kategorie als „in Pension“, „in Ausbildung“, „dauerhaft arbeitsunfähig“ oder „Kind bis 14 Jahre“ zuzurechnen. Nach dem Lebensunterhaltskonzept gab es im Jahr 2008 517.200 Frauen, die sich selbst als „ausschließlich haushaltsführend“, in Elternkarenz ohne aufrechtem Dienstverhältnis bzw. als „andere einstufen“ und sehr grob geschätzt damit zu den Nichterwerbstätigen zählten.²⁰⁹

Während wir vorher davon berichtet haben, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen vielfach nicht als „relevant“ wahrgenommen werden bzw. von Weiterbildungsinstitutionen nicht erreicht werden sowie statistisch auch nur schwer zu erfassen sind, zeigen die Gespräche mit den Expertinnen, dass Frauen aus dieser Gruppe sehr wohl wahrgenommen werden, wenn sie über „spezifische Problemlagen“ berichten.

²⁰⁹ Statistik Austria (Hrsg.) (2009), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008

In allen drei Regionen thematisieren die Expertinnen bezüglich Migrantinnen, dass mangelnde Deutschkenntnisse die Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt extrem behindern. Besonders problematisch sehen die Expertinnen aus Bruck die Situation für Migrantinnen, die dazu noch Probleme mit Lesen und Schreiben haben. Die Expertinnen in Bruck und Innsbruck nennen weiters die traditionellen Geschlechterrollen und die fehlenden Arbeitserfahrungen als Gründe für die Nichterwerbstätigkeit der Migrantinnen. Die Expertinnen in Innsbruck und in Oberpullendorf sehen in Bezug auf Migrantinnen vor allem die Problematik, dass diese vielfach die Ausbildungen aus ihrem Herkunftsland nicht anerkannt bekommen würden und sich ihnen auf dem österreichischen Erwerbsmarkt nur unqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Verschärfend kommt noch dazu, dass die Migrantinnen oft aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen/Gesetze nicht sofort erwerbstätig sein dürfen, betonen die Innsbrucker Expertinnen. Eine Innsbrucker Expertin geht so weit zu behaupten, dass viele der Migrantinnen es schon verinnerlicht hätten, dass ihnen nur niedrig qualifizierte Berufsfelder offen stünden und sie daher wenig Motivation hätten, Deutsch zu lernen bzw. sich überhaupt weiterzubilden.

Ein weiterer Grund für die Nichterwerbstätigkeit der Frauen ist nach Meinung der Expertinnen Resignation aufgrund von wiederholten Jobabsagen und von schlechten Erfahrungen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsbereichen. Innsbrucker Expertinnen aus dem Sozial- und Bildungsbereich sehen einen zusätzlichen Aspekt der Resignation vor allem bei jüngeren Frauen. Diese hätten zum Teil „sehr unrealistische Vorstellungen“ von qualifizierten, gut bezahlten Jobs. Wenn sie ihre realen Chancen kennen und wissen, wie wenig realisierbar ihre Wünsche sind, ginge ihnen jeder Wunsch nach Weiterbildung verloren. Oft flüchten junge Frauen gleich nach dem Pflichtschulabschluss bzw. Ausbildungsabbruch in die Mutterschaft, betonen insbesondere die Brucker Expertinnen. In den anderen beiden Regionen wurde das ansteigende Phänomen der „jungen Mutterschaft“ ebenfalls als eines der Charakteristika der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen hervorgehoben.

Fehlendes Selbstbewusstsein der Frauen und die Angst vor Neuem hindern nach Meinung der Expertinnen nicht erwerbstätige Frauen daran, ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Die traditionelle Rolle von Frauen als Hauptverantwortliche für die Familie – für Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege kranker wie älterer Angehöriger – ist ein zentraler und bestimmender Aspekt, wenn es um die Chancen von Frauen geht, am Erwerbsleben teilzuhaben. Aufgrund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern und fehlenden adäquaten institutionellen Betreuungs- und Unterstützungseinrichtungen können Frauen oftmals der am Arbeitsmarkt verlangten Flexibilität nicht entsprechen. Frauen in Tirol, so die Expertinnen in Innsbruck, sehen sich mit einem sehr konservativen Rollenbild konfrontiert, wonach der Platz von Frauen im Grunde zuhause bei den Kindern ist. Dieses Rollenbild sei im Vergleich zu den übrigen Bundesländern sehr stark ausgeprägt: „Wer trotz Kinder mehr als Teilzeit arbeiten geht, ist eine schlechte Mutter“. Aber auch in der von uns untersuchten ländlichen Region Oberpullendorf ist das traditionelle Familienbild laut Expertinnen ein wichtiger Grund für die Nichterwerbstätigkeit. Die größten Stolpersteine werden den Frauen von ihren Familien in den Weg gelegt, weil durch die Erwerbstätigkeit der Frauen die ‚familiäre Arbeitsteilung‘ gefährdet werde.

Gleichzeitig wollen nach Meinung der Expertinnen viele Frauen selbst sehr oft den geschlechtsspezifischen Rollenbildern entsprechen und würden sich mit diesen Werthaltungen identifizieren. Erst wenn es zum Beispiel zu einer Scheidung kommt oder die Kinder "aus dem Haus sind", beginnen sie – durchaus nicht immer freiwillig –, an Veränderung oder an eigene Erwerbstätigkeit zu denken. Frauen mit Kindern und höherer Qualifikation würden zurück auf den Arbeitsmarkt tendieren, Frauen mit Kindern und geringer

Schulbildung würden sich aber „hinter der Kinderbetreuung verstecken“ meint eine Expertin aus Bruck. Die Kombination aus dem Anspruch, dem traditionellen Bild von einer guten Mutter und Hausfrau zu entsprechen, und den fehlenden Aussichten am Arbeitsmarkt bzw. dem fehlenden Wissen darüber, durch Weiterbildung die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt verbessern zu können, lässt sie die Priorität auf Familie und Haushalt legen.

Als weiterer wichtiger Grund für die Nichterwerbstätigkeit wird von den Expertinnen die fehlende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen genannt. In allen drei Regionen sind sich die Expertinnen darin einig, dass es in punkto Kinderbetreuung einen großen Aufholbedarf gibt. Das betrifft sowohl die Anzahl der Einrichtungen – vor allem jene für Kinder bis drei Jahren und Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder – als auch die Öffnungszeiten. Zudem sind die Kosten gerade für bildungsbenachteiligte Frauen ein großes Hindernis, wenn sie abwägen, ob sie arbeiten sollen oder nicht. Der VIF-Faktor (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) der Arbeiterkammer beschreibt die „Erwerbsfreundlichkeit“ von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Kriterien dieses Indikators sind:

- Öffnungsdauer: mindestens 40 Stunden in der Woche
- durchschnittliche tägliche Öffnungsdauer: acht Stunden
- Lage der Öffnungszeiten: an vier Tagen bis mindestens 17 Uhr, ein Tag zumindest bis 13 Uhr
- Angebot von Mittagessen

Daten gibt es auf Bundesländerebene: Im Burgenland werden 31 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen auf VIF-Plätzen betreut, während es in Tirol nur sechs Prozent sind. Für die Steiermark liegen keine Daten vor, aber von den Brucker Expertinnen wird die Situation mit einem einzigen Ganztagskindergarten und einem Hort in der gesamten Gemeinde als absolut unzureichend eingestuft.

Die Pflege von Angehörigen übernehmen traditioneller Weise zumeist Frauen. In allen Regionen wurden die Expertinnen dazu befragt; das Wissen darüber scheint jedoch eher gering zu sein. Es wird erklärt, dass die Pflege von Angehörigen, insbesondere deren Finanzierung, ein großes Problem sei, detailliertes Wissen darüber besteht bei den interviewten Expertinnen jedoch wenig.

Mobilität bzw. unzureichender Ausbau des öffentlichen Verkehrs ist in sehr unterschiedlichem Ausmaß Thema in den drei von uns untersuchten Regionen. In Innsbruck und Bruck an der Mur gibt es, den interviewten Expertinnen nach, gute öffentliche Verkehrsverbindungen. Ganz anders ist die Situation im Bezirk Oberpullendorf: Ohne eigenes Auto bedeuten selbst kurze Wegstrecken eine Odyssee, denn direkte Busverbindungen zwischen den Orten bestehen nicht. Nach 18 Uhr gibt es kaum mehr die Möglichkeit, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortzubewegen. Ein eigenes Auto haben die wenigsten Frauen zu Verfügung, denn das gemeinsame Auto wird meist von den Männern genutzt, die gerade in dieser Region oft als Tages- oder Wochenpendler unterwegs sind. So stellt nach Meinung der Expertinnen aus Oberpullendorf der schlecht ausgebaute öffentliche Verkehr ein wichtiges Hemmnis für die Arbeitsaufnahme der Frauen dar.

Die Kosten-Nutzen-Abwägung der Frauen, zum Beispiel, dass sie sich ein Auto kaufen müssten, um zum Arbeitsplatz zu kommen oder dass sich der Job nicht mehr auszahlt, wenn man die Kosten der Kinderbetreuung vom Verdienst abzieht, führt laut den Expertinnen dazu, dass sich die Frauen gegen die Erwerbstätigkeit entscheiden. Diesen Aspekt betonen

besonders die Expertinnen aus Oberpullendorf, was naheliegend ist, da in Oberpullendorf das Lohnniveau besonders niedrig ist.

Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit weist bei den interviewten Frauen eine große Bandbreite auf: Bei 20 Frauen liegt die letzte Berufstätigkeit zwischen drei und fünf Jahren, bei vier Frauen zwischen sechs und zehn Jahren, bei sechs zwischen 11 und 15 Jahren, bei einer zwischen 16 und 20 Jahren, bei drei zwischen 21 und 25 Jahren und bei zwei sogar über 31 Jahre zurück.

Die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit, die die interviewten Frauen selbst nennen, entsprechen im Großen und Ganzen den Beschreibungen der Expertinnen. Mangelnde Deutschkenntnisse sind der wichtigste Grund für die Nichterwerbstätigkeit bei den Migrantinnen. Sechs Migrantinnen geben die fehlenden Sprachkenntnisse als Grund an, fünf Migrantinnen bedauern, dass ihre Ausbildungen in Österreich nicht anerkannt werden bzw. das Nostrifizierungsverfahren zu kompliziert ist. Drei Migrantinnen warten auf die Arbeitserlaubnis, eine Frau befürchtet, mit den vorherrschenden Arbeitstechniken am Arbeitsmarkt nicht mithalten zu können, und eine Frau berichtet, dass ihr Mann gegen eine Arbeitsaufnahme war.

Gemeinsam ist allen befragten Frauen, dass die Jobs, die Frauen mit geringer Schulbildung bekommen können, meist prekäre Jobs sind. Sie sind schlecht bezahlt, haben hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität und lassen sich mit Kinderbetreuung und anderen Betreuungspflichten nur schlecht vereinbaren. Bei einem Großteil der befragten Frauen liegen die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit in der Kombination aus privaten Betreuungspflichten und den schlechten Bedingungen am Arbeitsmarkt. Zehn Frauen sind dieser Kategorie zuzuordnen. Davon haben vier Frauen aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen sehr früh eine Alternative im Privaten gesucht. Sie haben Kinder bekommen und sind dann zuhause geblieben, da ihre beruflichen Aussichten sehr schlecht waren. Die andere Gruppe sind diejenigen Frauen, die die Kinderbetreuung nicht mit den Arbeitszeiten vereinbaren konnten: Vier Frauen haben Probleme, überhaupt eine Kinderbetreuung in ertragbarer Entfernung zu finden oder beklagen die Schwierigkeiten, eine Betreuung zu organisieren, wenn das Kind oft krank ist. Zwei Frauen berichten, dass sie aufgrund der Pflege von Angehörigen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. All diesen Entscheidungen liegt zumeist eine Kosten-Nutzen-Abwägung zugrunde, die in dem untersten Segment des Arbeitsmarktes zumeist eine Entscheidung gegen die Erwerbstätigkeit nach sich zieht.

Ein weiterer – von den Expertinnen gleichermaßen erwähnt – Grund der Nichterwerbstätigkeit der befragten Frauen sind körperliche und psychische Beeinträchtigungen. Entweder konnten sie aufgrund von Beeinträchtigungen nie wirklich am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen, wie drei Frauen schildern, oder sie haben ihre Jobs aufgrund von psychischen Problemen verloren, wie drei weitere Frauen als Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit angeben.

Alle Gründe, die die Expertinnen erwähnt haben, konnten bei den interviewten Frauen gefunden werden. Regionale Charakteristika des Arbeitsmarktes lassen sich jedoch im untersten Segment des Arbeitsmarktes kaum wiederfinden. Obwohl unterschiedliche Strukturen des Arbeitsmarktes in den drei Regionen gegeben sind, Oberpullendorf als agrarisch strukturierte Region, Bruck an der Mur als Industrieregion und Innsbruck mit dem größten Dienstleistungssektor, und alle Expertinnen diese unterschiedlichen Charakteristika hervorgehoben haben, finden sich bei den interviewten Frauen kaum regionale Unterschiede hinsichtlich der Gründe für ihre Nichterwerbstätigkeit. Die Erwerbskarrieren der Frauen zeichnen sich durch einen Wechsel zwischen prekären Jobs, Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit und private Verpflichtungen aus.

7.3. Lernen und Weiterbildung

7.3.1. Beteiligung an Weiterbildung

Nach Statistik Austria (Statistik Austria, 2008) lassen sich eindeutige Tendenzen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in Österreich feststellen: Im Jahr 2007 haben 14 Prozent der Frauen und 11,4 Prozent der Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren innerhalb der letzten vier Wochen an Kursen oder Schulungen teilgenommen. Bei beiden Geschlechtern nimmt die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Alter sukzessive ab.²¹⁰ Bei den Frauen weisen Frauen mit Pflichtschulabschluss mit 4,1 Prozent die geringste Weiterbildungsbeteiligung auf.²¹¹ Zudem haben weibliche Nicht-Erwerbspersonen mit 9,2 Prozent einen geringeren Strukturindikator für „Lebenslanges Lernen“ als weibliche Erwerbstätige mit 15,7 Prozent und weibliche Arbeitslose mit 23,2 Prozent.²¹² Damit lässt sich zeigen, dass gerade unsere Untersuchungsgruppe, nicht erwerbstätige Frauen mit geringem Bildungsabschluss, ungleich weniger an Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen als alle anderen.

Weitere Faktoren, die die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, sind die geringere Versorgung mit Weiterbildungseinrichtungen in ländlichen Regionen kombiniert mit fehlender Mobilität gerade von Frauen, die Kosten der Weiterbildung und die geringere Freizeit von Frauen.

7.3.2. Zugang zum Lernen, Stellenwert von Lernen

Viele der von uns befragten Frauen konnten mit der Frage nach der Bedeutung des Lernens in ihrem Leben aufs Erste überhaupt nichts anfangen. Zuerst fiel ihnen überhaupt nichts ein, manche verstanden den Begriff „Lernen“ nicht, erst nach der Erwähnung von Beispielen durch die Interviewerin fielen ihnen einige Assoziationen ein. Nur Frauen mit erinnerten positiven Lernerfahrungen konnten auf diese Frage schnell antworten, zum Beispiel: „Für mich ist Lernen alles!“

Für die meisten befragten Frauen steht Lernen für Schule, Prüfungen und Versagensängste. Sie verbinden mit Schule durchwegs negative Erfahrungen und beschreiben bildlich, welche Gedanken ihnen bei der Assoziation Schule kommen: Die Erfahrungen reichen von Schweißausbrüchen bis zum Schulabbruch. Nur wenige Frauen berichten über positive Schulerfahrungen, diese sind zumeist mit einzelnen Fächern verbunden, in denen sie Erfolg hatten. Retrospektiv erkennen fast alle befragten Frauen die Wichtigkeit von Lernen in der Schule für das gesamte Leben, jedoch sind viele der Meinung, dass es für sie selbst zu spät

²¹⁰ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kurs_en_und_schulungen_in_den_le_028449.pdf, Stand: 15.09.2008

²¹¹ Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kurs_en_und_schulungen_in_den_le_028451.pdf, Stand: 15.09.2008

²¹² Statistik Austria, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kurs_en_und_schulungen_in_den_le_028452.pdf, Stand: 15.09.2008

sei und übertragen ihre Erfahrungen auf ihre Kinder. Es ist ihnen wichtig, dass diese in der Schule Erfolg haben.

Formalisiertes Lernen im Erwachsenenalter wird positiver bewertet, als es die Schulerfahrungen zulassen würden. Sind der Nutzen, der Verwertungszusammenhang und die Sinnhaftigkeit des Lernens gegeben und werden Erfolge sichtbar, sehen einige der Befragten Weiterbildung als Chance. Gerade Frauen, die den Sprung in der Weiterbildung schon geschafft haben, bewerten die Weiterbildungskurse sehr positiv.

Steht nun das Lernen nicht in einem so engen Zusammenhang mit dem formalisierten Lernen, sondern geht es um das Lernen im Alltag, bewerten die Frauen Lernen durchwegs positiver. Auffallend ist, dass viele Frauen Sprichwörter aufzählen, die zeigen, dass man nie auslernt, dass man jeden Tag lernt. Sie erzählen jedoch nur wenig konkrete Beispiele für das informelle Lernen.

Migrantinnen bewerten Lernen durchwegs positiver als die Frauen österreichischer Herkunft. Lernen im Alltag ist ihnen nicht fremd, da sie als Grundvoraussetzung zur Integration die deutsche Sprache lernen müssen. Deutsch ist Voraussetzung, um sich in der neuen Kultur zurechtzufinden, um eine Chance in der Gesellschaft zu haben und um den sozialen Aufstieg zu schaffen. Unabhängig vom Herkunftsland, der Dauer des Aufenthaltes und der Vorbildung bewerten die Frauen mit Migrationshintergrund Lernen als positiv, sie erleben Schritt für Schritt beim Spracherwerb Erfolgserlebnisse.

