AMS info 548

Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Daniela Hosner,
Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel

Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen

Zentrale Ergebnisse einer Studie
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Ziel des Ausbildungsprogrammes »Frauen in Handwerk und Technik« (»FiT«)[1] des Arbeitsmarktservice (AMS) ist es, einerseits arbeitsuchenden Frauen eine Perspektive in zumeist gut entlohnten und stabilen Beschäftigungssegmenten zu bieten, andererseits auch der in Österreich stark ausgeprägten horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Im Mittelpunkt der vorliegenden Evaluierung, die L&R Sozialforschung[2] im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich realisiert hat, steht die Frage, inwiefern die FiT-Absolventinnen im Anschluss an die Ausbildung eine nachhaltige Erwerbskarriere in einem FiT-adäquaten Berufsfeld einschlagen können und welche Faktoren sich hierbei als förderlich bzw. hinderlich erweisen.[3] Die Zielgruppe der Evaluierung sind die FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020.

2 Hintergrund und Methode der Evaluierung

Der nachhaltige Verbleib von Frauen im handwerklich-technischen Berufsfeld wird wesentlich von den strukturellen und normativen Rahmenbedingungen auf gesellschaftlicher, aber auch betrieblicher Ebene beeinflusst. Gerade der in der Literatur beschriebene »Drehtüreffekt« – Frauen wechseln nach einiger Zeit in einem technischen Berufsfeld in ein anderes Feld[4] – bzw. das Phänomen der Leaky Pipeline – je höher die Position, desto mehr Frauen »versickern« – verweisen darauf, dass auch gut ausgebildete Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gewissen Barrieren ausgesetzt sein können.[5]

Dies berücksichtigend werden in der vorliegenden Evaluierung sowohl individuelle Entscheidungs- und Karriereverläufe als auch die Bedingungen im betrieblichen Umfeld in den Blick genommen.

Die Evaluierung baut dabei auf der Nutzung unterschiedlicher Datenquellen auf, nämlich der Analyse der Förderdaten des AMS, der Durchführung einer Längsschnittdatenanalyse auf Basis der Hauptverbandsdaten sowie Förderdaten des AMS, einer repräsentativen Online-Befragung von knapp 1.000 Absolventinnen sowie auf 18 qualitativen Interviews mit 18 Unternehmen aus dem Handwerks-, Technik- bzw. IT-Bereich.

3 Situation vor der FiT-Teilnahme

Die Auswertung verweist darauf, dass sich die Zielgruppe der FiT-Absolventinnen der Jahre 2015 bis 2020 in ihren Lebensrealitäten als sehr heterogen und vielfältig darstellt. 47 Prozent wiesen im Vorfeld der FiT-Teilnahme ein sehr niedriges formales Bildungsniveau auf (d.h. maximal Pflichtschulabschluss), 48 Prozent waren zum Zeitpunkt des Eintrittes in das FiT-Programm langzeitbeschäftigungslos und/oder arbeitsmarktfern. Dies spiegelt sich auch in den subjektiven Beweggründen für die FiT-Teilnahme wider: Wenngleich das Interesse an einem neuen Berufsfeld am häufigsten genannt wird, war die Absolvierung der FiT-Ausbildung auch in hohem Maße mit der Hoffnung auf bessere Jobchancen und/oder auf ein höheres Einkommen verbunden. Des Weiteren geben die Befragten mehrheitlich an, vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig gewesen zu sein, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten – die Absolvierung des FiT-Programmes bedeutete somit für die meisten Absolventinnen den Einstieg in ein vollkommen neues Ausbildungs- bzw. Berufsfeld.

4 Erwerbsintegration im 1. und 2. Jahr nach der FiT-Teilnahme

Im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Erwerbsintegration lassen sich die Ergebnisse der Längsschnittanalyse als Erfolg werten – insbesondere in Anbetracht der vielfach schwierigen Ausgangssituationen der Absolventinnen. So liegen die Beschäftigungszeitanteile im zweiten Jahr nach der FiT-Teilnahme über alle Kohorten hinweg bei rund 67 Prozent. Während die für alle Kohorten zutreffenden Anstiege der Beschäftigungszeitanteile im zweiten Nachjahr auf die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration

1 www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik.
2 www.lrsocialresearch.at.
3 Die Langfassung dieser Studie ist in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13618 als Download verfügbar.
4 Vgl. Clarke 2020, Friedl 2017, Busch 2013.
5 Vgl. Ihsen et al 2017, Schneeweiß 2016.

verweisen, lassen die bereits im ersten Nachjahr bei rund 59 Prozent liegenden Beschäftigungszeitanteile darauf schließen, dass die Erwerbsintegration nach Absolvierung des FiT-Programmes vielfach auch rasch erfolgt. Untermauert wird dies durch die Ergebnisse der Befragung: So geben die Respondentinnen mehrheitlich an, bereits wenige Tage oder wenige Monate nach der Absolvierung die erste Arbeitsstelle gefunden zu haben.

Die Befragungsdaten bestätigen die im Hinblick auf die Erwerbsintegration positiven Längsschnittdatenergebnisse dahingehend, dass einerseits die überwiegende Mehrheit (91 Prozent) angibt, nach der FiT-Teilnahme zumindest einmal erwerbstätig gewesen zu sein, andererseits ging die Erwerbsintegration nach der FiT-Absolvierung für 45 Prozent auch mit einer beruflichen Höherqualifizierung einher. Vor allem jüngere Absolventinnen, Absolventinnen, die zuvor auf niedrigerem Tätigkeitsniveau gearbeitet haben, und jene, die nach FiT im handwerklich-technischen oder IT-Berufsfeld beschäftigt sind bzw. zuletzt beschäftigt waren, haben dabei eine berufliche Höherqualifizierung durch die FiT-Teilnahme erfahren.

5 Ausbildungsadäquatheit der Erwerbsintegration

Um die Frage nach der Ausbildungsadäquatheit bzw. Ausbildungsnähe der Erwerbsintegration erfassen zu können, wurden die Teilnehmenden zu ihrem beruflichen Weg nach Absolvierung der FiT-Ausbildung befragt. Der Großteil der nach FiT erwerbstätigen Befragten (82 Prozent) gibt an, dass ihr aktueller oder zuletzt ausgeübter Job im Bereich von Handwerk, Technik oder IT lag. Als häufigstes Berufsfeld wurde von knapp einem Viertel der Respondentinnen das Berufsfeld »Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT« genannt – ein Berufsfeld, in welchem vor der Ausbildung nur vier Prozent der Befragten tätig waren. Rückblickend auf die gesamte Erwerbskarriere nach der FiT-Ausbildung wird von 75 Prozent der Befragten angegeben, ausschließlich oder überwiegend in einem handwerklich- / technisch- oder IT-spezifischen Berufsfeld gearbeitet zu haben.

Die Ergebnisse verweisen – nicht zuletzt im Vergleich zur beruflichen Ausgangssituation – darauf, dass die FiT-Ausbildung von einem Großteil der Absolventinnen tatsächlich berufsadäquat verwertet werden konnte, und dass ebenso einige große berufliche Änderungen durch das FiT-Programm unterstützt bzw. initiiert werden konnten. Dies kann ebenfalls als großer Erfolg des Programmes gewertet werden.

Die hohe Zufriedenheit der befragten FiT-Beschäftigten zeigt sich auch bei ihren Zukunftsplänen, denn rund 95 Prozent der FiT-Beschäftigten wollen in ihrem aktuellen Beruf weiterhin tätig sein, wobei davon rund 87 Prozent zusätzlich auch im aktuellen Unternehmen bleiben wollen.

6 Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von FiT-Absolventinnen

Um spezifische Antworten auf die Frage zu erhalten, was mögliche Einflussfaktoren dafür sein können, dass manche FiT-Absolventinnen längerfristig in den Bereich »Handwerk / Technik / IT« einsteigen und dort Fuß fassen können und andere nicht, wurden drei unterschiedliche Gruppen von FiT-Absolventinnen gebildet:

- FiT-Beschäftigte (65 Prozent der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden und diesen zum Zeitpunkt der Befragung noch immer innehatten;
- (vorläufige) FiT-Aussteigerinnen (13 Prozent der Befragten), definiert als FiT-Absolventinnen, die nach der Absolvierung der FiT-Ausbildung einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz fanden, aber zum Zeitpunkt der Befragung keinen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz mehr innehatten und
- (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen (22 Prozent der Befragten).

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass die Rahmenbedingungen in einem Betrieb den Verbleib der Absolventinnen in technisch-handwerklichen und IT-Berufen beeinflussen: FiT-Absolventinnen, die ihrem Beruf nachhaltig nachgehen, beschreiben ihr betriebliches Umfeld sehr positiv, etwa punkto Frauenförderung und Karrieremöglichkeiten oder hinsichtlich der Möglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade die Möglichkeit der Teilzeitarbeit spielt hier eine relevante Rolle dafür, ob Absolventinnen in einem technisch-handwerklichen oder IT-Beruf verbleiben, insbesondere dann, wenn Betreuungspflichten vorliegen. Umgekehrt wird deutlich, dass ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen eine nicht zu unterschätzende Rolle beim Verlassen eines technisch-handwerklichen Berufsfeldes einnehmen.

Zudem zeigt die Befragung, dass ein Teil der FiT-Absolventinnen nach erfolgter Ausbildung noch nicht in ein entsprechendes Berufsfeld einsteigen konnte. Knapp zwei Drittel der (Noch-) Nicht-Einsteigerinnen meinen, dass trotz Bewerbungsaktivitäten bislang keine Stelle gefunden wurde. Vor allem Frauen ab 40 Jahren nennen signifikant häufiger diesen Grund: In dieser Gruppe erhalten rund drei Viertel der Frauen trotz Bewerbungen keine passende Stelle. Hier lässt sich ergänzend zu einer möglichen Voreingenommenheit aufgrund des Geschlechts eine verstärkende Voreingenommenheit gegenüber älteren Arbeitsuchenden konstatieren. Jüngere FiT-Absolventinnen nennen hingegen oft die Absolvierung einer weiteren Ausbildung als Ursache für den (noch) nicht erfolgten Einstieg in ein FiT-Berufsfeld: Bei den Unter-30-Jährigen sind es fast 80 Prozent, die dieser Option zustimmen.