Während die Frauen mit Migrationshintergrund schon in den Einzelinterviews betont haben, dass sie beim Deutschlernen positive Lernerfahrungen gemacht haben, haben sich die Frauen österreichischer Herkunft erst in den Workshops, also in den Gesprächen mit anderen Frauen auf das Reden über Lernanlässe eingelassen: Sie lernen von ihren Kindern oder mit ihren Kindern, sie beobachten die Lernfreude ihrer Kinder und werden zum Lernen angeregt. Änderungen der Lebensverhältnisse (etwa Scheidungen oder wenn Kinder den elterlichen Haushalt verlassen) führen dazu, dass Frauen neue Situationen kennen lernen und informell lernen. In den Workshops haben die Frauen viele Situationen beschrieben, wo sie lernen mussten, sich durchzusetzen, ihre eigene Meinung und Interessen zu vertreten, um zu ihren Rechten zu kommen, so etwa gegenüber Ämtern, Banken, ÄrztInnen, LehrerInnen oder KindergärtnerInnen. Der Umgang mit neuen Technologien wie die Bedienung des Handys, der Digitalkamera, des Computers und von Automaten bietet ebenso Lernanlässe wie das Reparieren von Geräten oder andere handwerkliche Tätigkeiten. Fehlt die Unterstützung vom Partner oder ist er nicht da, probieren die Frauen es selbst, und wenn sie es sich selbst zutrauen, haben sie oft Erfolg.

7.3.3. Weiterbildungsmarkt – „Das geht oft an den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen vorbei“

In den drei Modellregionen finden wir entsprechend ihrer Bevölkerungsdichte sehr unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Während Innsbruck als Landeshauptstadt und regionales Zentrum sehr gut mit Weiterbildungseinrichtungen versorgt ist, nehmen Dichte und Vielfältigkeit mit der Bevölkerungsdichte in den anderen Regionen ab. So etwa hat die Volkshochschule in Oberpullendorf keinen fixen Standort, sondern organisiert nur bei Bedarf spezifische Angebote. Der schlecht ausgebaute öffentliche Verkehr im Bezirk Oberpullendorf erschwert bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten um ein Vielfaches.

Eine Expertin aus Bruck an der Mur sieht für die Region, dass das relativ gut ausgebaute Netz von Bildungsangeboten eine gute Nutzung der Bildungsberatung zur Folge habe.

Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen werden jedoch über die Bildungsberatung sowohl in Bruck als auch in Oberpullendorf überhaupt nicht erreicht. In Innsbruck wird mehrfach beklagt, dass ein niederschwellig angesetztes EU-gefördertes Bildungsberatungsprojekt keine Fortsetzung gefunden habe und dass bildungsbenachteiligte Personen nach wie vor wenig Bildungsberatung in Anspruch nehmen.

Warum nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss so wenig an Weiterbildung teilnehmen, begründen die Expertinnen unterschiedlich: Grundsätzlich sind sie der Überzeugung, dass es an Angeboten fehlt, die diese Gruppe direkt ansprechen würden. Dieses Faktum wird jedoch auch innerhalb der Regionen von den Expertinnen unterschiedlich bewertet. Während diejenigen, die nicht oder selten Kontakt mit diesen Frauen haben, ihnen zumeist fehlende Motivation in Richtung Weiterbildung unterstellen, sehen die anderen durchaus Handlungsbedarf von Seiten der Bildungseinrichtungen, sei es in Richtung neue Strategien der Zielgruppenerreichung oder in Richtung Neugestaltung von – finanziell wie zeitlich leistbaren – Angeboten.

Eine Brucker Expertin moniert, dass Lebenslanges Lernen zwar propagiert werde, dass es aber für nicht erwerbstätige „Personen, die sich aus eigenem Antrieb heraus weiterbilden oder umorientieren möchten, kaum Möglichkeiten gibt“. Wenn überhaupt, werden Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss zumeist im Auftrag des AMS umgesetzt. Damit haben Frauen, die nicht arbeitslos und nicht Notstandshilfeempfängerinnen sind, nur dann die Möglichkeit, an solchen Angeboten teilzunehmen, wenn sie zu spezifischen Zielgruppen gehören, deren Reintegration in den Arbeitsmarkt zum jeweiligen Zeitpunkt durch spezifische Weiterbildungen bzw. Maßnahmen besonders gefördert werden soll. Andere Weiterbildungsangebote müssen zumeist selbst finanziert werden und Individualförderungen (wie etwa die von Landesverwaltungen) bedürfen der Vorfinanzierung, was wiederum die Frauen vor große Hürden stellt: Zum einen verfügen sie nicht über die finanziellen Mittel - „es muss vorfinanziert werden und die Frauen wissen nicht, wo sie dieses Geld hernehmen sollen...“ (Expertin Frauenberatungsstelle, Oberpullendorf) – und zum anderen sind regionale Fördermodelle oftmals so gestaltet, dass eine Lukrierung für die Frauen unmöglich ist. In Bruck werden Deutschkurse für MigrantInnen nur über das AMS gefördert, was viele vom Besuch ausschließt. Zudem können Hauptschulabschlüsse nur in Graz nachgeholt werden, was mit weiteren Kosten verbunden ist. In Innsbruck sprechen Frauen aus dem Sozialbereich die Tatsache an, dass Individualförderungen durch die Landesregierung in der Höhe von 40 Prozent der Weiterbildungskosten für Frauen mit geringen finanziellen Möglichkeiten viel zu gering seien. In Oberpullendorf wird die Kostenfrage sogar als Hauptthema in Bezug auf die Weiterbildung der bildungsbenachteiligten Frauen gesehen.

Wer es geschafft hat, sich am AMS registrieren zu lassen – vielfach fehlen die Informationen darüber, dass auch Personen ohne Arbeitslosengeldanspruch sich über das AMS qualifizieren lassen können – bekommt in der Regel nur jene Aus- oder Weiterbildungen finanziert, die je nach Schwerpunktausrichtung der Arbeitsmarktförderung gerade gefördert werden. „Das geht oft an den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen vorbei“, meint etwa eine Expertin aus Innsbruck.

Entsprechend wird von allen Expertinnen das Programm FIT (Frauen in die Technik) angesprochen: Frauen sollen motiviert werden, sich in technischen und handwerklichen Berufen ausbilden zu lassen. Expertinnen aus allen drei Regionen sehen dabei als problematisch an, dass das nach wie vor tief sitzende Klischee vom Widerspruch zwischen „Frauen“ und „Technik“ viele Frauen daran hindere, sich auf diese Bereiche einzulassen. Das käme für viele Frauen nach wie vor nicht in Frage. Für die Region Bruck kommt noch dazu, dass die Frauen für die Ausbildung in einem technischen Bereich relativ lange Fahrtstrecken mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen haben.

Die Expertinnen sehen in den fehlenden Strategien zur Zielgruppenerreichung eine weitere Barriere für bildungsbenachteiligte Frauen. Denn wenn es überhaupt Angebote für diese Gruppe gibt, werde es oft von den Frauen gar nicht wahrgenommen. Daher gelte es, neue Wege der Zielgruppenerreichung zu beschreiten: Frauen fühlen sich einfach nicht angesprochen, sie merken gar nicht, dass es „um sie geht“ (Expertin Bruck) und sie erkennen vielfach den Nutzen dieser Weiterbildungsangebote nicht.

Wir haben unsere Interviewpartnerinnen gefragt, welche Einrichtungen ihnen einfallen, die in ihrer Region Weiterbildung anbieten. Wir wollten von ihnen weiters wissen, bei wem sie sich über Weiterbildungsangebote erkundigen würden. Insgesamt zeigt sich, dass die Frauen sehr wenig über Einrichtungen oder Möglichkeiten der Weiterbildung in der Region Bescheid wissen. Am ehesten fallen ihnen das AMS (welches keine Weiterbildung anbietet) und das bfi (in Innsbruck auch noch das Wifi) ein, sonst nennen die von uns befragten Frauen zumeist nur mehr jene Einrichtungen, bei denen sie schon einen Kurs besucht haben. Erkundigungen über Weiterbildung würden sie am ehesten in ihrem familiären oder sozialen Umfeld bzw. bei jenen Professionen, mit denen sie in anderen Kontexten zu tun haben, einholen. Hier werden beispielsweise AMS-BeraterInnen, SozialarbeiterInnen oder die AK genannt. Besonders auffallend bezüglich Kenntnisse über Weiterbildungseinrichtungen ist, dass die Volkshochschule nur in Innsbruck erwähnt wird, wobei der Name der Einrichtung zweimal falsch ausgesprochen wird.

7.3.4. Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildung

Frauen in Tirol, so die Expertinnen in Innsbruck, sehen sich mit einem sehr konservativen Rollenbild konfrontiert, wonach der Platz von Frauen im Grunde zuhause bei den Kindern ist. Dieses Rollenbild sei im Vergleich zu den übrigen Bundesländern sehr stark ausgeprägt. In der von uns untersuchten ländlichen Region Oberpullendorf bildet das traditionelle Familienbild laut Expertinnen ebenso eine Barriere zwischen Frauen und Weiterbildung. Während Männer, die sich weiterbilden wollen, Anerkennung bekommen und unterstützt werden, ist bei den Frauen das Gegenteil der Fall. Die größten Hemmnisse werden den Frauen von ihrer eigenen Familie in den Weg gestellt: von Partnern, Eltern und Schwiegereltern, die vielfach nicht wollen, dass sich die Frauen weiterentwickeln, bzw. die 'familiäre Arbeitsteilung' gefährdet sehen. Frauen müssen sich in solchen Umfeldern ungleich mehr als Männer anstrengen, damit sie an Weiterbildungen teilnehmen können. Das verlangt wiederum sehr viel Kraft und Selbstbewusstsein von den Frauen.

Lange Abwesenheiten von formeller Weiterbildung nennen Expertinnen aus allen Regionen als wesentlichen Grund dafür, dass viele bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss mit Versagensängsten und Scheu vor Neuem zu kämpfen haben und oftmals mit der Haltung ‚Das schaffe ich nicht!‘ in Bildungs- oder Beratungskontexten sichtbar werden. Durch die jahrelange Absenz haben sie viel an Selbstbewusstsein und Kenntnis über ihre Kompetenzen verloren, wie es eine Expertin aus Oberpullendorf ausdrückt: „Die Frauen um die 40 genießen sich, auch eine Ausbildung in Anspruch zu nehmen. Sie sagen: ‚Ich kann nix und bin nix und habe nur gekocht daheim.‘“ Brucker und Innsbrucker Expertinnen aus dem Weiterbildungskontext verweisen darauf, dass viele dieser Frauen schlechte Lernerfahrungen in der Schule gemacht haben, was sich hemmend auf die Lernmotivation auswirkt.

Expertinnen vor allem aus der MigrantInnen-Beratung sind davon überzeugt, dass mangelnde Deutschkenntnisse Migrantinnen von den meisten Weiterbildungsangeboten ausschließen: „Weiterbildungen sind alle auf Deutsch und das ist nicht ihre Muttersprache.“ Besonders problematisch sehen die Expertinnen aus Bruck die Situation für Migrantinnen,

die dazu noch Probleme mit Lesen und Schreiben haben. Denn diese seien in den dort durchgeführten gängigen Deutschkursen fehl am Platz. Sie hätten nur in Graz die Möglichkeit, an Basisbildungsangeboten teilzunehmen.

Die Finanzierung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung wird von Expertinnen aus allen drei Regionen als wesentliche Barriere für Weiterbildung angesprochen: Selbst wenn die Weiterbildungsangebote kostenlos sind und der Lebensunterhalt zum Teil gedeckt ist, kostet die Kinderbetreuung und kostet die Mobilität. So wie in Bezug auf Erwerbstätigkeit wird gerechnet, ob eine Weiterbildung so viel bringt, dass sie die laufenden Kosten für Kinderbetreuung wert ist. In vielen Fällen spricht diese kurzfristige Kosten-Nutzen-Rechnung gegen eine Weiterbildung.

Die Kosten für Weiterbildung sind in den Antworten der interviewten Frauen ebenfalls oft Thema. Wenn sie sich entscheiden, eine Weiterbildung zu besuchen, übersteigen die Kurskosten oftmals ihren finanziellen Spielraum: „Ich habe momentan das Geld nicht dazu. ... 99 Euro kann ich mir momentan nicht leisten.“ (Interviewpartnerin aus Oberpullendorf über einen Computerkurs) Aber nicht nur die Kurskosten selbst bilden eine Hürde, es geht um ihre Lebenshaltungskosten insgesamt: „... und ich kann es mir auch nicht leisten, um das geht es ja. Ich habe das Haus zum Erhalten ...“ (Interviewpartnerin, Oberpullendorf) Dazu kommt, dass Frauen, die weder arbeitslos sind noch Notstandshilfe beziehen, noch viel weniger die Möglichkeit haben, über das AMS eine Weiterbildung finanziert zu bekommen.

Für einige Frauen ist es zermürend, auf den „Goodwill“ von AMS-BetreuerInnen angewiesen zu sein, dass sie an einer Weiterbildung teilnehmen können. Sie fühlen sich in dieser Hinsicht schlecht informiert. Viele der von uns befragten Frauen stehen unter großem finanziellen Druck, sodass sie nicht einmal daran denken, eine Ausbildung zu machen, sondern hauptsächlich daran interessiert sind, eine Arbeit zu finden. Das trifft vor allem auf Frauen mit Migrationshintergrund zu.

Die von uns befragten Frauen sind mehrheitlich alleine oder hauptsächlich für die Betreuung der Kinder zuständig. Das heißt, sie sind zum einen auf die Unterstützung durch Betreuungspersonen aus dem Umfeld und zum anderen auf die regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen mit deren eingeschränkten Öffnungszeiten und oftmals hohen Kosten angewiesen. „Aber Sie müssen Krippe und Tagesmutterstunden zahlen und arbeiten 20 Stunden, vielleicht 30 Stunden. Da bleibt nicht viel über. Das zahlt sich fast nicht aus.“ (Interviewpartnerin Oberpullendorf) Noch schlimmer ist es dann im Falle von Weiterbildung: Dafür gibt es nämlich kein Geld und es kommen noch die Kinderbetreuungskosten dazu. Haben die Frauen schon Probleme, eine Weiterbildung zu besuchen, wenn ihre kleinen Kinder häufig krank sind, ist es für solche Frauen, die Angehörige dauerhaft pflegen, so gut wie unmöglich, überhaupt nur daran zu denken, denn "egal, wie ich es gedreht oder gewendet habe, es ging nicht." (Interviewpartnerin aus Innsbruck, die ihre chronisch kranke Tochter gepflegt hat)

Die interviewten Frauen stellen die Hauptverantwortung für die Kindererziehung selbst nicht in Frage, sondern sie argumentieren oftmals mit den Kindern, warum sie an keiner Weiterbildung teilnehmen können: Sie reihen ihre eigenen Bedürfnisse hinter denen der Kinder bzw. der Familie. Dies zeigt sich an Äußerungen wie: „Dass ich weiß, die Kinder sind gut versorgt. In erster Linie ist das mal das Ultimative, das Um und Auf.“ oder „Und ich sag, die Familie soll dabei nicht untergehen.“ (Interviewpartnerinnen Innsbruck) Viele von ihnen sind der Ansicht, dass Weiterbildung ohnedies nur dann möglich ist, wenn die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind, also am Vormittag.

Wir haben im Laufe der Interviews viele Frauen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen getroffen. Bei manchen hat die physische Beeinträchtigung zum Verlust

der Erwerbsarbeit und dieser in der Folge wiederum zu psychischen Problemen geführt. So haben wir Interviews mit Frauen geführt, die entweder dauerhaft oder vorübergehend Berufsunfähigkeitspension beziehen bzw. diese für sich als Lösung sehen. Diese Frauen sind allesamt mittlerweile über 50 Jahre alt. Bis auf eine Ausnahme, eine Innsbruckerin, die sehr begeistert an einem Integrationstheaterprojekt teilnimmt, haben die anderen aufgrund der vorangegangenen frustrierenden Erfahrungen wenig Weiterbildungsmotivation bzw. fühlen sie sich dafür nicht fit genug. Die Erzählungen von Frauen mit weniger starken Beeinträchtigungen sind oftmals von Diskriminierungserfahrungen in der Vergangenheit geprägt, so etwa wurde bei einer Interviewpartnerin Legasthenie als Faulheit und Dummheit abgetan oder wurde auf die Hörbeeinträchtigung einer anderen weder von den KollegInnen noch vom Lehrpersonal Rücksicht genommen.

Gefühle wie Scham und Angst, oftmals verstärkt durch negative Erfahrungen in der Vergangenheit, prägen viele Antworten auf unsere Fragen. Sei es auf die Frage, warum unsere Interviewpartnerinnen nichts lernen wollen oder warum sie etwas Konkretes doch nicht gelernt haben, oder seien es ihre Erzählungen über Lernsituationen. Diese Beschreibungen sind oftmals von Defiziten geprägt, die sich die von uns interviewten Frauen selbst zuschreiben. Die Vorstellungen, mit jüngeren Teilnehmerinnen in einem Kurs zu sitzen, sich selbst „alt“ oder „altmodisch“ vorzukommen, nicht mehr mitzukommen, weil sich die Lehrpersonen im Lehrtempo am Wissenstand der sich besser Auskennenden orientieren, im Lerntempo „zu langsam“ oder „zu dumm“ zu sein, erzeugt diese Schamgefühle. Bei einigen kommt noch die Angst davor dazu, überhaupt Fragen zu stellen. Andere wieder formulieren Versagensängste, die durch Überforderung durch neue oder zu viele Lerninhalte auf einmal ausgelöst werden. Diese Angst hat noch einen weiteren Aspekt, nämlich Prüfungsangst, die manchmal mit realen Erfahrungen zu tun hat, weil sie früher bei Prüfungen durchgefallen sind oder sich solchen bisher noch nicht ausgesetzt haben: „... weil ich Angst habe zu versagen, da gehe ich lieber gleich gar nicht hin.“ (Interviewpartnerin, Innsbruck)

Interviewpartnerinnen in allen drei untersuchten Regionen wännen sich als zu alt für eine Weiterbildung. Damit meinen sie meist AMS-finanzierte Angebote, die sie als einzige Finanzierungsmöglichkeit für eine Weiterbildung oder eine Umschulung in neue Berufsfelder sehen. Es hat uns erstaunt, dass das Alter nicht nur von Frauen über 45, welche gemeinhin auf dem Arbeitsmarkt als „älter“ gelten, sondern von Frauen aus allen Altersgruppen als hemmender Faktor angeführt wird: Die jüngste Interviewpartnerin, die sich für eine Weiterbildung zu alt fühlt, ist eine 23-jährige Frau aus Oberpullendorf, die gerne als Einzelhandelskauffrau oder Regalbetreuerin arbeiten würde: „Na ja, eine Lehre zahlt sich für mich – weil glaube ich – nicht mehr aus, in meinem Alter ... mit 23.“ Frauen ab 45 beschreiben oftmals ihre Resignation bezüglich Weiterbildung und fehlender Erwerbsarbeitsmöglichkeiten. Eine Weiterbildung sollte ihre Chancen am Erwerbsarbeitsmarkt erhöhen, aber sie sehen aufgrund ihres Alters keine Perspektiven, überhaupt eine Erwerbsarbeit zu finden. Diese Resignation führt bei manchen sogar dazu, dass sie meinen, eine Weiterbildung zahle sich für sie nicht mehr aus, sie würden damit nur Jüngeren, die noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten, die Aus- und Weiterbildungsplätze wegnehmen.

7.3.5. Bisherige Weiterbildungserfahrung der Frauen

Die von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen haben sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Weiterbildung. Drei von ihnen erzählen von keinerlei Weiterbildungserfahrung seit ihrer Schulzeit. Bei den anderen spannt sich der Weiterbildungsbogen von Hauptschulabschlüssen im zweiten Bildungsweg über Versuche,

Berufsausbildungen nachzuholen oder umzusteigen, den Besuch von Deutschkursen nach der Immigration, Berufsorientierungsangeboten, Computerkursen bis hin zur Teilnahme an einem Integrationstheaterprojekt. Etwa die Hälfte der befragten Frauen befand sich zum Zeitpunkt der Interviews nach einer längeren Weiterbildungspause in einer formalisierten Lernsituation. Viele von ihnen berichten über früher nicht erfolgreich beendete Ausbildungen, etwa dass sie wegen dem Ausbruch einer Allergie die Lehre abgebrochen haben, dass sie die Abschlussprüfung nicht geschafft haben, dass sie im Praktikum vor dem Abschluss gescheitert sind. Bei manchen haben physische Probleme (die durch die Erwerbsarbeiten zuvor entstanden sind) oder hat der Umgang in der Bildungseinrichtung mit der Beeinträchtigung einen Abschluss verhindert.

Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen verfügen über sehr wenige finanzielle Mittel und sind auf die Finanzierung der Weiterbildung angewiesen. In den überwiegenden Fällen sind die absolvierten Angebote vom AMS finanziert worden. Auffallend ist, dass frühere Weiterbildungen oder Qualifizierungen bei den Frauen entweder in prekäre Arbeitsverhältnisse gemündet sind oder keinen positiven Effekt auf dem Arbeitsmarkt hatten und sie in einer neuerlichen Weiterbildung gelandet sind. Dabei handelt es sich vor allem um Frauen ab 45, deren Weiterbildungsmotivation aufgrund dieser negativen Erfahrung entsprechend gering ist.

Wie schon mehrfach beschrieben, prägen vor allem negative Erfahrungen die Erzählungen über das Lernen in der Vergangenheit, viele Beispiele werden aus Computerkursen erzählt, wo schlecht erklärt worden sei, wo die Inhalte zu schnell vermittelt worden wären und sich die TrainerInnen an den TeilnehmerInnen mit den besseren Kenntnissen orientiert hätten.

7.3.6. Inhalte und Gestaltung von Lern- und Weiterbildungsangeboten

Die Vorschläge seitens der Expertinnen für Inhalte von Aus- und Weiterbildung für bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss sind sehr breit gestreut: Zum einen soll diesen Frauen der Zugang zu niederschweligen Lehrausbildungen erleichtert werden, auf Vorschlag einer Expertin aus Oberpullendorf durchaus auch in traditionellen Bereichen, wenn es von den Frauen gewünscht werde. Expertinnen aus Oberpullendorf sehen es als Manko, dass es die Lehrstellenförderung vom AMS nicht mehr gibt. Eine Innsbrucker Expertin aus der Arbeitsmarktberatung meint, es bräuchte Ausbildungen, die einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Abschluss anbieten.

Die Migrantinnenberaterinnen sehen hohen Bedarf an adäquaten Deutschkursen. Diese sollten laut den Brucker Expertinnen so gestaltet sein, dass sie für die Zielgruppe mit Basisbildung verbunden werden können.

Im Gegensatz zur Erfahrung von Erwachsenenbildungseinrichtungen, dass IKT-EinsteigerInnenkurse nicht mehr gebucht werden, sehen die Expertinnen in unseren Modellregionen durchaus weiterhin Bedarf an IKT-Basisangeboten für die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen. Die interviewten Expertinnen bestätigen die Erfahrung aus der Bildungsarbeit mit Wiedereinsteigerinnen, dass die Inhalte Lernen Lernen, Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen und ihres Wissens über ihre Kompetenzen, „dass die Frauen sich danach als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen können“ (Arbeitsmarktpolitik, Innsbruck), wesentliche Elemente eines solchen Bildungsangebotes sein müssen. Persönlichkeitsbildung nimmt in allen drei Regionen in den Expertinneninterviews breiten Raum in den Empfehlungen ein. Expertinnen aus dem Sozialbereich sind in allen drei Regionen davon überzeugt, dass Weiterbildungen für

bildungsbenachteiligte Frauen mit multiplen Problemlagen sich zu Anfang mit diesen Problemen und deren Lösung beschäftigen müssen, damit die Teilnehmerinnen „überhaupt an Lernen denken können“.

Die von uns befragten Frauen haben zum Teil Schwierigkeiten, Bereiche zu nennen, in denen sie sich gerne weiterbilden würden, und es gibt Frauen, die dezidiert keine Weiterbildungswünsche haben.

Die aufgezählten Weiterbildungsinteressen und –wünsche lassen sich zweiteilen: Zum einen geht es um Ausbildungswünsche, also um Berufsausbildungen, zum anderen um Weiterbildungen und den Erwerb von spezifischen Kompetenzen.

Frauen, die gerade an einem Berufsorientierungsangebot teilnehmen, denken mehrheitlich an Berufsausbildungen. Einige von ihnen erwarten sich aktuell noch Hilfestellung bei der Klärung des weiteren Bildungswegs, andere haben bereits sehr konkrete Vorstellungen/Pläne, die sie umsetzen wollen. Die Palette der Wünsche ist sehr breit und beinhaltet unter anderem den Technikbereich, Journalismus, häufig jedoch klassische Frauenberufe, etwa im Gesundheitsbereich, Einzelhandel und als Friseurin. Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews an keiner Weiterbildung teilnehmen bzw. nur sehr selten teilgenommen haben, nennen – wenn überhaupt – Ausbildungswünsche in Bereichen, die ihren aktuellen Lebensumständen und Alltagserfahrungen sehr nahe sind: Pflegebereich, Kindergartenante, Tierbetreuerin usw.

Vor allem, aber nicht nur für Frauen mit Migrationshintergrund liegt das Hauptinteresse an einer Weiterbildung darin, im Anschluss möglichst rasch ausreichend Geld zu verdienen.

Wenn Frauen Weiterbildungswünsche äußern, die spezifische Kompetenzen betreffen, so gibt es Mehrfachnennungen nur in den Bereichen IKT und Deutschkenntnisse (von Migrantinnen). Die anderen Nennungen betreffen individuelle Bedürfnisse und Bedarfe der Frauen, etwa was ihre Hobbys angeht oder sie in ihren Neigungen bzw. Beeinträchtigungen unterstützt.

Was die Gestaltung und Ausrichtung von geeigneten Lern- und Weiterbildungsangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen angeht, werden von den Expertinnen ganzheitliche Weiterbildungsmodelle gefordert: Das Prinzip der monoedukativen Kurse (also geschlechtshomogene Angebote) scheint außer Frage zu stehen. Besonders die Expertinnen aus dem Sozialbereich beschreiben für alle drei Regionen zusätzliche Settings, die Theorie mit viel Alltagspraxis verknüpfen, und schlagen umfassende individuelle Begleit- und Beratungsstrukturen (etwa Coaching oder Ausbildungsassistenz) für jene Frauen vor, die Bedarf haben.

Die von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen äußern sehr wenige und nur vereinzelt Wünsche hinsichtlich der didaktisch-methodischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten. Dies liegt sicherlich an der geringen Erfahrung mit positiven Beispielen. Was sie fordern oder für förderlich halten, hat zumeist mit negativen Erfahrungen in der Vergangenheit zu tun.

Sie thematisieren häufig Vor- und Nachteile des Lernens gemeinsam mit anderen, also des Lernens in der Gruppe: Der Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten ist vielen wichtig, die Motivation durch die Gruppe, das sich gegenseitig Helfen und Teamarbeiten ebenso. Aber nicht alle Frauen sind davon überzeugt, dass Lernen in der Gruppe in jeder Lernsituation passend ist, zum Beispiel wenn es um die Aneignung von neuen Inhalten geht, wollen sie lieber alleine lernen. „Dann bin ich effektiver meines Erachtens.“ (Interviewpartnerin Oberpullendorf) Nur eine einzige Frau benennt ihre Unsicherheit generell gegenüber einer Gruppe und sagt von sich dezidiert, dass sie lieber zuhause lernen möchte.

Hinsichtlich der Lernsettings wünschen sich einzelne Frauen, dass auf ihre Beeinträchtigungen Rücksicht genommen wird, sich der Ablauf nicht an den fortgeschrittenen Teilnehmenden orientiert oder dass Theorie und Praxis sich gut abwechseln.

Eine Interviewpartnerin aus Bruck beschreibt die Wichtigkeit, beim Neueinstieg ins Lernen gut unterstützt zu werden: „Weil einer alleine tut sich schwer, da stehst du im Wald, allein als Baum und da geht nichts. Du brauchst schon eine Hilfe, dass da jemand sagt: ‚Wir unterstützen das und wir machen das!‘, dass das auch weitergeht.“

Einzelberatung bzw. die Möglichkeit für Einzelgespräche zur individuellen Unterstützung im Rahmen der Weiterbildung werden von einer Innsbruckerin als positiv hervorgehoben. Frauen, die aktuell an einem Wiedereinstiegsangebot teilnehmen, schätzen die Unterstützung bei der Praktikumssuche.

Als stark motivierend beschreiben die Interviewpartnerinnen Weiterbildungserfahrungen aus der Vergangenheit, die so gestaltet waren, dass sie ihnen immer wieder Erfolgserlebnisse ermöglicht haben. Beispielhaft sei hier ein Zitat aus Oberpullendorf vorgestellt: „... da habe ich schon ein Erfolgserlebnis gehabt und da ist es schon besser gegangen. Also, ich habe dann irgendwie eine Bestätigung bekommen, dass es doch noch geht.“

Das Lehr- und Lernbegleitpersonal spielt für den Lernerfolg einiger Interviewpartnerinnen eine große Rolle: So sollten TrainerInnen und LernprozessmoderatorInnen auf unterschiedliche Lerntempi Rücksicht nehmen, Zeit zum Ausprobieren geben, vor allem im IKT-Bereich sehr niederschwellig erklären können und alle Teilnehmenden gleich behandeln sowie für einen guten Umgang in der Gruppe sorgen.

Eine junge Frau aus Innsbruck relativiert die Wichtigkeit der Beziehung zur Lernbegleitperson und stellt sie der eigenen Motivation gegenüber: „Ich meine, man kann sie [die Lernbegleitperson, Anm. d. Aut.] nicht heiraten, aber gut auskommen schon. Wenn das Interesse da ist und du kannst mit dem Lehrer nicht so gut, dann ist es nicht so tragisch, weil wenn's dich halt interessiert, tust es sowieso für dich und nicht für den Lehrer.“

7.4. Resümee

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht“, hat uns eine Interviewpartnerin aus dem Bildungsbereich auf die Frage geantwortet, wie sie nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss und längerer Abstinenz von beruflich verwertbarer Weiterbildung beschreiben würde. Wie wir auf Basis von mehreren Erhebungsschritten gezeigt haben, handelt es sich bei der Untersuchungsgruppe um eine in sich recht vielfältige Gruppe von Frauen, die aus vielfältigen Gründen den (Wieder-)Einstieg in den (österreichischen) Erwerbsarbeitsmarkt nicht geschafft hat bzw. aus diesem herausgefallen ist. Gleiches gilt für ihre Beteiligung an formalisierter Weiterbildung: Vielfältige Gründe und Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene spielen zusammen und tragen dazu bei, dass die Frauen wenig Nutzen darin sehen, warum sie sich weiterbilden sollten. Fehlende geeignete Lernangebote, ihre aktuellen Perspektiven auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, negative Lernerfahrungen in der Vergangenheit, lange Abwesenheiten von Erwerbsarbeit und Weiterbildung, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Folgen sind nur einige Aspekte, die allfällige vorhandene Stärken bzw. Wünsche der Frauen überlagern. Diesbezüglich konnten wir für die Frauen selbst kaum Unterschiede zwischen den drei untersuchten Regionen feststellen, die in ihrer Struktur (Weiterbildungsmöglichkeiten,

Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, Beratungs- und Betreuungsangebote) jedoch sehr unterschiedlich sind.

Wir hoffen, dass wir mit dieser Studie diese Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen aus ihrer Unsichtbarkeit herausheben und die Grundlage dafür schaffen können, dass konzentriert Aktivitäten gesetzt werden, die dazu beitragen, dass diese Frauen die Möglichkeit bekommen, verstärkt am Prozess des lebensbegleitenden Lernens teilzuhaben.

Dazu haben wir auf Basis unserer Erhebungen umfassende Empfehlungen formuliert, die dazu nötig sind, nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss den Zugang zu formalisierten Lernangeboten zu verschaffen.

8. Empfehlungen für eine Ausrichtung der Erwachsenenbildung auf bildungsbenachteiligte Frauen

In der Studie „Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss“ haben wir erhoben, welche Rahmenbedingungen diese Gruppe von Frauen in drei unterschiedlichen österreichischen Regionen vorfindet, die ihre Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt und an der Weiterbildung beeinflussen. Zudem haben wir Expertinnen und Frauen aus der Untersuchungsgruppe zu Gründen für die Nichterwerbstätigkeit und zu Barrieren und förderlichen Bedingungen für einen (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse befragt. Aus den Ergebnissen dieser Erhebungsschritte haben wir Empfehlungen abgeleitet, die dazu beitragen sollen, dass diese Gruppe von Frauen Rahmenbedingungen vorfindet, die ihnen die Türen ins Lebensbegleitende Lernen öffnen, und Lernangebote entwickelt werden, die sie beim (Wieder-)Einstieg ins Lernen und damit in formalisierte Lernprozesse bestmöglich unterstützen. Denn erst wenn sie mit den notwendigen Lernkompetenzen ausgestattet sind, sind sie erfolgreiche Teilnehmerinnen von beruflich verwertbaren Weiterbildungen und Qualifizierungen.

Die Empfehlungen, die wir im Folgenden darstellen, sind auf zwei Ebenen angesiedelt:

Die erste Ebene betrifft die Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen und richtet sich an AkteurInnen aus der Erwachsenenbildung und dem Arbeitsmarkt, beginnend mit AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, welche für die strategische und finanzielle Ausrichtung von Förderprogrammen und deren Zielgruppen zuständig sind, bis hin zu jenen AkteurInnen aus der Erwachsenenbildungsarbeit und der regionalen Arbeitsmarktpolitik, welche bildungsbenachteiligte zu ihren Zielgruppen zählen.

Auf der zweiten Ebene beschreiben wir, welche Aktivitäten auf Basis der Ergebnisse aus der Studie besonders förderlich erscheinen, wenn nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss als Zielgruppe für formalisierte Lernangebote angesprochen werden sollen und worauf in der Gestaltung und in der Ausrichtung von Lernangeboten für diese Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen besonders geachtet werden muss. Diese Empfehlungen richten sich vor allem an LeiterInnen und pädagogisch Verantwortliche von Bildungseinrichtungen, die Lernangebote für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss umsetzen wollen.

8.1. Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen

8.1.1. Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

Über alle Erhebungsschritte unserer Studie hinweg mussten wir feststellen, wie wenig sichtbar nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss sind: Das zeigt sich darin, dass sich diese Gruppe quantitativ, also in Zahlen, nur sehr ungenau beschreiben lässt, denn weder das Labour Force-Konzept noch das Lebensunterhaltskonzept beinhalten Informationen über die Dauer der Nichterwerbstätigkeit und sie beruhen zum Teil auf Selbsteinschätzung der Befragten. Weiters wissen wir, dass - gemessen am Bildungsstand - Frauen mit Pflichtschule als

höchstem Abschluss sich am wenigsten an formeller Weiterbildung beteiligen und dass sich nicht erwerbstätige Frauen um ein Vielfaches weniger weiterbilden als erwerbstätige oder arbeitslose Frauen.²¹³

In den Interviews mit Expertinnen, also mit jenen Fachpersonen in den drei Modellregionen, von denen wir geglaubt haben, dass sie am ehesten mit der von uns untersuchten Gruppe zu tun haben bzw. aufgrund ihrer Tätigkeit über diese Bescheid wüssten, stellte sich heraus, dass diese oftmals sehr wenig Kontakt mit Frauen aus dieser Gruppe haben. Sie haben also selbst oft Probleme, Zugang zu diesen Gruppen zu finden. Am ehesten werden Frauen aus der von uns beschriebenen Gruppe dort sichtbar, wo sie aufgrund von multiplen Problemen, die sie von sich aus nicht mehr lösen können, bei Beratungsstellen Hilfe suchen. Nachdem nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss nirgends direkt Zielgruppe sind, werden sie auch von arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen in ihren spezifischen Bedürfnissen kaum wahrgenommen.

Bei der Rekrutierung von Frauen für die Einzelinterviews sowie für die Workshops waren wir sehr stark auf die Zusammenarbeit mit Gatekeeper und MultiplikatorInnen angewiesen. Diese haben uns oftmals sehr schnell ihre Unterstützung versichert, um dann in der Folge wieder absagen zu müssen. Die Begründungen dabei waren sehr vielfältig: Die von ihnen kontaktierten Frauen würden doch nicht in unser Sample passen, sie hätten keine Frauen gefunden bzw. wären die Frauen nicht zu einem Interview bereit. In einigen Fällen hat sich gezeigt, wie schwer es MultiplikatorInnen und Gatekeeper fällt, den jeweiligen Status der Frauen abzufragen. Nicht zuletzt betreffen diese Tabus bildungsbenachteiligte Frauen selbst, denn diese wussten häufig nicht über ihren Erwerbsstatus oder Bildungsstand Bescheid.

Nichterwerbstätigkeit und geringer Bildungsabschluss sind große Tabuthemen in unserer Gesellschaft. Dies zeigt sich etwa in nicht oder nur bruchstückhaft vorhandenen statistischen Darstellungen oder quantitativen Beschreibungen. Die Tabuisierungen tragen dazu bei, dass sehr wenig Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss vorhanden ist. Der Unsichtbarkeit dieser Frauen kann nur mit einer konzertierten Vertiefung und Verbreitung des Wissens über sie begegnet werden. Ziel dieser Aktivitäten seitens der bildungspolitischen AkteurInnen sollte es sein, diese Gruppe in ihrer Diversität sichtbar zu machen und somit ins Bewusstsein für alle AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu holen.

Expertinnen in den drei Modellregionen verweisen darauf, dass Bildung und Lernen in der öffentlichen Darstellung einen sehr „elitären“ Charakter haben. Lernen und Weiterbildung würden in der öffentlichen Darstellung zumeist mit einer Höherqualifizierung in Verbindung gebracht und entsprechend würde nur Höherqualifizierung gewürdigt. Dies geht jedoch an der Realität von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss sehr weit vorbei; bei ihnen geht es zuerst um einen (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse.

Die von uns befragten Frauen selbst können oftmals mit dem Begriff „Lernen“ nichts anfangen. Sie haben am ehesten positive Assoziationen zum Lernen, wenn positive Lernerfahrungen nicht allzu weit in der Vergangenheit zurückliegen. Dann sehen sie Chancen, die im Lernen liegen. Haben die Frauen Weiterbildungswünsche, werden diese

²¹³ Vgl. dazu: Statistik Austria: Statistiken, Bereich „Bildung, Kultur“, Unterbereich „Weiterbildungsaktivitäten der Bevölkerung“; online unter: <http://www.statistik.at>

unter anderem stark von vielfältigen Ängsten (etwa hinsichtlich Alter, Versagen, schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit) behindert.

Damit die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen erhöht werden kann, sollen nach Ansicht der Expertinnen von Seiten der bildungspolitischen AkteurInnen gezielt Aktivitäten gesetzt werden, die den Wert von Lernen und Bildung als Chance für alle Lebensbereiche darstellen. Es braucht demnach Kampagnen, die Lernen und Bildung als Bereicherung für alle Lebenslagen und Lebensalter gleichermaßen ins Bewusstsein bringen. Diese Kampagnen sollen zudem vermitteln, dass jede Lern- und Bildungsaktivität den gleichen Wert hat und somit gleichermaßen wertgeschätzt wird, beginnend mit dem (Wieder-)Einstieg ins Lernen bis hin zu jedem formalen Bildungsabschluss.

Die fehlende Finanzierung einer Weiterbildung und vielfach der Lebenshaltungskosten während der Lern- und Weiterbildungsaktivität wird sowohl von den Expertinnen als auch von den Frauen als zentrale Barriere beschrieben. Wenn Kinderbetreuungskosten und Mobilitätskosten dazukommen, legen viele Frauen vorhandene Weiterbildungswünsche resigniert beiseite.

In allen drei Regionen beklagen die Expertinnen, dass es an geeigneten Lern- und Bildungsangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen fehlt. Die Antworten der von uns interviewten Frauen auf die Frage, was sie denn lernen möchten, bestätigen vielfach den Befund der Expertinnen: Wenn die Frauen überhaupt Wünsche äußern, gehen diese in erster Linie in Richtung einer Berufsausbildung bzw. generell in Richtung Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt. Und das war in ihrem Leben bislang noch nicht von Erfolg gekrönt bzw. noch gar nicht möglich.

Wenn nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschulabschluss der Zugang zu formalisierten Lernprozessen ermöglicht werden soll, müssen ausreichend finanzielle Mittel für die Entwicklung und Umsetzung von vielschichtigen Fördermodellen bereitgestellt werden.

Diese Fördermodelle sollen auf die Entwicklung von Angeboten abzielen,

- **die längerfristige Lern- und Bildungsprozesse – beginnend mit der Unterstützung des (Wieder-)Einstiegs in formalisierte Lernprozesse bis hin zu einem Übergang in den Erwerbsarbeitsmarkt – ermöglichen;**
- **die für diese Gruppe geeignete Informationsmöglichkeiten bieten;**
- **die nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen aus der Unsichtbarkeit und Isolation herausholen;**
- **die die Frauen – bei Bedarf – in der Finanzierung ihres Lebensunterhalts unterstützen und**
- **die für diese Frauen leicht zugänglich sind, das heißt, deren Inanspruchnahme die Frauen vor nicht zu große bürokratische Hürden stellt.**

Der Gender Gap zeigt sich in Österreich unter anderem besonders deutlich in der Erwerbsquote: Für alle Altersgruppen und Bildungsstufen gilt, dass die Erwerbsquote der

Männer höher als die der Frauen ist. Expertinnen aus allen drei Regionen empfehlen, die Strategie der Frauenförderung gezielt zu verfolgen und weiterhin die Entwicklung und Umsetzung von monoedukativen Lern- und Bildungsangeboten zu fördern. Expertinnen aus dem Migrantinnenbereich gehen noch weiter und fordern verstärkt geschlechtssensible Migrationspolitik, um vor allem Lern- und Bildungsaktivitäten für Migrantinnen zu ermöglichen.

Um die Teilhabe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) zu fördern, sollte Frauenförderung als wesentliche Strategie auf dem Weg zur Gleichstellung beibehalten werden und sollten ausreichend Fördermittel dafür bereitgestellt werden.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sind selten Kundinnen von Beratungsstellen. Erst wenn sie existenziell bedrohliche Probleme haben, die sie selbst nicht mehr lösen können, gehen sie zu Beratungsstellen. Vor allem Expertinnen aus dem Sozialbereich betonen, dass, wenn die Frauen zu ihnen kommen, die Lösung dieser Probleme vordringlich ist. Ihre Klientinnen haben solange wenig Energie, an Lernen oder Weiterbildung zu denken, solange diese Probleme im Vordergrund stehen. Expertinnen aus arbeitsmarktrelevanten Beratungseinrichtungen oder aus der Bildungs- und Laufbahnberatung hingegen stellen fest, dass diese Gruppe von Frauen von sich aus nur sehr selten zu ihnen kommt. Sie beklagen, dass die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen in diesen gesellschaftlichen Milieus einen „schlechten Ruf“ habe: Wer zu einer solchen Einrichtung gehe, mit der/dem sei etwas nicht in Ordnung. Dabei sehen einige Expertinnen Beratungsstellen als gute Drehscheiben für Lern- und Bildungsangebote an.

Diese Einschätzung überschneidet sich mit Erfahrungen von Frauen, die wir interviewt haben: Jene Frauen, die gute Erfahrungen mit einer Beratungseinrichtung – auch in Nicht-Weiterbildungsfragen – gemacht haben und somit Vertrauen zu dieser Einrichtung aufgebaut haben, behaupten, sie würden dort wieder hingehen, um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren.

Beratungsstellen haben vielfach eine wichtige Funktion für die Zielgruppenerreichung: Haben Frauen Vertrauen zu einer Einrichtung aufgebaut, nehmen sie deren Dienste wieder in Anspruch. Gleichzeitig haftet KundInnen von Beratungsstellen vielfach das Vorurteil an, dass mit dieser Person „etwas nicht in Ordnung“ sei. Damit nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in Beratungskontexten verstärkt sichtbar werden und sich mit ihren Fragen und Problemen an Beratungsstellen wenden, sollte das Image des Besuchs von Beratungsstellen verbessert bzw. mit positiven Bildern besetzt werden, nach dem Motto: Wer eine Beratungsstelle aufsucht, kann nur gewinnen.

8.1.2. BildungsanbieterInnen, Bildungsberatung, Beratungsstellen, lokale AkteurInnen

Werden sie direkt darauf angesprochen, sagen VertreterInnen der Einrichtungen der Erwachsenenbildung vielfach, dass sie mit ihren Angeboten nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss nicht erreichen bzw.

sind gelegentlich Frauen aus dieser Gruppe Teilnehmerinnen von Weiterbildungsangeboten; sie werden jedoch nicht bewusst als solche wahrgenommen. Die von uns befragten Frauen wissen nur sehr wenig über Weiterbildungsangebote in ihrer Region Bescheid. Sie kennen Einrichtungen der Erwachsenenbildung zumeist nur dann, wenn sie selbst oder eine Person aus ihrem engeren Umfeld bereits ein Angebot dieser Einrichtung besucht haben.

Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der Bildungsberatung, die die Förderung des lebenslangen Lernens als gesellschaftspolitisches Ziel verfolgen, sind daher gefragt, eine Analyse ihrer TeilnehmerInnenstrukturen vorzunehmen und darauf zu schauen, welche Menschen mit den Angeboten und Zielgruppenerreichungsstrategien nicht erreicht werden. Entscheidet sich eine Trägereinrichtung dafür, Lern- und Bildungsangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen als neue Zielgruppe umzusetzen, ist es sinnvoll, sich zuerst bewusst mit dieser Gruppe auseinanderzusetzen und anschließend dieses Wissen innerhalb wie außerhalb der Einrichtung zu verbreiten.

Förderlich für die erfolgreiche Umsetzung sind in der Folge neue, proaktive Wege der Zielgruppenerreichung, verstärkte regionale Kooperationen mit Berufsgruppen, die Kontakt zur Zielgruppe und Know-how über diese haben, und Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Frauen in Bezug auf finanzielle Situation, Pflege- und Betreuungspflichten sowie Mobilitätseinschränkungen.

Wenn es gelingt, Angebote zu entwickeln und umzusetzen, die den Frauen den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse erfolgreich ermöglichen, bleiben diese der Einrichtung als Kundinnen für weitere Angebote treu.

Im Laufe unserer Erhebungen hat sich in allen Regionen herausgestellt, dass die von uns untersuchte Gruppe von Frauen sehr selten bzw. gar nicht Kundinnen von Bildungs- oder Laufbahnberatungen sind. Wenn wir BildungsberaterInnen gefragt haben, ob sie uns bei der Suche nach Interviewpartnerinnen behilflich sein könnten, haben wir gelegentlich gehört, dass sie selbst gerne wüssten, wie sie diese Gruppe erreichen können. Besonders in Tirol haben Expertinnen beklagt, dass eine mit EU-Mitteln geförderte Initiative aus dem Bereich der Bildungsberatung, die sich an bildungsbenachteiligte gerichtet hatte, nicht weiterfinanziert worden ist.

Ähnlich wie Einrichtungen der Erwachsenenbildung brauchen BildungsberaterInnen Know-how über die Bildungsbedürfnisse und Lernbedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss. Dazu braucht diese Berufsgruppe ausreichend Ressourcen, um neue Wege der KundInnenenerreichung einschlagen und verstärkt mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Professionen, die Kontakt mit Frauen aus dieser Gruppe haben, zusammenarbeiten zu können.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss haben aufgrund der längeren Absenz vom Erwerbsarbeitsmarkt keinen Anspruch auf Leistungen, die durch das AMS ausgeschüttet werden. Die meisten von ihnen wissen, dass das AMS die einzige mögliche Finanzierungsquelle für Weiterbildungen und gleichzeitig die Finanzierung des Lebensunterhalts ist. Einige von ihnen waren früher sogar Kundinnen des AMS, als arbeitslos Gemeldete oder als Teilnehmerinnen von spezifischen Arbeitsmarktförderprogrammen, etwa als „Wiedereinsteigerinnen“. In den Workshops und

Einzelinterviews mit den Frauen haben wir immer wieder gehört, dass die Frauen wenig über ihre Ansprüche und Möglichkeiten informiert sind und dass sie sich schwer tun, ihre Interessen und Bedürfnisse AMS-BeraterInnen gegenüber auszuformulieren oder durchzusetzen. Wenn sie das Gefühl haben, keine klaren Informationen zu erhalten bzw. sich nicht auskennen, welche Leistungen ihnen aus welchem Grund zustehen oder nicht, werfen viele von ihnen resigniert das Handtuch.

AMS-BeraterInnen begegnen in ihrer täglichen Arbeit sehr häufig Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, machen diese doch beinahe 50 Prozent aller als arbeitslos gemeldeten Frauen aus.²¹⁴ Sie sind demnach große Know-how-TrägerInnen, deren Wissen über diese Gruppe für die Zielgruppenerreichung sowie für die regionale Vernetzung genutzt werden sollte.

Angesichts der Schwierigkeiten von nicht erwerbstätigen und demnach nicht arbeitslosen bildungsbenachteiligten Frauen sollte das Wissen von AMS-BeraterInnen um Know-how über die spezifischen Lernbedarfe und die Kommunikationsmöglichkeiten dieser Frauen erweitert werden. Da diese nicht erwerbstätigen Frauen über wenig Kompetenzen darin verfügen, ihre Bedürfnisse oder Informationsbedarfe zu formulieren, sollten AMS-BeraterInnen in der Gesprächsführung mit den Frauen unterstützt werden.

In allen drei Regionen haben die von uns befragten Expertinnen auf die Wichtigkeit von regionalen bzw. lokalen Vernetzungsstrukturen hingewiesen, um bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zu formalisierten Lernprozessen zu ermöglichen. Dabei geht es nach Ansicht der Expertinnen nicht nur um die Zusammenarbeit von Einrichtungen und Know-how-Tragenden aus dem arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Bereich, sondern auch um die Einbindung anderer relevanter AkteurInnen, die Erfahrung mit diesen Frauen haben, und solchen, die als Gatekeeper hilfreich für die Zielgruppenerreichung sind.

Diese müssten sich alle gegenseitig gut informieren und über die jeweiligen Angebote Bescheid wissen, damit die Frauen für ihren jeweiligen Bedarf sofort richtig beraten werden können. In ländlichen Regionen wird zudem auf die Bedeutung lokaler Gatekeeper hingewiesen: Eine Expertin ist zum Beispiel der Ansicht, dass eine Einladung zu einer Veranstaltung oder zu einem Weiterbildungsangebot mehr Gehör findet, wenn sie von einer lokalen „Autorität“ ausgesprochen wird, als wenn sie von einer Bildungseinrichtung versandt wird, zu welcher die Frauen aus den bereits beschriebenen Gründen keinen Bezug haben.

Der Vorteil von Beratungsstellen und anderen Professionen, die mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen zu tun haben, liegt nach Meinung der Expertinnen des Weiteren darin, dass die Frauen dort „bereits angedockt“ sind und diese als Vertrauenspersonen erste Schritte in Richtung Lernen und Weiterbildung anstoßen könnten, damit sie sich leichter tun, eine Weiterbildung in einer Bildungseinrichtung zu besuchen.

Soll die Weiterbildungsbeteiligung von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss erfolgreich erhöht werden, sollten sich laut unseren Expertinnen regional AkteurInnen aus Politik, Interessenvertretungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Beratungsstellen aus allen Bereichen und VertreterInnen von Berufsgruppen, die Kontakt zu dieser Gruppe haben, vernetzen. Dabei geht es um

²¹⁴ Bei den Männern sind es knapp 45 Prozent. Siehe Statistiken zur Arbeitslosigkeit in Österreich: online unter: <http://www.ams.or.at>

8.2. Lernangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen

8.2.1. Zielgruppenerreichung

Bereits die Expertinneninterviews haben in allen drei Regionen gezeigt, wie gering das Wissen über Bildungsbenachteiligung in Kombination mit Nichterwerbstätigkeit sowohl im arbeitsmarkt- als auch bildungsanbietenden Bereich ist. Wir haben in den drei Modellregionen Expertinnen aus Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen (AMS und von diesem direkt geförderte Beratungsstellen), (Frauen-)Beratungsstellen und im sozialpolitischen Bereich Aktive interviewt. Die befragten Expertinnen hatten relativ wenig Wissen über die Zielgruppe, da es keine Institution gab, die entweder ausschließlich für Bildungsbenachteiligte oder für Nichterwerbstätige zuständig ist, ganz zu schweigen, dass es eine Institution gäbe, die für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen zuständig sei. Entsprechend dem Angebot der Einrichtungen haben die Expertinnen in unterschiedlichem Ausmaß Kontakt zur Zielgruppe. Das Spektrum reicht von kaum einem Wissen, da die Institution die Zielgruppe überhaupt nicht erreicht, bis zu etwas differenzierteren Erfahrungen, da bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen wohl nicht zur Hauptzielgruppe der Institution zählen, jedoch durchaus Kundinnen der Institutionen sind. Viele Expertinnen, die kaum Kontakt zur Zielgruppe haben, sind der Meinung, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sich nicht weiterbilden und auch nicht erwerbstätig sein wollen. Damit greift das Konzept der Individualisierung bei der Kombination aus Nichterwerbstätigkeit und Bildungsbenachteiligung am stärksten. Am ehesten sehen noch Expertinnen aus dem Frauenberatungs- und Sozialberatungsbereich bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als spezifische Gruppe.

In der vorliegenden Studie konnten die Interviewpartnerinnen nur mit sehr großem Aufwand erreicht werden. Der ursprüngliche Plan, die Interviewpartnerinnen über die Expertinnen zu erreichen, hat sich nur zu einem geringen Teil erfüllen lassen. So wurden andere Strategien gewählt: Es wurden Inserate in regionalen Zeitungen geschaltet. Gatekeeper wie BürgermeisterInnen, VertreterInnen von Pfarren, Kindergärten und Schulen sowie ÄrztInnen wurden kontaktiert. Diese haben uns unterstützt, den Kontakt zur Zielgruppe aufzubauen, indem sie Informationsmaterial aushängten, direkt Frauen ansprachen, die zur Zielgruppe gehörten oder Unterstützungsbriefe schrieben. Es wurden regionale AkteurInnen aus dem Sozialbereich und der MigrantInnenberatung engagiert, um den Kontakt zu den bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen herzustellen. Es wurde eigens ein Getränke- und Kuchenstand in Oberpullendorf vor Weihnachten errichtet, um Kontakt zur Zielgruppe zu finden. Wie schwer es war, bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen dazu zu bringen, über ihre Situation zu sprechen, ist ein Indiz dafür, dass gerade nicht erwerbstätige Frauen, die eine geringe Schulbildung haben, stark isoliert sind und sich oft für ihre Situation schämen.

Bildungsbenachteiligung in Kombination mit Nichterwerbstätigkeit macht die Betroffenen gesellschaftlich unsichtbar, da sie nicht organisiert bzw. institutionalisiert, sondern isoliert im Privaten tätig sind und deswegen öffentlich nicht sichtbar sind. Gleichzeitig wird die Gruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen von Bildungs- und

Arbeitsmarktinstitutionen nicht wahrgenommen. Sie haben zu wenig Wissen über ihre Lebenssituation und erreichen die Gruppe mit ihren Angeboten nur selten. Damit tragen sie zur Unsichtbarkeit bei und verstärken die gesellschaftlichen Benachteiligungen, die ohnehin durch Bildungsbenachteiligung und Nichterwerbstätigkeit schon zur Genüge gegeben wären.

Es gilt gesamtgesellschaftlich, mehr Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen zu schaffen und zu verbreiten, um einerseits die Betroffenen aus der Isolation herausholen zu können und um andererseits Institutionen aus dem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Bereich mit Know-how auszustatten, damit sie diese Gruppe als Kundinnen erreichen.

Eine Möglichkeit, Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen zu erlangen, ist die Befragung von Betroffenen, von potentiellen Teilnehmerinnen von Lernangeboten. Dabei hat sich die Gruppendiskussion als vielversprechender als die Einzelinterviews erwiesen. Die Gruppendiskussionen in Form von Workshops, bei denen Frauen eine Aufwandsentschädigung für die Teilnahme erhalten haben, waren eine gute Möglichkeit, von den Frauen über sich und ihre Lernwünsche zu erfahren. Die Methode, in der Gruppe einen Erfahrungsaustausch einzuleiten, motivierte zum einen Frauen eher zur Teilnahme als die Einzelinterviews. Zum anderen waren sie in der stark strukturierten Diskussion eher als in den grob strukturierten Einzelinterviews dazu bereit, auf die verschiedenen Themen einzugehen. Die Assoziationen der anderen Gruppenteilnehmerinnen regten sie zur eifrigen Teilnahme an, animierten sie zu Berichten über eigene Erfahrungen und führten dazu, dass ein reger Austausch unter den Frauen stattfand.

Wird ein geeigneter Ort des Austausches über Lernerfahrungen angeboten, kann sehr viel Wissen über die Lernerfahrungen der Frauen lukriert werden. Im Anschluss an die Workshops hat es sehr positive Reaktionen gegeben. Zum Beispiel hat sich eine Frau aus Oberpullendorf für den kurzweiligen Samstagnachmittag bedankt und ihre Bewunderung dafür geäußert, dass so viele Ergebnisse sichtbar wurden. Eine andere Teilnehmerin aus Innsbruck hat beim Extratermin die Interviewerin gefragt, ob sie denn nicht noch einmal komme, denn sie hätte noch zwei Freundinnen, die in die Gruppe passen und sowohl am Einzelinterview als auch am Gruppengespräch interessiert wären.

Wer mehr Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen erlangen will, sollte geeignete Orte des Austausches über Lernerfahrungen anbieten. Die Befragung von potentiellen Teilnehmerinnen von Lernangeboten in Form von gut moderierten Gruppendiskussionen stellt ein adäquates Mittel dar, um Frauen, die nicht gewohnt sind, über ihre Lernerfahrungen zu reflektieren, zum Erzählen zu animieren.

Ist das Wissen über Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen in den einzelnen Institutionen geschaffen, geht es darum, wie bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als Zielgruppe erreicht werden können. Wie oben beschrieben, sind nicht erwerbstätige Frauen aufgrund ihrer fehlenden Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt nirgends organisiert. Ein geringer Bildungsabschluss verbunden mit geringen finanziellen Mitteln trägt dazu bei, dass sie wenig am öffentlichen Leben teilhaben. Sie haben aufgrund ihrer gesellschaftlichen Isolation am meisten Kontakt in ihrem engsten familiären Umfeld, in der Verwandtschaft, im engsten Freundeskreis und in

der Nachbarschaft. Sie berichteten in den Workshops, dass sie das Meiste durch das Reden im engsten Umfeld erfahren.

Migrantinnen schildern, dass sie oft über ihre Kinder lernen, ihre Kinder durch bessere Sprachkenntnisse die Brücke zur Außenwelt einnehmen, als Begleitpersonen bei Ämtern und ÄrztInnenbesuchen fungieren und sie somit die meisten Informationen über ihre Kinder erhalten. Manchmal sind Freundinnen der Kontaktanker zur Außenwelt.

Bei Frauen, die den Schritt in Beratungsstellen gewagt haben und eine Vertrauensbeziehung zu einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter aufbauen konnten, hat sich gezeigt, dass ihnen diese zur Weiterbildung raten konnten. In den Einzelinterviews in Innsbruck und Oberpullendorf schilderten die Frauen mit Kontakt zu Beratungsstellen, dass sie diese BeraterInnen wegen einer Weiterbildung fragen würden.

Um bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen zu erreichen, empfiehlt es sich, das unmittelbare Umfeld in die Öffentlichkeitsarbeit einzubeziehen: die Familie, die Verwandtschaft, die Nachbarschaft sowie Beratungsstellen. Informationen über Lernangebote sollten mündlich im engsten Umfeld über Gatekeeper und Multiplikatorinnen verbreitet werden.

Um bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als Zielgruppe zu erreichen, stellt sich die Frage, welche Medien sie am ehesten konsumieren. In der Studie hat sich gezeigt, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in überwiegenderem Maße die Stadt- und Gemeindezeitungen sowie die lokalen Gratiszeitungen lesen. Sie interessieren sich für die „Chroniken“ bzw. lesen Stelleninserate oder die Rubriken „Flohmarkt“, was sehr viel mit ihrer oftmals prekären finanziellen Situation zu tun hat. Diese Medien sollten verstärkt genutzt werden, sowohl für Hinweise auf Lernangebote als auch für redaktionelle Beiträge zum Lernen oder zu Lernangeboten sowie für die Darstellung von Role Models.

Was im Postkasten oder vor der Haustür als Werbematerial landet, wird von allen Frauen durchgeblättert. In den Gratiszeitungen und Postwurfsendungen werden zumeist die Sonderangebote gelesen, also sollte die Bewerbung der Lernangebote in diesen Rubriken geschaltet werden.

Am ehesten scheinen Frauen aus der Zielgruppe Radiosendungen bewusst anzuhören, die sehr niederschwellig Lebenshilfe- und Erziehungstipps verteilen (Krone Hit-Radio, Antenne). Unter den konsumierten Fernsehsendungen führen die Reality-Shows, Dokumentationen über das Alltagsleben und Kindersendungen, die dezidiert Wissen vermitteln. Es werden vor allem Privatsender genannt, öffentlich-rechtliche Sender werden so gut wie gar nicht erwähnt. Effektive Öffentlichkeitsarbeit wäre damit am besten in den oben genannten Radiosendungen, die Lebenshilfetipps geben, positioniert. Eine Marketingmöglichkeit für Lernen und Bildung allgemein, wäre es, in von den Frauen konsumierten Fernsehformaten Role Models, also Vorbilder, einzubauen, die die Wichtigkeit von Bildung und Lernen aufzeigen.

Die Frauen erwähnen zum Thema Lesen immer wieder Kinderbücher, die sie ihren Kindern vorlesen. Migrantinnen geben an, gerne Kinderbücher zu lesen, weil sie einfach geschrieben sind und sie diese dazu benützen, Deutsch zu lernen. Sie lesen auch billige Wochenzeitungen zum Deutschlernen.

Frauen aus der von uns untersuchten Gruppe nehmen zwar Orte wahr, an denen Folder aufliegen, nehmen diese jedoch nur sehr spärlich bzw. nur in spezifischen Fällen mit. Pinnwände in den Supermärkten werden von ihnen eher bewusst angeschaut, da sie dort oft

wegen Tauschbörsen schauen. Manche von ihnen informieren sich über das Geschehen vor Ort über die Aushänge bei den Gemeindeämtern.

Zur Zielgruppenerreichung sollten diejenigen Medien genutzt werden, die von den bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen konsumiert werden: Pinnwände in Supermärkten, Postwurfsendungen, lokale Gratiszeitungen und Gemeindeblätter, spezifische Radiosendungen, Reality-Shows, Dokumentationen über das Alltagsleben, Kindersendungen sowie Kinderbücher. Wichtig ist dabei, die richtige Form und den richtigen Platz zu finden.

Hauptmotivation für das Lernen ist, dass die Frauen sehen, welchen Nutzen sie aus dem Gelernten ziehen werden. So berichten etwa Migrantinnen darüber, dass Deutschkenntnisse Grundvoraussetzung für den Aufbau einer Existenz im Einwanderungsland sind und dass sie sozialen Aufstieg ermöglichen. Viele Frauen verknüpfen mit Lernen die Hoffnung, anschließend eine existenzsichernde Erwerbsarbeit zu finden oder dass sie durch die Aneignung von neuen Kompetenzen weniger von anderen abhängig sind bzw. ihre Interessen besser durchsetzen können.

Lernanlässe können Hinweise dafür geben, wodurch bildungsbenachteiligte Frauen zum Lernen motiviert werden können und mit welchen Inhalten für das Lernen und für Lernangebote geworben werden soll. Als Lernanlässe nennen die befragten Frauen sehr unterschiedliche Situationen:

Die befragten Frauen erzählen von einschneidenden Änderungen in ihren Lebensverhältnissen, etwa von Scheidungen oder dass die Finanzierung des Lebensunterhaltes wegfällt oder die Kinder von zuhause ausziehen. Einige Frauen sind durch Änderungen in ihrem Privatleben gezwungen, ihr Leben auf eine neue finanzielle Basis zu stellen. Zumeist sind nicht nur finanzielle Änderungen damit verbunden, sondern auch, dass dem Leben ein neuer Inhalt gegeben werden muss. Nicht alle Änderungen der Lebensverhältnisse sind jedoch dazu geeignet, als Inhalt für die Zielgruppenerreichung zu dienen, denn einige stellen sich erst im Nachhinein betrachtet als Lernanlass heraus. So erzählen viele der befragten Frauen von krisenhaften Situationen, wie dem Tod eines Kindes oder einer schweren Krankheit sowie von Krankheiten von Angehörigen, in denen sie viel gelernt haben. Diese Lebenssituationen werden erst nach der Bewältigung und retrospektiv als Lernanlässe gesehen.

Ein weiterer Anlass für das Lernen ist, wenn Kinder in die Schule kommen. Zum einen beobachten viele der befragten Frauen die Lernfreude ihrer Kinder und werden dadurch zum Lernen motiviert. Zum anderen berichten viele Frauen, wie sie mit den Kindern mitlernen, indem sie versuchen, ihre Kinder beim Lernen zu unterstützen.

In allen Workshops und in vielen Interviews haben die Frauen darauf verwiesen, wie sehr sie durch Kontakte mit anderen Menschen, die nicht aus ihrem unmittelbaren Umfeld kommen, lernen, sei es durch Beobachtung, durch Fragen, durch Gespräche in Ämtern, Banken, mit KindergärtnerInnen, LehrerInnen. Das sich Behaupten, sich Durchsetzen, den eigenen Standpunkt vertreten sind dabei sehr häufig die Themen.

In den Workshops waren neue Technologien häufig Lernanlässe, von denen Frauen erzählt haben: Von Handy, Computer, Internet über Automaten bis hin zu Digitalkameras haben sie sich deren Bedienung im Alltag angeeignet. Allerdings auf sehr unterschiedliche Weise: Sei es mithilfe von Bedienungsanleitungen, einfach durch Ausprobieren oder durch Zeigen oder Erklären Lassen von Menschen aus dem Umfeld. Vor allem im Umgang mit dem Computer

weisen die Frauen aus der untersuchten Gruppe darauf hin, dass sie dabei informelle bzw. non-formale Lernangebote mehr schätzen und ihnen diese viel mehr bringen.

Im Alltag der befragten Frauen gibt es vielfältige Situationen, in denen gelernt wird: Sie probieren etwas aus, das sie vorher noch nie gemacht haben, es gelingt und sie sind stolz darauf. Oft werden Beispiele genannt, die den Haushalt und handwerkliche Arbeiten betreffen. Es sollte etwas dringend erledigt werden, die dafür „zuständigen“ Partner kümmern sich aber nicht darum. Frau schreitet selber zur Tat und verlegt Bodenplatten, repariert den Kühlschrank oder Ähnliches. Nicht darauf warten zu müssen, dass jemand etwas tut, sondern selbständig Probleme anpacken zu können, scheint für die Frauen eine große Motivation zu sein, um sich über Dinge „drüber zu trauen“. „Do it yourself!“ - mit diesem Gedanken könnte die Zielgruppe motiviert werden und könnte unter Umständen Motivation für handwerkliche Tätigkeiten geweckt werden.

Bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen muss der Nutzen ihres Lernens bei der Bewerbung der Lernangebote deutlich gemacht werden. Werden die Frauen bei ihren Lernanlässen aus dem Alltagsleben abgeholt, liegt der Nutzen meist auf der Hand. Die Lernanlässe im Alltag dieser Frauen sind sehr vielfältig: Wenn sich die Lebensverhältnisse einschneidend ändern, wenn Kinder in die Schule kommen, beim Kontakt mit Ämtern, Kindergärten und Schulen, beim Umgang mit neuen Technologien, bei Arbeiten im Haushalt und bei der Renovierung wird ganz automatisch gelernt. Für Frauen mit Migrationshintergrund steht nach der Einwanderung oft das Deutschlernen an erster Stelle. Diese Lernanlässe sollten zur Zielgruppenerreichung genutzt werden.

Könnte der Nutzen der Weiterbildung den bildungsbenachteiligten Frauen bei der Bewerbung eindeutig vermittelt werden, ist ein großer Schritt zur Beteiligung der Frauen getan. Weitere wichtige Aspekte sind beim Ansprechen der Zielgruppe zu beachten.

Dass es neue Wege der Zielgruppenerreichung braucht, formulieren Expertinnen aus allen drei Regionen: Sie betonen, dass die Frauen direkt angesprochen werden müssten, dass sie merken müssen, „Es geht um sie!“. Gelingt es, die Erkenntnis zu fördern, dass Weiterbildung eine Bereicherung für das Leben ist, wollen sie gerne an Weiterbildung teilnehmen. Die Erfahrungen von learn forever haben gezeigt, dass die Sprache von besonderer Wichtigkeit ist. Die Botschaft muss klar auf die Zielgruppe zugeschnitten sein. Die Bedeutung von einzelnen Wörtern muss für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen analysiert werden. Peers können bei der Formulierung sehr hilfreich sein.

Lange Abwesenheiten vom Erwerbsarbeitsmarkt und von formeller Weiterbildung nennen Expertinnen aus allen Regionen als wesentliche Gründe dafür, dass viele bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss mit Versagensängsten und Scheu vor Neuem zu kämpfen haben und oftmals mit der Haltung „Das schaffe ich nicht!“ in Bildungs- oder Beratungskontexten sichtbar werden. Durch die jahrelange Absenz haben sie viel an Selbstbewusstsein und Kenntnis über ihre Kompetenzen verloren. Vor allem Expertinnen aus Bruck und Innsbruck aus dem Weiterbildungskontext verweisen darauf, dass viele dieser Frauen schlechte Lernerfahrungen in der Schule gemacht haben, was sich hemmend auf die Lernmotivation auswirkt. Die Einschätzung der befragten Expertinnen hat sich bei den Interviews mit den Frauen österreichischer Herkunft bestätigt: Die Angst vor Prüfungen, insbesondere vor Fächern wie Mathematik, schlechte Noten, zu viele verschiedene Fächer hintereinander gereiht und zu große Gruppengrößen sind Argumente, warum die Schulzeit so schrecklich war. Frauen, die nach der Pflichtschule ihre Ausbildung abgebrochen haben, sind zumeist

am herkömmlichen Schulsystem gescheitert. Diese frühe Erfahrung des Versagens begleitet sie in allen ihren Gedanken ans Lernen und an Weiterbildung. Dazu kommt noch, dass nicht erwerbstätige Frauen zumeist noch nie oder seit längerer Zeit keine Weiterbildung gemacht haben. Umso mehr assoziieren sie mit Weiterbildung sofort Prüfungen, einen Abschluss machen zu müssen. Dazu fühlen sie sich jedoch nicht sofort „fähig“, sondern brauchen einen sanften Einstieg ins Lernen, damit sie nicht sofort den Druck verspüren, einem Test oder einer Prüfung unterzogen zu werden.

Nicht nur ihre negativen Schulerfahrungen, sondern auch zumeist geringe Erfahrung mit Weiterbildung lassen einen negativen Beigeschmack beim Wort Lernen für die Frauen entstehen. Die bisherigen beruflichen Karrieren haben sie zumeist ebenfalls nicht zum Lernen motiviert. Expertinnen konstatieren Resignation aufgrund von wiederholten Jobabsagen und schlechten Erfahrungen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsbereichen. Wie die befragten Frauen ihre berufliche Situation schildern, bevor sie arbeitslos wurden bzw. aufgehört haben zu arbeiten, gibt weitere Hinweise dafür. Zumeist war es ein Wechsel zwischen unterschiedlichen prekären Jobs mit hoher Arbeitsbelastung, oft sogar ohne jegliche soziale Absicherung, unangemeldet und schlecht bezahlt. Oft konnten sie im ersten Arbeitsmarkt überhaupt nie Fuß fassen. Die berufliche Situation im untersten Segment des Arbeitsmarktes gibt keinen Anlass für Erfolgserlebnisse, ist mit Versagen verbunden und motiviert nicht zum Lernen. Resignation und Ausstieg, die Suche nach Alternativen im Privaten sind Folgen davon.

Fast alle Frauen, ganz unabhängig vom Alter, ob sie nun 26 oder 56 Jahre alt sind, fühlen sich schon zu alt, um noch etwas zu lernen, und haben Angst davor, in Kursen, Aus- oder Weiterbildungen von den Jüngeren wegen ihres Alters aufgezogen zu werden oder nicht mitzukommen. Manche sind der Meinung, dass es sich bei ihnen nicht mehr auszahle. Diese Befürchtungen scheinen von realen Erfahrungen ganz abgekoppelt zu sein. Aus den genannten Gründen muss insbesondere bei den Frauen österreichischer Herkunft darauf geachtet werden, dass bei der Bewerbung nicht wieder diese schlechten Lernerfahrungen und Versagensängste hervorgehoben werden und positive Dinge mit Lernen verbunden werden.

Die Beschreibung und Bewerbung der Lernangebote sollten keine Assoziationen zur Schule, zu vorherigen schlechten Lernerfahrungen hervorrufen. Um Versagensängsten entgegen zu wirken, haben sich innerhalb von learn forever mehrere Strategien als erfolgreich erwiesen: In den Bewerbungen wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Lerngruppe das gleiche Vorwissen hat, dass auf das eigene Lerntempo jeder Teilnehmerin eingegangen wird und jede Teilnehmerin das lernen kann, was sie selbst will. Zudem wird schon in den Bewerbungen darauf hingewiesen, dass die Lernangebote unverbindlich angeschaut werden können, denn sogenanntes „Schnuppern“ verringert die Hemmschwelle. Besondere Wichtigkeit kommt den Formulierungen zu: Es muss eine klare und zielgruppenorientierte Botschaft vermittelt werden, es sollten keine negativ und defizitär konnotierten Wörter verwendet werden.

Role Models aus der Gruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen können als positive Beispiele für die Bewerbung verwendet werden. Es sollte klar vermittelt werden, dass sich die Lernangebote an Frauen jedes Alters wenden, dass Lernen in jedem Alter stattfindet und von Nutzen ist. Werden Fotos verwendet, sollten Frauen verschiedenen Alters gezeigt werden, damit deutlich wird, dass Lernen in jedem „Erwachsenenalter“ etwas „Normales“ ist.

Die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund stellt sich mit wenigen Ausnahmen etwas anders dar. Sie können mit dem Begriff Lernen zumeist mehr anfangen als die von uns interviewten Frauen österreichischer Herkunft. Frauen mit Migrationshintergrund, die eine fremde Kultur kennen lernen und die Sprache des Einwanderungslandes erlernen müssen, haben einen engeren Bezug zum Thema Lernen. Lernen ist für sie eine alltägliche und wichtige Erfahrung. Deutschkenntnisse sind zentral, um sich im Einwanderungsland zu verständigen, sind Voraussetzung, für ein selbständiges Leben, um einen Job zu bekommen. Gelernt wird beim Fernsehen, beim Einkaufen, beim Reden mit den NachbarInnen, in fast allen alltäglichen Situationen. Sie erleben viel direkter Erfolgserlebnisse, wenn sie Schritt für Schritt mehr von ihrer Umwelt verstehen. Damit ist, wie oben schon beschrieben, den Frauen mit Migrationshintergrund der direkte Nutzen ihres Lernens um einiges klarer.

Während Frauen österreichischer Herkunft mit Lernen meistens Prüfungen und Schule assoziieren, ist der Begriff „Lernen“ für Frauen mit Migrationshintergrund sehr positiv bewertet und kann bei der Bewerbung von Lernangeboten verwendet werden.

Die von uns befragten Frauen sind schon längere Zeit nicht erwerbstätig, sind zuhause und zuständig für Hausarbeit und Kinderbetreuung. Soziale Kontakte außerhalb des familiären Umfelds sind offenbar dünn gesät. Für die meisten befragten Frauen ist ein besonders positiver Aspekt von Weiterbildung, endlich wieder unter Leute zu kommen, Kontakte zu knüpfen und sich mit Gleichgesinnten austauschen zu können.

Neue Bekanntschaften schließen zu können, in einer Gruppe von Gleichgesinnten zu sein – diese Aspekte können bei der Ankündigung von Lern- und Bildungsangeboten für die Zielgruppe durchaus zentral hervorgehoben werden.

8.2.2. Gestaltung der Lernangebote

Wie wir bereits mehrfach beschrieben haben, sind nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen, deren letzte formale bzw. non-formale Lernerfahrung länger zurückliegt, als Gruppe sehr divers. Bei manchen Frauen muss das Interesse an Lernen und Weiterbildung erst geweckt werden. Diese Frauen haben sehr wenig Vorstellung, was und wofür sie Neues lernen sollten. Andere wiederum stehen unter so großem finanziellen Druck, dass ihr Hauptinteresse einer existenzsichernden Erwerbsarbeit gilt. Dementsprechend sind ihre Erwartungen an eine Weiterbildung auf eine möglichst rasche Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt fokussiert. Wieder eine andere Gruppe hat bereits Erfahrungen mit Weiterbildungen gemacht, die ihnen einen (Wieder-)Einstieg in eine Erwerbsarbeit hätten bringen sollen, was aber auf Dauer nicht erfolgreich gelungen ist. Dann gibt es noch die Gruppe derer, die in Bezug auf den Erwerbsarbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen bereits resigniert haben und deren Erwartungen an Weiterbildungen ebenfalls sehr reduziert sind. Parallel dazu spielen noch zahlreiche weitere zusätzliche Faktoren eine Rolle, die diese Frauen in ihrer Weiterbildungsneigung stark beeinträchtigen: Seien es Rahmenbedingungen wie Kosten für die Ausbildung, seien es negative Erfahrungen mit Bildung und Lernen in der Vergangenheit, seien es fehlende oder lange zurückliegende Erfahrungen mit formalisierten Lernprozessen, die die Frauen unsicher ob ihrer Lernkompetenzen zurücklassen, immer sind es viele Barrieren und Hindernisse gleichermaßen, die es zu berücksichtigen gilt, wenn Lern- und Bildungsangebote so gestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen und Bedarfen dieser Gruppe von Frauen entgegenkommen.

Expertinnen aus der arbeitsmarktpolitischen und der Sozialberatung sowie aus dem Bildungsbereich sehen die Notwendigkeit von ganzheitlichen Weiterbildungsmodellen, die den Frauen sowohl eine Perspektive in Richtung Erwerbsarbeitsmarkt als auch in Richtung Lebenslanges Lernen eröffnen. Während sie häufig von Bedürfnissen und Bedarfen von Frauen mit spezifischen bzw. multiplen Problemen sprechen, haben wir bei den interviewten Frauen solche getroffen, deren einziges Bedürfnis eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ist. Vielfach ist dafür Weiterbildung nötig. Dies ist vor allem, aber nicht nur bei Migrantinnen der Fall.

Ein wichtiger Schritt für eine erfolgreiche Angebotsgestaltung ist die Entscheidung, an welche Gruppe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen sich dieses Angebot richtet. Die didaktische und methodische Gestaltung adäquater Lernangebote orientiert sich an den Lernbedürfnissen und -bedarfen sowie Lernzielen der Zielgruppe.

Wir haben von den von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen sehr wenige Antworten auf die Frage nach ihren Wünschen bezüglich Inhalte und der Gestaltung von Lern- und Bildungsangeboten bekommen. Das ist verständlich: Wie sollen Frauen, für die eine solche Frage wenig bis gar keine Relevanz im Alltag hat, Antworten darauf geben. Erst dann lassen sich Bedürfnisse formulieren, à la: „So möchte ich es und so nicht. Das will ich lernen und das nicht.“ Wir konnten aber Schlüsse aus den Erzählungen der Frauen über frühere Lernerfahrungen sowie über ihre Zugänge zum Lernen ziehen. Eine weitere wichtige Quelle für diesen Abschnitt der Empfehlungen war die Expertise jener Fachfrauen aus den Regionen, die uns in den Interviews aus ihrer Arbeit mit Frauen aus dieser Gruppe erzählt haben.

Für die Planung von konkreten Lern- und Bildungsangeboten, die nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse ermöglichen, ist es sinnvoll, betroffene Frauen selbst über frühere Lernerfahrungen und ihre Bilder von Lernen zu befragen. Des Weiteren sind MultiplikatorInnen aus jenen Professionen, die durch ihre Arbeit Kontakt mit diesen Gruppen von Frauen haben, wichtige Know-how-Trägerinnen.

Die von uns befragten nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss haben sehr oft wenig positive Lernerfahrungen in der Vergangenheit gemacht und sie haben wenig Möglichkeiten gehabt, über diese Lernerfahrungen und über ihre Bedürfnisse beim Lernen zu reflektieren. Hier sind es wieder in erster Linie die Expertinnen, die darauf hinweisen, dass es umfassende Begleit- und Beratungsstrukturen für den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse braucht. Einige der von uns interviewten Frauen, die vor kurzem wieder weiterbildungsaktiv geworden sind, erwähnen die Wichtigkeit von Beratungen und Einzelgesprächen, die sie dabei unterstützen, sich in der neuen Situation zurecht zu finden und ihnen dabei helfen, sich neu zu orientieren, neue Perspektiven zu entwickeln und diese umzusetzen. Als besonders wertvoll wird dabei die Begleitung in die Praxis (etwa bei der Praktikumssuche, während des Praktikums oder bei Bewerbungen) gesehen.

Besonderen Begleit- und Beratungsbedarf haben Frauen mit multiplen Problemlagen: Expertinnen betonen, dass diese Probleme so vordringlich einer Lösung bedürfen, dass die Frauen nicht an Lernen oder Weiterbildung denken können. Hier ist die Zusammenarbeit mit dafür kompetenten Professionen gefragt: Nach Ansicht der Expertinnen sollten für diese

Frauen der erste Zugang zum Wiedereinstieg in Lernprozesse überhaupt durch externe Professionen erfolgen.

Ein Lernangebot, das den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse zum Ziel hat, braucht umfassende Begleitstrukturen für die einzelnen Teilnehmerinnen, die über die Dauer des Angebots hinausgehen. Der begleitende Rahmen ermöglicht Kontinuität und Nachhaltigkeit: Es beginnt bei einer ausführlichen Information und Beratung vor dem Beginn und beinhaltet begleitende Einzelcoachings während und nach dem Abschluss des Lern- und Bildungsangebots. Frauen mit multiplen Problemlagen brauchen eine interdisziplinäre Unterstützungsstruktur, das heißt, externe Professionen wie SozialarbeiterInnen, FamilienberaterInnen oder PsychologInnen sollten deren Lernprozess begleiten.

Schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit, Erfahrungen mit nicht abgeschlossenen Ausbildungen und wenig Wissen über die eigenen Kompetenzen kulminieren sehr häufig in Versagensängsten bei den von uns interviewten Frauen: Wenn Frauen etwas nicht gelingt, sehen sie die Schuld bei sich selbst. Wo einmal Unsicherheit da ist, geht sie meist sehr tief. Die befragten Frauen übertragen diese Angstgefühle auf alle weiteren möglichen Lern- und Weiterbildungssituationen: Sie glauben, sie wären zu „dumm“ oder zu langsam für neue Lerninhalte. Fehlende vorangegangene Erfolgserlebnisse machen sie glauben, sie könnten ohnedies nur scheitern.

Mehrfach beschreiben Frauen in den Interviews, dass sie beim Lehrabschluss in einem Fach gescheitert wären, aus unterschiedlichen Gründen nicht zur Abschlussprüfung angetreten wären und nun prinzipiell viel zu große Angst vor Prüfungen haben.

Dort, wo es darum geht, Prüfungen nachzuholen oder auf Prüfungen hinzuarbeiten, brauchen nach Ansicht der Expertinnen sehr viele Frauen Unterstützung, vor allem deshalb, weil sie in Bezug auf „Nicht-Abschlüsse“ vielfach negative Erfahrungen mitbringen und sich dieses neuerliche Versagen bereits selbst attribuieren.

Teilnehmerinnen in den Workshops haben Druck als hemmenden Faktor für erfolgreiches Lernen beschrieben, erst wenn es gelinge, eine gewisse Gelassenheit in Bezug auf die Lernergebnisse zu bekommen und ruhig an eine Sache heranzugehen, könne Lernen erfolgreich sein.

Die Lernangebote sollten so gestaltet sein, dass sie einen „sanften Einstieg“ bieten, der auf die vorhandenen Ängste und Schamgefühle der Frauen Rücksicht nimmt. Auch wenn formale Abschlüsse und Prüfungen im Angebot beinhaltet sind, dürfen sie nicht von Anfang an im Zentrum stehen, sondern es gilt, die Teilnehmerinnen darauf vorzubereiten und sie langsam auf diese hinzuführen.

Das Alter bzw. das Gefühl, zu alt zu sein, war ebenfalls in sehr vielen Interviews und vor allen bei Frauen aus allen Altersgruppen Thema: Es gibt eine große Gruppe von Frauen, die sich zu alt fühlt, eine Berufsausbildung zu beginnen oder einen Berufsabschluss nachzuholen. Das trifft nicht nur auf Frauen ab 45 Jahren zu, welche auf dem Arbeitsmarkt gemeinhin als „älter“ bezeichnet werden, sondern auch auf jüngere Frauen. Die jüngste Interviewpartnerin, die das Alter als Argument gegen eine Weiterbildung angeführt hat, war erst 23 Jahre alt. Frauen ab 45 Jahren äußern Bedenken, ob sich angesichts der Aussichten für Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt eine Ausbildung für sie überhaupt auszahle, und manchmal haben

sie den Eindruck, sie würden Jüngeren mit mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt Ausbildungsplätze wegnehmen.

Manche Frauen formulieren Ängste in Bezug auf neue Inhalte, von denen sie glauben, dass sie aufgrund ihres Alters mit anderen TeilnehmerInnen nicht mithalten könnten. Denn diese wären dadurch, dass sie jünger wären, viel schneller beim Lernen und hätten viel mehr Kenntnisse in den zu lernenden Bereichen. Am häufigsten werden dabei die Informations- und Kommunikationstechnologien genannt. Auch wenn sie früher schon mit Computer gearbeitet haben, haben nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen oftmals das Gefühl, mit den neuen Entwicklungen nicht mehr mithalten zu können, dass jüngere KollegInnen sich „viel leichter tun“ und dass sie einfach nicht mehr „anschlussfähig“ sind. Wer dazu noch schlechte Erfahrungen aus früheren (IKT-)Kursen mitbringt, ist davon besonders betroffen. Vorbehalte gegenüber oder eine kritische Distanz zu den technologischen Entwicklungen lösen die interviewten Frauen dann für sich so, dass sie sich als zu alt oder zu altmodisch bezeichnen, manche argumentieren, dass es sich für sie nicht mehr auszahle oder dass sie das nicht mehr bräuchten.

Je älter die Interviewpartnerinnen sind, desto eher sind sie der Ansicht, dass sie – in Bezug auf informelles Lernen – nie aufhören zu lernen und allein durch das Leben und seinen Verlauf lernen, für formalisiertes Lernen jedoch fühlen sie sich zu alt.

Die Lernangebote sollten Vorbehalte und Ängste der Frauen hinsichtlich ihres Alters in mehrerlei Hinsicht berücksichtigen: im Erkennen der Bedeutung von Lernen und Bildung sowie der Informations- und Kommunikationstechnologien in allen Alters- und Lebenslagen, in der Verknüpfung von Alltagshandeln und –lernen und in der Bereitstellung von Rahmenbedingungen, Lernsettings und Methoden, die es jeder Teilnehmerin ermöglichen, unabhängig von ihrem Alter ihre Kompetenzen in diesen Bereichen zu erhöhen.

Physische und psychische Probleme sind große Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme. Bei einigen Frauen dominieren Diskriminierungserfahrungen aus der Vergangenheit Erinnerungen an das Lernen, vor allem wenn Beeinträchtigungen mit Bewertungen wie „dumm“ oder „faul“ einher gegangen sind oder auf eine Beeinträchtigung einfach nicht Rücksicht genommen wurde.

Interviewpartnerinnen haben uns erzählt, dass sie die physischen Beeinträchtigungen von vorangegangenen Erwerbstätigkeiten davongetragen haben und dann aus dem Erwerbsarbeitsmarkt sukzessive hinausgefallen sind. Vor allem Frauen ab 50 erleben physische und psychische Beeinträchtigungen als massiven Schnitt und sehen keinen Grund oder Anlass mehr, noch etwas Neues zu lernen oder zu machen: Vielfach sehen sie in der Berufsunfähigkeit oder in der Frühpensionierung eine Erleichterung.

Vor allem Expertinnen aus dem Sozialbereich verweisen darauf, dass in diesen Fällen oft noch weitere Probleme – etwa finanzielle – dazukämen. Nach Ansicht dieser Expertinnen gelingt in diesen Fällen ein Einstieg in Lern- und Weiterbildungsprozesse nur dann, wenn die Teilnahme auf Freiwilligkeit basiert. Das bedeutet für sie sogar, dass es keinen Zwang zur regelmäßigen Teilnahme gibt. Eine Interviewpartnerin, die von der Teilnahme an einem Integrationstheaterprojekt erzählt, bestätigt diese Aussage der Expertinnen.

Frauen mit physischen und psychischen Problemen sind besonders darauf angewiesen, dass ihnen beim Lernen vielfältige Lernsettings zur Verfügung stehen, die ihnen einen langsamen Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihren Lernbedürfnissen

entgegenkommen, ihre Beeinträchtigungen nicht verstärken und die vielfältige Lernerfolge garantieren.

Viele der befragten Frauen – und das sprechen die Expertinnen ebenfalls an –, die sich zum Zeitpunkt der Interviews gerade in einer Weiterbildungssituation befunden haben, schätzen an der neuen Situation die Möglichkeit, sich mit anderen Frauen – manche sprechen von „Gleichgesinnten“ – auszutauschen, voneinander zu lernen und mit anderen in der Gruppe zu arbeiten. Sie sind der Ansicht, dass das die Motivation zur regelmäßigen Teilnahme und zum immer wieder weiter Lernen fördere.

In der Gruppe zu lernen wird nicht von allen als für jede Lernsituation passend empfunden. Vereinzelt thematisieren die Interviewpartnerinnen unterschiedliche Vorlieben hinsichtlich der Lerntechniken, wie sie sich Inhalte am besten aneignen, dass sie dazu zum Beispiel Stille brauchen und allein sein müssen. Manchmal ist die Vorstellung, in einer Gruppe zu lernen jedoch mit Ängsten (wie weiter oben bereits beschreiben) verbunden.

Lernen in der Gruppe bringt bildungsbenachteiligte Frauen aus ihrer Isolation heraus. Dadurch können sie mit anderen Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig motivieren und voneinander lernen. Gleichzeitig gilt es, vorhandene Ängste in Bezug auf andere Teilnehmerinnen, in Bezug auf Kenntnisstand, Alter, oder ihre Unsicherheit zu berücksichtigen und den Frauen einen langsamen Zugang zur Gruppe zu ermöglichen.

Möglichst unterschiedliche und vielfältige Lernsettings unterstützen die Frauen darin, je nach Lerninhalt und Lernphase die jeweils für sie geeigneten Lerntechniken anwenden können.

Aus den Workshops und den Interviews mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen wissen wir, dass Frauen mit Migrationshintergrund sehr viel von ihrem nächsten Umfeld lernen: Kinder sind für sie sehr förderlich beim Deutschlernen und sie unterstützen die Frauen aktiv in der Erweiterung des Wortschatzes, beim Erlernen von Aussprache und Grammatik. Die Frauen selbst erzählen, dass es ihnen beim Deutschlernen hilft, wenn sie mit den Kindern Hausaufgaben machen, mit ihnen gemeinsam Fernsehen oder ihnen Kinderbücher vorlesen. Als weiteres hilfreiches Lernumfeld erleben sie Freundinnen, mit denen sie Deutsch sprechen. Das helfe ihnen, Gelerntes anzuwenden.

Frauen ohne Migrationshintergrund erzählen davon, dass sie von den Kindern (ob erwachsen oder minderjährig) und Partnern den Umgang mit Computer und Internet sowie neue Anwendungen lernen und dass sie viel von den Kindern und Enkelkindern lernen, wenn sie mit diesen Hausaufgaben machen.

Über TrainerInnen, Vortragende und LernprozessmoderatorInnen lassen sich aus den Interviews und Workshops nur wenige Anforderungen seitens der Frauen herauslesen. Zumeist kommen sie als negative Beispiele vor, nämlich dann, wenn Erfahrungen beschrieben werden, wo sich TrainerInnen am Lerntempo und am Kenntnisstand von jenen Teilnehmenden orientieren, die bessere Kenntnisse in einem Bereich aufweisen, wenn auf Beeinträchtigungen nicht Rücksicht genommen wird, wenn Inhalte nicht verständlich erklärt werden oder die Beispiele nichts mit der Lebensrealität der Frauen zu tun haben.

Als positiv wird beschrieben, wenn die Vortragenden und TrainerInnen motivierend und begeisternd wirken, auf Fragen gut eingehen und nachfragen können und wenn sie auf einen wertschätzenden Umgang unter den Teilnehmenden achten.

Nicht zuletzt weist eine Expertin und weisen Frauen, die gerade an einem Wiedereinstiegsangebot teilnehmen, auf die Vorbildwirkung von Trainerinnen hin.

Trainerinnen und Lernprozessmoderatorinnen spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg von Lern- und Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen. Diese sollen die Diversität der Lernbedürfnisse berücksichtigen, für einen wertschätzenden Umgang in der Gruppe sorgen, gut erklären können, ausreichend Zeit zum Lernen geben sowie motivieren und begeistern können.

Da viele Frauen von und mit Familienmitgliedern und Freundinnen Deutsch, Grammatik oder IKT lernen, ist es sinnvoll, diese als hilfreiche Lernbegleitpersonen aktiv in die Lernprozesse der Frauen einzubeziehen.

Wie andere Menschen auch, stellen sich die von uns befragten Frauen die Nutzenfrage, wenn sie an Weiterbildung denken. Sie wägen sehr schnell ab, ob es sich auszahlt, den Aufwand auf sich zu nehmen. Wie bereits mehrfach beschrieben, sind nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in erster Linie an Existenzsicherung interessiert. Entsprechend liegt für die meisten von ihnen der Hauptnutzen einer Weiterbildungsaktivität in einer Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt. Ihre vorangegangenen Erfahrungen mit Weiterbildungen oder in sozialökonomischen Betrieben waren jedoch längerfristig nie am Erwerbsarbeitsmarkt verwertbar.

Erfolgreiche Lernsituationen haben die Teilnehmerinnen der Workshops beschrieben, als wir sie nach Lernen im Alltag gefragt haben: Das Spektrum reichte von der privaten Nutzung der IKT (von der Kommunikation mit Menschen aus dem Herkunftsland bis zur Bearbeitung von digitalen Fotos), über die Notwendigkeit, die Kinder bei den Hausaufgaben zu unterstützen, über Kommunikation mit Ämtern und Behörden bis hin zu Hobbys oder Reparatur-/Renovierungsbedarf.

Lern- und Bildungsangebote, die einen Einstieg in formalisierte Lernprozesse bei nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss fördern, entsprechen kaum dem Interesse nach einer raschen Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt. Daher sind von Anfang an andere Aspekte des Nutzens für das Lernen in den Vordergrund zu rücken, welche mit dem Alltag der Teilnehmerinnen zu tun haben und ihnen eine rasche und erfolgreiche Umsetzung im Alltag ermöglichen.

Die Erwerbsmöglichkeiten von bildungsbenachteiligten Frauen, deren höchster Abschluss die Pflichtschule ist, liegen nach Meinung der Expertinnen im Bereich der Niedrig-Lohn-Branchen und vor allem sind ihre Erwerbserfahrungen zumeist als prekär zu bezeichnen. Die Auswertung der Erwerbsbiographien der von uns befragten Frauen bestätigt dieses Bild. Obwohl die meisten Frauen als Hauptziel einer Weiterbildung deren Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt sehen, sind die meisten Expertinnen der Überzeugung, dass es für diese Gruppe von Frauen zu wenig Weiterbildungsangebote gibt, die am Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Viele der von uns befragten Frauen haben konkrete Berufswünsche, wissen jedoch nicht, wie sie diese realisieren könnten. Während die einen noch gar keine Idee/Anregung haben, haben sich andere schon informiert und sehen für sich keine Umsetzungsmöglichkeit, weil sich das AMS dagegen wehrt, weil es zu teuer ist bzw. weil ihr Berufswunsch sich gerade in keiner Förderschiene befindet. Dies betrifft zumeist Berufswünsche, die aus dem konkreten Lebensalltag der Frauen entstanden sind und in der Regel traditionelle Frauenberufe sind: Kinderbetreuung, Tierpflege, Kochen etc.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit dem Wunsch nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt brauchen Unterstützung in der Perspektivenentwicklung für eine Weiterbildung, die am Arbeitsmarkt verwertbar ist. Daher sollten die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt, mit realisierbaren Berufswünschen, deren Umsetzung und Finanzierungsmöglichkeit Inhalte von Lernangeboten für diese Gruppe sein. Unterstützung und Begleitung in der Entscheidungsfindung sind dabei von zentraler Bedeutung.

Das Thema Persönlichkeitsstärkung findet sich in mehrerer Facetten in den Aussagen von interviewten Frauen, in Workshops und von interviewten Expertinnen.

Expertinnen beschreiben die Notwendigkeit, dass Frauen, die schon lange nicht mehr an formalen Bildungsprozessen teilgenommen haben und dem Arbeitsmarkt fern sind, in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden müssten, weil sie nicht mehr einschätzen können, welche Kompetenzen sie haben. Diese Unsicherheit werde durch schlechte Erfahrungen aus früheren Lernprozessen verstärkt.

In den Interviews und Workshops haben wir mehrfach von Frauen gehört, dass sie Probleme in der Kommunikation mit Behörden, Banken, KindergärtnerInnen, LehrerInnen, ÄrztInnen und AMS-BeraterInnen haben. Dabei geht es einerseits sehr häufig darum, eindeutige und klare Informationen zu bekommen, andererseits möchten sie gegenüber diesen Personen ihre Interessen durchsetzen. Letzteres betrifft gelegentlich auch Partner, Kinder oder andere Familienangehörige.

Vor allem wenn Frauen über Beratungssituationen beim AMS berichten, zeigt sich sehr oft, dass es Missverständnisse in der Kommunikation zu geben scheint: Da wurde der Eindruck erzeugt, es würden ihnen Informationen vorenthalten, falsche Hoffnungen erweckt bzw. würden sie einfach abgewiesen werden.

Als weiteren persönlichkeitsstärkenden Aspekt nennen vor allem Expertinnen die Notwendigkeit, diese Frauen im Zugang zum Lernen und beim Lernen Lernen zu unterstützen, damit die Lernprozesse erfolgreich verlaufen. Von Frauen in den Workshops wird zudem gesagt, dass erfolgreiches Lernen Ziele und Planung braucht.

Eine Expertin mit Erfahrung in Wiedereinstiegsangeboten geht sogar soweit, dass erst die Kombination aus den Inhalten Lernen Lernen, Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen und ihres Wissens über ihre Kompetenzen und Potenziale die Frauen dazu bringe, „dass sie sich danach [nach der Weiterbildung, Anm. d. Aut.] als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen können“. (Arbeitsmarktpolitik, Innsbruck)

Persönlichkeitsstärkung sollte einer der zentralen Inhalte von Lernangeboten für diese Gruppe von Frauen sein. Dazu gehören das Sichtbarmachen und das Erkennen von vorhandenen Kompetenzen und Potenzialen bei den Frauen; die Stärkung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Autonomie insgesamt; die Stärkung ihrer

Kommunikations- und Verhandlungskompetenz. Nicht zuletzt gehören das Thema Lernen Lernen und der Aufbau von Lernkompetenzen dazu.

Die von uns befragten Frauen sehen sich nach wie vor in erster Linie für die Betreuung der Kinder und für die Pflege von Angehörigen zuständig. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und dahinter liegende Rollenstereotypen werden von ihnen nicht hinterfragt, auch nicht von Alleinerzieherinnen. Die Frauen fühlen sich für die Familienarbeit insgesamt zuständig und ordnen eigene Bedürfnisse denen der anderen Familienmitglieder unter.

Ähnlich, nur aus einer anderen Perspektive sehen es die Expertinnen in allen drei Regionen: Sie sind der Ansicht, dass traditionelle Rollenbilder dafür verantwortlich sind, dass viele Frauen selbst keine Weiterbildung machen wollen oder die Rückkehr ins Berufsleben für sie nicht von zentraler Bedeutung ist. Zum einen stehen manche Frauen unter Druck, den traditionellen Rollenbildern zu entsprechen, zum anderen identifizieren sich manche Frauen mit diesen Werthaltungen. Partnerschaft und eine „intakte Familie“ sind für sie wichtiger als die eigene Existenzsicherung. Erst wenn es zum Beispiel zu einer Scheidung kommt oder die Kinder „aus dem Haus sind“, beginnen sie – durchaus nicht immer freiwillig –, an Veränderung, an Selbständigkeit oder an Weiterbildung zu denken. Wenn Frauen in Weiterbildungsangebote einsteigen, sind sie nach Meinung der Expertinnen zu Anfang oftmals erst damit beschäftigt, „zu Hause“ alles auf die Reihe zu kriegen.

Die Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und deren Auswirkung auf ihre persönliche Situation sollte ebenfalls Inhalt eines solchen Lernangebots sein. Dies unterstützt die Frauen sowohl in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Autonomie als auch auf ihrem Weg in Richtung eigenständige Existenzsicherung.

Wir haben unsere Interviewpartnerinnen nach Bereichen gefragt, in denen sie sich gerne weiterbilden möchten. Neben Berufsausbildungen wurden vor allem Computer und Internet, Deutsch (bei Frauen mit Migrationshintergrund) und spezifische, ihren individuellen Interessen und Hobbys entsprechende Bereiche genannt.

Für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien geht es nach wie vor darum, dass viele Frauen kaum bzw. nur punktuell Kenntnisse und somit Bedarf an geeigneten Einstiegsangeboten haben. Diese sind nämlich aus dem Angebot der gängigen Weiterbildungsträger mittlerweile verschwunden. Obwohl die Haltung einiger der interviewten Frauen aus unterschiedlichen Gründen ambivalent gegenüber den IKT ist, wissen die meisten sehr wohl, dass es mittlerweile kaum mehr Berufsfelder oder private Bereiche gibt, die nicht von diesen Technologien durchdrungen sind.

Nachdem es noch viele nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen gibt, die keine bzw. nur wenige Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien haben, sollten diese wesentlicher Inhalt von Lernangeboten sein. Dabei geht es nicht nur um die Kompetenzen im Umgang mit diesen, sondern auch darum, dass die Teilnehmerinnen deren Bedeutung für eine Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen erkennen.

Weitere spezifische Inhalte der Lernangebote sollten sich an den Bedarfen der Teilnehmenden orientieren, etwa wenn Migrantinnen ihre Deutschkenntnisse verbessern wollen.

Vor allem die Expertinnen haben das Problem der Mobilität in Bezug auf die Gestaltung von Lern- und Bildungsangeboten eingebracht: Nach wie vor sind für die von uns untersuchten Frauen Kinderbetreuung und die Hauptzuständigkeit für die Familie dominant für ihre Lern-/Weiterbildungsperspektiven. Zum einen können sie aufgrund der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen keine weiten Anfahrtszeiten auf sich nehmen und zum anderen wollen sie an keiner Weiterbildung teilnehmen, für die sie eine zusätzliche Betreuung brauchen.

Im Bezirk Oberpullendorf kommt jedoch ein wesentlich erschwerender Aspekt der Mobilität dazu, nämlich die absolut unzureichende öffentliche Verkehrsstruktur, die eine Weiterbildungsteilnahme unmöglich macht, wenn diese in einer anderen Gemeinde angeboten wird und die Frau kein eigenes Auto zur Verfügung hat.

Lern- und Bildungsangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sollten auf deren Mobilitätsprobleme hinsichtlich Kinderbetreuungszeiten und Erreichbarkeit der Lernorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln Rücksicht nehmen. Idealerweise werden diese Angebote möglichst vor Ort, direkt in den Gemeinden angeboten.

9. Literatur

Amt der Steirischen Landesregierung (2007): Regionale Bevölkerungsprognosen Steiermark, in: Steirische Statistiken, Heft 11, 2007

Amt der Steirischen Landesregierung: Regionext, Rauminformationssystem Steiermark, Regionsprofil Bruck an der Mur, Ein Projekt im Rahmen der Initiative Regionext

Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp (2006): AK Frauenbericht 1995 - 2005, Arbeit – Chancen – Geld, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), Wien

Becker-Schmidt, Regina (2003): *Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen*, in: *gender...politik...online*, online unter: http://web.fu-berlin.de/gpo/becker_schmidt.htm, Stand: 25.03.2008

Bender, Oliver/Pindur, Peter (2004): Erzberg, Eisenwurzten und „Mur-Mürz-Furche“, in: Geographische Rundschau 56 (2004), Heft 5

Biffel, Gudrun (1999): Arbeitsmarktindikatoren, Definition und Erhebung nach nationaler und EU-Methode, AMS-Info, Wien

Biffel, Gudrun/Bock-Schappelwein, Judith (2003): Institutionelle Rahmenbedingungen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der EU, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit“), Wien

Bildungsministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006): Statistisches Taschenbuch

Bildungspartnerschaft Vorarlberg (2003): Modul 1, Bericht der Studie, Feldkirch

Brüning, Gerhild (2002): Benachteiligte in der Weiterbildung, S.7-117, in: Brüning, Gerhild/Helmut Kuwan: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bertelsmann Verlag GmbH, Bielefeld

Burgenländische Landesregierung (2005): Burgenland, Sozialbericht 2004

Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Sari Sonja (2007): Migrantinnen, Bericht 2007, Bundeskanzleramt: Frauen (Hrsg.), Wien

Fritz, Oliver/Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Leoni, Thomas (2006): Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH und Koordinationsstelle Beschäftigungspakt Tirol, Wien

Geiler, Martin (2004): Innsbrucker Quartalsblätter, Ausgabe 2, 2004, online unter: http://www.innsbruck.at/io30/download/Dokumente/Content/Statistik/Publikationen/InnsbruckerQuartalsblaetter/QUARTALSBLAETTER_2004_2.pdf?disposition=inline, Stand: 21.04.2008

Gregoritsch, Petra (2006): Unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert, Dauerhafte und zeitweise Erwerbslosigkeit in Wien, Fokusbericht 2006/06 (Synthesis Forschung), Wien

Höferl, Andreas (2006): Leben in Innsbruck, Einkommen und Lebensunterhaltungskosten der Innsbrucker Bevölkerung, Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung (Hrsg.)

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (2006): Die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2006, Innsbruck

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (2007): Die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2007, Innsbruck

Kuhn, Bärbel (1993): Vom Schalten und Walten der Hausfrau, Hausarbeit im 19. und 20. Jahrhundert, in: Frauen-Arbeitswelten, Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme, Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit/Mitterauer, Michael(Hrsg.), Verlag für Gesellschaftskritik, Historische Sozialkunde 3, Wien

Kuwan, Helmut u.a. (2002): Weiterbildung von Bildungsfernen Gruppen, S. 119-201, in: Brüning, Gerhild/ Helmut Kuwan: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld

Marjolein, Peters (2007): Mutual learning programme of the european employment strategy: Mehr Menschen für den Arbeitsmarkt gewinnen, Synthesebericht, online unter: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/synthesisReports/SynthesisReportSpring2007_DE.pdf, Stand: 25.03.2008

Mayring, Philip (2000): Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, Deutscher Studien Verlag, Weinheim

Mörth, Ingo/Ortner, Susanne/Gusenbauer, Michaela (2005): Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung, Abschlussbericht, Linz, online unter: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-0B118760/ooe/Studie-Endbericht_-_Niedrigqualifizierte_in_OOE_von_Moerth.pdf

Pötz, Alois/Dormann, Hans (1997): Strukturwandel – Zeichen des (Über-)Lebens, in: Praxis Geographie, 3. Auflage, 1997

Rechnungshof (2007), Kinderbetreuung Burgenland, Ausgabe Nr. 4, 2007, online unter: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/berichte-nach-themen/gesundheit-und-soziales/familie-und-frauen.html>

Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur (2004): Erwachsenenbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung, Bundesministeriums für Bildung (Hrsg.), Wissenschaft und Kultur, Wien

Schneeberger, Arthur (2005): Beteiligungsstruktur und Ressourcen der Erwachsenenbildung, Empirische Grundlagen zu einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens, Materialien zur Erwachsenenbildung, Ausgabe Nr. 2, 2005, Bundesministerium für Bildung (Hrsg.), Wissenschaft und Kultur, Wien

Schneeberger, Arthur/Koller, Ernst (2005): Beteiligungsstruktur und Ressourcen der Erwachsenenbildung. Empirische Grundlagen zu einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens, Materialien zur Erwachsenenbildung Ausgabe Nr. 2, 2005, bm:bwk (Hrsg.), online unter: http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/materialien_zur_eb.php

Seiler, Eva-Christina (2004): Jugendliche mit Beeinträchtigung bzw. Behinderung in der Steiermark, Graz (IFA-Steiermark)

Stadt Innsbruck: Statistik und Berichtswesen (2008), online unter: <http://www.innsbruck.at/io30/browse/Webseiten/Content/Statistik>, Stand: 02.04.2008

- Statistik Austria (2002a): Volkszählung 2001. Hauptergebnisse I – Burgenland, Wien
- Statistik Austria (2002b): Volkszählung 2001, Hauptergebnisse II – Burgenland, Wien
- Statistik Austria (2004a): Volkszählung 2001, Berufspendler, Wien
- Statistik Austria (Hrsg.) (2004b): Lebenslanges Lernen, Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien
- Statistik Austria (2005): Großzählung 2001, Ausgewählte Maßzahlen nach Gemeinden, Wien
- Statistik Austria (2007a): Frauen und Männer in Österreich, Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Bundeskanzleramt: Frauen (Hrsg.), Wien
- Statistik Austria (2007b): Bevölkerungsstand 2007, Wien
- Statistik Austria (2007c): Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Lebenslanges Lernen, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/index.html
- Statistik Austria (2007d): Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen (Hrsg.), Medien und Öffentlicher Dienst, Wien
- Statistik Austria (2007e): Kindertagesheimstatistik 2006/07, Wien
- Statistik Austria (Hrsg.) (2007f): Arbeitskräfteerhebung 2006, Ergebnisse des Mikrozensus, Wien
- Statistik Austria, Österreichischer Städtebund (2007g): Österreichs Städte in Zahlen 2007, Wien
- Statistik Austria (2008a): Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2007, online unter:
<http://www.statistik.at>, Stand: 25.03.2008
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008b): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007, Wien
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008c): Bildung in Zahlen, Schlüsselindikatoren und Analysen, 2006/07, Wien
- Statistik Austria (Hrsg.) (2008d): Bildung in Zahlen, Tabellenband, 2006/07, Wien
- Statistik Austria (Hrsg.) (2009): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008
- Tesch, Hans: Mittelburgendland, Reise- und Erlebnisführer, Verlag Alois Mayrhofer
- Weinzinger, Brigid/Bernroithner, Anita/Wagner, Sabine (2005): Grüner Frauenbericht 2005, Die Grünen (Hrsg.), Wien, online unter:
http://wien.gruene.at/uploads/media/frauenbericht2005_02.pdf
- Zoller, Susanne (2003): Kinderbetreuung in Tirol, Ist-Stand, Mankos und Ausblicke, Eine Recherche des Zukunftszentrums im Rahmen des EQUAL-Projektes WoMen, Zukunftszentrum Tirol (Hrsg.), Innsbruck
- Zukunftszentrum Tirol (2004): Women Forschungsbericht 2002-2004, Innsbruck, online unter: <http://www.zukunftszentrum.at/downloads/studien/women-bericht>; Stand: 02.04.2008

Online-Literaturliste

AMS: Statistiken zur Arbeitslosigkeit in Österreich, online unter: <http://www.ams.or.at>, Stand: 16.6.2009

AMS Bezirksprofile (2006a): Bezirksprofile, Arbeitsmarktbezirk 702 Innsbruck, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/702/intro.html, Stand: 26.11.2008

AMS Bezirksprofile (2006b): Bezirksprofile, Arbeitsmarktbezirk 104 Oberpullendorf, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/104/inhalt.html, Stand: 26.11.2008

AMS Bezirksprofile (2006c): Bezirksprofile, Arbeitsmarktbezirk 601 Bruck/Mur, online unter: http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html/601/inhalt.html, Stand: 27.10.2008

Statistik Austria: Ein Blick auf die Gemeinde, Bruck an der Mur, online unter: <http://www.statistik.at/blickgem/gemDetail.do?gemnr=60204&gemnam=Bruck%20an%20der%20Mur>, Stand: 02.02.2009

Statistik Austria: Ein Blick auf die Gemeinde, Innsbruck, online unter: <http://www.statistik.at/blickgem/gemDetail.do?gemnr=70101&gemnam=Innsbruck>, Stand: 02.02.2009

Statistik Austria: Ein Blick auf die Gemeinde, Oberpullendorf, online unter: <http://www.statistik.at/blickgem/gemDetail.do?gemnr=10816&gemnam=Oberpullendorf>; Stand: 02.02.2009

Statistik Austria: Statistiken, Bevölkerung, online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html, Stand: 02.02.2009

Statistik Austria: Statistiken, Bildung, online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/index.html, Stand: 02.02.2009

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreich 2008, online unter: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html

Wikipedia, online unter: <http://de.wikipedia.org/wiki/Oberpullendorf>, Stand: 05.03.2009

Wikipedia, online unter: http://de.wikipedia.org/wiki/Bezirk_Oberpullendorf, Stand: 05.03.2009

10. Anhang

10.1. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Nicht-Erwerbspersonen nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept), Geschlecht und ihrem Lebensunterhalt seit 2000.....	19
Tabelle 2: Erwerbspersonen (15+ Jahre) und Erwerbsquoten (15 bis 64 Jahre) nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept), höchster abgeschlossener Schulbildung, Familienstand und Staatsangehörigkeit seit 2000, Frauen.....	20
Tabelle 3: Nicht-Erwerbspersonen (internationale Definition) mit grundsätzlichem Arbeitswunsch und kurzfristiger Verfügbarkeit (Stille Arbeitsmarktreserve) nach ausgewählten Merkmalen – Jahresdurchschnitt 2007	21
Tabelle 4: Teilnahme von Frauen ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Bildung – Jahresdurchschnitt 2007	32
Tabelle 5: Teilnahme von Frauen ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Erwerbsstatus – Jahresdurchschnitt 2007.....	33
Tabelle 6: Große Produktionsbetriebe im Bezirk Oberpullendorf.....	37
Tabelle 7: Große Dienstleistungsbetriebe im Bezirk Oberpullendorf	38
Tabelle 8: Wohnbevölkerung im Bezirk Oberpullendorf nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001	40
Tabelle 9: Große Produktionsbetriebe im Bezirk Bruck/Mur	48
Tabelle 10: Große Dienstleistungsbetriebe im Arbeitsmarktbezirk Bruck/Mur.....	48
Tabelle 11: Wohnbevölkerung der Gemeinde Bruck/Mur nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001.....	50
Tabelle 12: Stadt Innsbruck: Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren	56
Tabelle 13: Große Dienstleistungsbetriebe mit Sitz in Innsbruck.....	57
Tabelle 14: Große Produktionsbetriebe in Innsbruck.....	57
Tabelle 15: Wohnbevölkerung in Innsbruck nach Lebensunterhalt, Volkszählung 2001	59
Tabelle 16: Ausgewählte Daten der Regionen Bezirk Bruck/Mur, Gemeinde Bruck/Mur, Bezirk Oberpullendorf und Innsbruck im Vergleich.....	67

10.2. Grafik-Verzeichnis

Grafik 1: Erwerbsstatus der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren 2007 nach dem Labour Force-Konzept.....	13
Grafik 2: Anteil der Nicht-Erwerbspersonen, Jahresdurchschnitt 2006.....	16
Grafik 3: Einflussfaktoren auf Benachteiligung, nach Brüning 2002	30

10.3. Leitfaden ExpertInneninterviews

1. Tätigkeitsbereich der ExpertIn

Wie lässt sich Ihre **Tätigkeit** in der Region beschreiben?

- Zielgruppe(n)
- Tätigkeit
- Funktion
- Wo und wie mit nichterwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss und niedriger Weiterbildungsbeteiligung haben Sie zu tun?

2. Charakterisierung der Region

Wie lässt sich Ihre Region charakterisieren? Bitte schildern Sie vor allem regionalspezifische Gegebenheiten im Hinblick auf Frauen und insbesondere auf die Gruppe der nichterwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss, die nicht an Weiterbildung beteiligt sind.

- Wirtschaft
- Arbeitsmarkt
- Bildung (Bildungsinfrastruktur, Bildungsstand)
- Weiterbildung (Weiterbildungsinfrastruktur, Weiterbildungsbeteiligung)
- Infrastruktur (Verkehrssituation/ Erreichbarkeit, Kinderbetreuung, Altenbetreuung etc.)

3. Beschreibung von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen

Wie würden Sie die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss, die nicht an Weiterbildung beteiligt sind, in Ihrer Region beschreiben?

- Spezifische Problemlagen der nichterwerbstätigen, Pflichtschulabsolventinnen ohne Weiterbildungsbeteiligung
- Gründe für die Nichterwerbstätigkeit

4. Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe

Was sind aus Ihrer Sicht die Hindernisse, die der Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe im Weg stehen?

- individuelle Faktoren
- soziale Faktoren
- strukturelle Bedingungen (z. B. Organisationsstruktur der BildungsanbieterInnen etc.)
- politische Rahmenbedingungen (z. B. Bildungssystem, gesetzliche Grundlagen)

5. Was braucht die Zielgruppe, um an Weiterbildung teilzunehmen?

- Information
- Inhalte
- Art der Angebote

- Rahmenbedingungen wie Erreichbarkeit, Kinderbetreuung, Kosten

6. Wer sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten AkteurlInnen, die Aktivitäten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von der Zielgruppe in Ihrer Region setzen sollten?

7. Institutionen/Interviewpartnerinnen – bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen

Wer hat in Ihrer Region noch mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen zu tun (besonders dann, wenn eine Einrichtung/Person nur mit einer spezifischen Gruppe konfrontiert ist, etwa mit Wiedereinsteigerinnen)?

Können Sie uns unterstützen, Frauen für Interviews zu finden und zu gewinnen?

10.4. Leitfaden qualitative Interviews mit Frauen aus der Untersuchungsgruppe

10.4.1. Variante 1: Frauen, die in den letzten Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben

I) Themenblock: bisheriger Lebensweg

Bitte erzählen Sie mir von Ihrem bisherigen Lebensweg.

- Welche Schule(n) haben Sie besucht?
- Was haben Sie danach gemacht?
- Waren Sie berufstätig? Wenn ja, was haben Sie gemacht und wie lange?
- Was hat dazu geführt, dass Sie arbeitslos wurden, bzw. aufgehört haben zu arbeiten?

II) Themenblock: Lernen und Weiterbildung

1. Woran denken Sie, wenn Sie das Wort Lernen hören?

- (Welche Assoziationen gibt es? Was wird überhaupt als Lernen definiert? Welche Bedeutung, welchen Stellenwert hat Lernen im Leben? Welche Erfahrungen wurden bisher mit Lernen gemacht?)

2. Wie macht Lernen Freude?

- Erzählen Sie mir bitte von einer Situation, in der Ihnen Lernen Spaß gemacht hat.
- (Ev. darauf hinweisen, dass sie nicht unbedingt eine Situation aus der Schule oder einem Kurs beschreiben müssen, sondern auch etwas aus ihrem Alltagsleben.)

3. Haben Sie bereits an einer Weiterbildung teilgenommen? Wenn ja, bitte erzählen Sie mir von dieser Weiterbildung.

- (Welche Weiterbildung? Wann? Dauer? Wo wurde sie angeboten? Woher haben Sie davon erfahren? Warum haben Sie sich entschieden teilzunehmen? Welche Erfahrungen haben Sie damals gemacht – was war gut, was war schwierig? -> auch im Umfeld!)

4. In diesem Projekt werden Weiterbildungen speziell für Frauen entwickelt. Was würde Sie dazu bringen (wieder) an einer Weiterbildung teilzunehmen?

- Was wäre für Sie ein Anlass, eine Motivation zum Lernen?
- Was würden Sie gerne lernen?
- Wie würden Sie gerne lernen?
- (Mit wem? Wo? Wann? Wie?)

- Was bräuchten Sie dazu? (Rahmenbedingungen wie Geld, Zeit, Mobilität, Kinderbetreuung)

Oder umgekehrt: Wie müsste eine Weiterbildung sein, sodass Sie auf keinen Fall daran teilnehmen wollen?

III) Themenblock: IKT-Kenntnisse

Welche Rolle spielen Computer und Internet in Ihrem Leben?

- (Wie hoch sind Ihre PC und Internetkenntnisse? Haben Sie Zugang zu PC und Internet? Wofür nutzen Sie den Computer und das Internet hauptsächlich? Spielen PC und Internet eine Rolle fürs Lernen für Sie? Wenn selbst nicht, nutzt jemand in Ihrer Familie einen Computer, wenn ja, wozu?)

IV) Themenblock: Wissen über Weiterbildungseinrichtungen/Information über Weiterbildung

1.) Welche Einrichtungen fallen Ihnen in ihrer Region ein, die Weiterbildung anbieten (bei wem besuchen Menschen aus ihrer Umgebung Kurse, Vorträge?)

2) Wenn Sie einen (weiteren) Kurs besuchen wollen, wo würden sie sich informieren?

10.4.2. Variante 2: Frauen, die in einer Art Vorbereitung für die Teilnahme an Weiterbildung waren/sind (Berufsorientierungskurse) oder gerade eine Weiterbildung begonnen haben

I) Themenblock: bisheriger Lebensweg

Bitte erzählen Sie mir von Ihrem bisherigen Lebensweg.

- Welche Schule(n) haben Sie besucht?
- Was haben Sie danach gemacht?
- Waren Sie berufstätig? Wenn ja, was haben Sie gemacht und wie lange?
- Was hat dazu geführt, dass Sie arbeitslos wurden, bzw. aufgehört haben zu arbeiten?

II) Themenblock: Lernen und Weiterbildung

1. Woran denken Sie, wenn Sie das Wort Lernen hören?

- (Welche Assoziationen gibt es? Was wird überhaupt als Lernen definiert? Welche Bedeutung, welchen Stellenwert hat Lernen im Leben? Welche Erfahrungen wurden bisher mit Lernen gemacht?)

2. Wie macht Lernen Freude?

- Erzählen Sie mir bitte von einer Situation, in der Ihnen Lernen Spaß gemacht hat.
- (Ev. darauf hinweisen, dass sie nicht unbedingt eine Situation aus der Schule oder einem Kurs beschreiben müssen, sondern auch etwas aus ihrem Alltagsleben.)

3. Sie nehmen gerade an ... teil / Sie haben gerade ... beendet. Bitte erzählen Sie mir von dieser Weiterbildung.

- Wie sind Sie zur Entscheidung gekommen daran teilzunehmen? Woher haben Sie davon erfahren? Warum haben Sie sich entschieden teilzunehmen? Was haben Sie gedacht, bevor der Kurs begonnen hat? – Haben Sie sich auf etwas gefreut oder vor irgendetwas Angst gehabt? Welche Erfahrungen haben Sie (bisher) gemacht – was war gut, was war schwierig? – auch im Umfeld!

4. Was würde Sie dazu bringen (wieder) an einer Weiterbildung teilzunehmen? / Wie würde die ideale Weiterbildung für Sie aussehen?

- Was würden Sie gerne lernen?
- Was wäre für Sie ein Anlass, eine Motivation zum Lernen?
- Wie würden Sie gerne lernen?
- (Mit wem? Wo? Wann? Wie?)

- Was bräuchten Sie dazu? (Rahmenbedingungen wie Geld, Zeit, Mobilität, Kinderbetreuung)

Oder umgekehrt: Wie müsste eine Weiterbildung sein, sodass Sie auf keinen Fall daran teilnehmen wollen?

III) Themenblock: IKT-Kenntnisse

Welche Rolle spielen Computer und Internet in Ihrem Leben?

- (Haben Sie Zugang zu PC und Internet, wie hoch sind Ihre PC und Internetkenntnisse? Wofür nutzen Sie den Computer und das Internet hauptsächlich? Spielen PC und Internet eine Rolle fürs Lernen für Sie? Wenn selbst nicht, nutzt jemand in Ihrer Familie einen Computer, wenn ja, wozu?)

IV) Themenblock: Wissen über Weiterbildungseinrichtungen/Information über Weiterbildung

1.) Welche Einrichtungen fallen Ihnen in ihrer Region ein, die Weiterbildung anbieten (bei wem besuchen Menschen aus ihrer Umgebung Kurse, Vorträge?)

2) Wenn Sie einen (weiteren) Kurs besuchen wollen, wo würden sie sich informieren?

10.4.3. Kurzfragebogen zur Erhebung der Grunddaten der interviewten Frauen

Fragen zu Ihrer Person:

Wie alt sind Sie?

Wo leben Sie?

Mit wem leben Sie in Ihrem Haushalt? (Sie können mehrere Felder ankreuzen)

<input type="radio"/>	allein
<input type="radio"/>	mit Partner/in
<input type="radio"/>	mit Kindern, Anzahl der Kinder:

<input type="radio"/>	mit FreundInnen, Bekannten
<input type="radio"/>	mit Schwiegereltern/ Eltern
<input type="radio"/>	Sonstige:

Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung ist... (Bitte nur ein Feld ankreuzen)

<input type="radio"/>	kein Abschluss
<input type="radio"/>	Volksschule
<input type="radio"/>	Sonderschule
<input type="radio"/>	Hauptschule/ AHS-Unterstufe
<input type="radio"/>	Polytechnischer Lehrgang
<input type="radio"/>	Berufsschule, Lehrlingsausbildung
<input type="radio"/>	Fachschule ohne Matura (z. B. Handelsschule etc.)
<input type="radio"/>	AHS-Matura
<input type="radio"/>	BHS-Matura (z. B. HTL, HAK etc.)
<input type="radio"/>	Sonstiges:

—

--	-------

21. Sind Sie...? (Sie können mehrere Felder ankreuzen)

<input type="radio"/>	Vollzeit beschäftigt	
<input type="radio"/>	Teilzeit beschäftigt	
<input type="radio"/>	selbständig erwerbstätig	
<input type="radio"/>	geringfügig beschäftigt	
<input type="radio"/>	arbeitslos (Sie haben Anspruch auf Geldleistungen des AMS) seit:	
<input type="radio"/>	arbeitsuchend (Sie haben <u>keinen</u> Anspruch auf Geldleistungen des AMS) seit:	
<input type="radio"/>	Hausfrau	
<input type="radio"/>	In Karenz	
<input type="radio"/>	Berufsunfähigkeit seit:	befristet <input type="radio"/> unbefristet <input type="radio"/>
<input type="radio"/>	Sonstiges:	

--	--

Besitzen Sie einen Führerschein?

- ja
- nein

Steht Ihnen ein PKW zur Verfügung?

- ja
- nein

Wie hoch ist Ihr monatliches Haushaltseinkommen (netto)?

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!