7 Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht von Unternehmen

Die Sicht der Absolventinnen wird durch eine qualitative Befragung der Unternehmen ergänzt. Von den InterviewpartnerInnen wird hervorgehoben, dass eine Erhöhung des Frauenanteiles als wichtig und sinnvoll gesehen wird, wie dies erreicht werden könne, wird allerdings unterschiedlich eingeschätzt. So ist beispielsweise die Sichtweise der Unternehmen in Bezug auf etwaige Maßnahmen zur Frauenförderung gespalten: Während ein Teil der InterviewpartnerInnen frauenfördernde Maßnahmen als wertvoll und wichtig erachtet, sind andere der Ansicht, dass dies nicht sinnvoll ist und vielen Frauen eine »Sonderbehandlung« unangenehm sei.

Jene, die spezifische Ansätze umsetzen und von frauenfördernden Maßnahmen sowie Maßnahmen rund um eine nicht-diskriminierende Arbeitsplatzgestaltung sowie Betriebskultur oder antidiskriminatorischen Ansätzen in Form von festgeschriebenen Regeln berichten, sehen den Einfluss hingegen durchwegs positiv. Vor

allem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aktive Ansätze als notwendig erachtet, so etwa einen Plan zum Wiedereinstieg von Frauen nach absolvierter Elternkarenz, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder eine Anpassung der Arbeitszeiten auch in Schichtsystemen. Einige InterviewpartnerInnen haben auch die Erfahrung gemacht, dass Frauen oft aus den FiT-Berufsfeldern aussteigen. Ursachen werden in betrieblichen Arbeitsbedingungen, körperlichen Belastungen und unrealistischen Bildern gegenüber handwerklichen, technischen und IT-Berufen gesehen. In erster Linie wird aber die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert. Hier fällt auf, dass diese Aspekte von einem Teil der InterviewpartnerInnen als wenig gestaltbar erlebt werden und eher rhetorisch gefragt wird, was hier getan werden könne.

8 Resümee

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung zeigen, dass das FiT-Programm ehemals arbeitsuchende Frauen erfolgreich beim Weg und Verbleib in Berufe im Bereich von Handwerk, Technik und IT unterstützt. Dies ist umso bemerkenswerter, da die Befragten mehrheitlich vor ihrer FiT-Teilnahme in Berufen tätig waren, die kaum handwerkliche, technische oder IT-nahe Tätigkeiten enthielten.

Nichtsdestotrotz verweisen die Ergebnisse der Unternehmensinterviews sowie die Einschätzungen der (vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen und der (Noch)-Nicht-FiT-Einsteigerinnen darauf, dass für einen langfristigen Verbleib in handwerklichen, technischen oder IT-nahen Berufsfeldern nach wie einige Hürden bestehen. Dazu gehören etwa unzureichende Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit, männerdominierte Betriebskulturen sowie festgefahrene geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Zuschreibungen.

Die UnternehmensvertreterInnen formulieren in diesen Zusammenhang Unterstützungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen, etwa im Hinblick auf verstärkte Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten, Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungen zur besseren Gestaltung von Außenauftritten (Berufsfelder für Frauen anschaulich machen) und einen Ideenpool, wie eine bessere Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit in diesen Berufsfeldern aussehen könnte. Eine Ausweitung der Kooperation mit Betrieben sowie der Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes können jedenfalls einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die positiven Erfahrungen, die in vielen Betrieben gemacht werden, auch auf jene Betriebe auszuweiten, in welchen dies – zumindest noch – nicht so gut gelingt bzw. wo die konkreten Ideen dazu noch fehlen.

Die hohen Anteile an Absolventinnen, welchen der Einstieg in das und der nachhaltige Verbleib im FiT-Berufsfeld gelangen, sowie deren positive Erfahrungen in den jeweiligen Berufsfeldern zeigen jedenfalls, dass die (noch) bestehenden Herausforderungen bewältigbar sind, wenn der Wille dazu von betrieblicher Seite vorhanden ist. Eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit von Programmen wie dem FiT-Ausbildungsprogramm mit Unternehmen stellt somit einen vielversprechenden Ansatzpunkt dar, um die bemerkenswerten Erfolge des FiT-Programmes weiterzuführen und damit langfristig einen wichtigen Beitrag zum Abbau der horizontalen Arbeitsmarktsegregation in Österreich zu leisten.

9 Literatur

Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Clarke, Heather M. (2020): Gender Stereotypes and Gender-Typed Work. In: Klaus F. Zimmermann (Hg.): Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. Wiesbaden: Springer.

Friedl, Martina A. (2017): Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13655.

Ihsen, Susanne, Mellies, Sabine, Jeanrenaud, Yves, Wentzel, Wenka, Kubes, Tanja, Reutter, Martina, & Diegmann, Lydia (2017): Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag.

Schneeweiß, Sandra (2016): AMS report 116: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11634.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

L&R Sozialforschung
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien
Tel.: 01 5954040
E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P.b.b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juni 2022 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn