

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Tiroler Oberland

unter besonderer Berücksichtigung
der Situation von Frauen

Bezirke Imst und Landeck

**Mag.^a Annemarie Fahrner
Dr.ⁱⁿ Claudia Gold**

Jänner 2004



Mit Unterstützung des Europäischen Fonds für Regionale
Entwicklung und des Landes Tirol – JUFF-Frauenreferat

Mit der vorliegenden Studie wurde erstmals eine detaillierte Erhebung und Analyse zur Chancengleichheit in den Bezirken Imst und Landeck erstellt. Sie wird Basis für weitere Initiativen und Projekte sein.

Das Juff-Frauenreferat regte die Erstellung dieser Studie an. Sie wurde in Kooperation mit den Regionalentwicklungsvereinen IRI (Bezirk Imst) und MIAR (Bezirk Landeck) und dem Tiroler Beschäftigungsverein im Jahr 2003 durchgeführt. Der Tiroler Beschäftigungsverein war Projektträger.

Ein besonderer Dank gilt den InterviewpartnerInnen, den Institutionen, die freundlicherweise Daten zur Verfügung gestellt haben und den TeilnehmerInnen der ExpertInnengespräche.

Finanziert wurde die Studie aus Mitteln der EU (Ziel 2-Förderung) und des Frauenreferates des Landes Tirol.

Dr. Maria Steibl
Tiroler Beschäftigungsverein

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1. Leben in den Bezirken Imst und Landeck	9
1.1. Familien	9
1.1.1 Familien mit Kindern unter 6 bzw. 15 Jahren	10
1.1.2. Haushaltsrepräsentanten	11
1.1.3. Allein erziehende Mütter und Väter mit Kindern unter 6 bzw. 15 Jahren	12
1.1.4. Lebensunterhalt	15
1.1.5. BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld	17
2. Infrastruktur	19
2.1. Öffentliche Verkehrsmittel	19
2.1.1. Bahn und Busse	20
2.1.2. Die Situation aus der Sicht der InterviewpartnerInnen	21
2.1.3. Anregungen der InterviewpartnerInnen	22
2.2. Kinderbetreuung	22
2.2.1. Betreuungsangebot in den Bezirken	23
2.2.2. Tagesmütter	25
2.2.3. Kindergruppen / Kinderkrippen	26
2.2.4. Kindergärten	27
2.2.5. Nachschulische Betreuung	28
2.2.6. Besondere Kinderbetreuungsangebote	28
2.2.7. Alter der Kinder bei Betreuungsbeginn	29
2.2.8. Öffnungszeiten	31
2.2.9. Ferienbetreuung	34
2.2.10. Berufstätigkeit der Mütter	35
2.2.11. Betreuungskosten	36
2.2.12. Bedarf der Gemeinden	37
2.2.13. Die Situation aus der Sicht der InterviewpartnerInnen	38
2.3. Altenbetreuung und Pflege	39
2.3.1. Ambulante Angebote und ihre Nutzung	39
2.3.2. Stationäre Angebote und ihre Nutzung	40
2.4. Behindertenbetreuung	41
2.5. Beratungsstellen	42
2.6. Netzwerke	43
2.7. Zusammenfassung	44

3.	Bildung	45
3.1.	Angebote in den Bezirken	45
3.1.1.	Lehre	45
3.1.2.	Berufsbildende Schulen	46
3.1.3.	Zweiter Bildungsweg	47
3.1.4.	Erwachsenenbildung	48
3.1.5.	Aktuelle Projekte	48
3.1.6.	Förderungen für Bildungsvorhaben	49
3.2.	Bildung und Arbeitsmarkt	49
3.3.	Zusammenfassung	50
4.	Der Arbeitsmarkt in den Bezirken Imst und Landeck	52
4.1.	Wirtschaftsstruktur	52
4.2.	Erwerbstätigkeit	55
4.3.	Arbeitslosigkeit	57
4.3.1.	Arbeitslosigkeit nach Wirtschaftsabschnitten	59
4.3.2.	Besondere Erfordernisse zur Arbeitsaufnahme	62
4.4.	Arbeitsmarktperspektiven	62
4.5.	Besondere Aspekte	63
4.5.1.	Tourismus	63
4.5.2.	Schwarzarbeit	64
4.5.3.	Heimarbeit	64
4.6.	Einkommenssituation	65
4.7.	Qualifizierungsmaßnahmen des AMS	66
4.8.	Situation von WiedereinsteigerInnen	67
4.9.	Frauen- und familienfördernde Betriebe	68
4.10.	Zusammenfassung	70
5.	Besondere Aspekte der Situation von Frauen – gesellschaftliche Rollenbilder	73
5.1.	Familiäre Verpflichtungen	73
5.2.	Nachbarschaftshilfe und Ehrenamt	74
5.3.	Einfluss der Infrastruktur auf die Lebenssituation	76
5.4.	Kriterien der Erwerbsentscheidung	77
5.5.	Streiflichter aus Interviews – Stimmungsbilder	78
5.6.	Zusammenfassung	80
6.	Best practice	82
6.1.	Gesellschaftspolitische Projekte	82
6.2.	Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Projekte	83
6.3.	Zusammenfassung	86

7.	Rahmenbedingungen für die Förderung von Frauen-Erwerbstätigkeit und ihre gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Bedeutung	87
7.1.	Risiken und Gefahren traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenbilder	87
7.2.	Förderung von Frauen-Erwerbstätigkeit	88
7.3.	Zusammenfassung	89
8.	Projektvorschläge	91
8.1.	Erforderliche Maßnahmen	91
8.1.1.	Auf institutioneller Ebene	91
8.1.2.	Auf betrieblicher Ebene	93
8.2.	Bewusstseinsbildung	94
8.3.	Das Projekt „ProjektmanagerIn Chancengleichheit“	95
8.4.	Zusammenfassung	95
9.	Resümee	97
9.1.	Ursachen für die hohe Frauenarbeitslosigkeit in den beiden Bezirken	97
9.2.	Versteckte Arbeitslosigkeit bei Frauen – potentielle Arbeitsmarktreserven	98
9.3.	Verwertbarkeit der Qualifikationen	99
9.4.	Chancen für die Chancengleichheit in den Bezirken Imst und Landeck	99
10.	Quellenverzeichnis	101

Einleitung

Ausgangslage

Ausgangspunkt für die Studie war die Tatsache, dass die Arbeitslosenquoten in den Bezirken Imst und Landeck tirolweit an der Spitze liegen und die Frauenarbeitslosigkeit überdurchschnittlich hoch ist. Aus dieser Erkenntnis resultierte die zentrale Fragestellung: „Welche Bedingungen brauchen Frauen in den Bezirken Imst und Landeck, um Familie und Beruf vereinbaren zu können?“

Ablauf und Methodik der Studie

Um Antworten auf die zentrale Fragestellung zu finden, wurden ausführliche Datenerhebungen zur Feststellung des Ist-Zustandes in den Bereichen Familienstrukturen, Lebensunterhalt, Arbeitsmarkt und Infrastruktur durchgeführt. Weiters wurden umfangreiche Fragebögen an alle Gemeinden (Rücklauf 100%) versandt, die einerseits das Angebot der Gemeinden und andererseits Wünsche und Bedürfnisse erfassten.

Die Daten wurden unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming erhoben. Dieser Aspekt berücksichtigt die Situation der Frauen genauso wie die der Männer. Daten der Frauen werden denen der Männer gegenübergestellt. Damit werden die unterschiedlichen Lebensbedingungen, Hemmnisse und Chancen im Zusammenhang mit dem „sozialen Geschlecht“ (gender) besonders deutlich.

Den Autorinnen war es wichtig, sich nicht allein auf die Ermittlung statistischer Daten zu konzentrieren, sondern zusätzlich möglichst viele Gespräche mit Menschen vor Ort zu führen. Dadurch konnten auch sehr individuelle Meinungen und Erfahrungen von direkt Betroffenen bzw. ExpertInnen aus den unterschiedlichsten Institutionen, Behörden, privaten Einrichtungen und Initiativen der Bezirke gewonnen werden. So wurden die zentralen Faktoren,

die das Leben der (weiblichen) Bevölkerung beeinflussen, quer durch alle Bevölkerungsgruppen deutlich.

Aufgrund dieser quantitativ und qualitativ gewonnenen Daten konnten die Hemmnisse für Frauen am Arbeitsmarkt ermittelt werden.

In einem zweiten Schritt wurden Empfehlungen und konkrete Modelle erarbeitet, um die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern.

Die Arbeit der Autorinnen wurde durch regelmäßige Koordination und Rückkoppelung mit der Steuerungsgruppe unterstützt, die sich aus VertreterInnen des Landes, der regionalen Entwicklungsvereine IRI und MIAR sowie des Tiroler Beschäftigungsvereins zusammensetzte. Im Rahmen dieser Steuerungsgruppe fand auch ein Klausur-Projekttag statt, an dem die Richtungen für weiterführende Maßnahmen abgesteckt wurden.

Von Anfang an wurde intensiv Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Während aller Phasen der Arbeit an der Studie erlebten die Autorinnen ein reges Interesse seitens der Befragten, der KooperationspartnerInnen und der Medien. Es wurde von allen Seiten begrüßt, dass es ein Projekt gibt, das sich umfassend mit diesen beiden Bezirken befasst.

Das Kooperationsmodell „ExpertInnen-Round-Table“

Eine besondere Bereicherung stellte das Kooperationsmodell mit ExpertInnen der Bezirke dar. Zusätzlich zu den Einzelgesprächen wurden VertreterInnen der Tiroler Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer, des Arbeitsmarktservice, des Landes Tirol und der Landeslandwirtschaftskammer sowie Verantwortliche aus Kinderbetreuungseinrichtungen und regionalen Projekten zu Round-Table-Gesprächen geladen.

Der erste Round-Table stand im Zeichen der Präsentation erster Erhebungsergebnisse und Eindrücke, die mit den Erfahrungen der ExpertInnen verglichen wurden. Die Zusammenschau von erhobenen Daten und dem Wissen der ExpertInnen führte zu einem regen und sehr konstruktiven Austausch, in dem die zentralen Aspekte der Lebensbedingungen in den beiden Bezirken noch einmal deutlich wurden.

Beim zweiten Round-Table wurden die erhobenen Daten auf ihre Bedeutung für weiteres Vorgehen hin präsentiert und erste Maßnahmenvorschläge vorgestellt und diskutiert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das gemeinsame Gespräch mit VertreterInnen verschiedener Einrichtungen eine zusätzliche Dynamik in Gang brachte. Der Austausch der ExpertInnen untereinander wurde als sehr anregend und bereichernd erlebt und war somit sowohl für die ExpertInnen als auch für die Studie an sich eine überaus positive Quelle von Erkenntnissen und Inspirationen.

Die Kinderbetreuungsbrochure

Von Beginn an zeigte sich in den Gesprächen mit den verschiedenen GesprächspartnerInnen, dass der Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung einen ganz zentralen Faktor für die Erwerbstätigkeit von Frauen darstellt. Um Frauen und Männern gebündelte Informationen zur Kinderbetreuung in den beiden Bezirken zur Verfügung stellen zu können, wurde bereits während der Arbeit an der Studie eine Broschüre erstellt, die das gesammelte Angebot in den Bezirken Imst und Landeck enthält.

Das Projektteam

Land Tirol:	Mag. Elisabeth Stögerer-Schwarz Mag. Carola Jud Silke Möhring
Verein IRI:	Mag. Ariane Guem
Verein MIAR:	Mag. Marius Massimo
Tiroler Beschäftigungsverein:	Dr. Maria Steibl Mag. Annemarie Fahrner Dr. Claudia Gold

1. Leben in den Bezirken Imst und Landeck

Um einen Einblick in die Lebenssituation der Frauen und Männer in den Bezirken zu erhalten, wurden Daten zur Bevölkerungszahl, zu den Familienstrukturen und zur Finanzierung des Lebensunterhalts erhoben. Die Daten der Bezirke werden jeweils in Relation zu denen des Bundeslands Tirol sowie zu den Zahlen für Österreich angeführt. Die Erfassung der ausgewählten Kriterien ermöglicht einen Ausblick auf die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes am Arbeitsmarkt. Welche Branchen den Arbeitsmarkt bestimmen, zeigt eine Analyse der Wirtschaftsstruktur.

Die Gemeinden in den Bezirken Imst und Landeck liegen z.T. im Inntal, z.T. in Seitentälern. Daraus ergeben sich unterschiedliche Lebensbedingungen für die EinwohnerInnen.

Zum besseren Verständnis der Lebenssituation wurde daher auch die Infrastruktur untersucht. Sie stellt die Rahmenbedingungen dar für Flexibilität und Mobilität – zwei zentrale Faktoren für Erwerbstätigkeit, gerade in Regionen mit den hier vorliegenden geografischen und wirtschafts-strukturellen Bedingungen.

Die Daten wurden zur Verfügung gestellt vom Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Raumordnung und Statistik und stammen aus der Volkszählung 2001.

1.1. Familien

Im Bereich der Wohnbevölkerung wurden Daten zu den Familien erhoben, da die Einbindung in die Familie gerade für Frauen in Hinblick auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von zentraler Bedeutung ist.

Unter „Familien“ fallen auch allein erziehende Mütter und Väter. Die diesbezüglichen Daten stellen eine Teilmenge zu den Familien dar. Zieht man die Zahlen der allein erziehenden Mütter und Väter von denen der Familien ab, erhält man die Menge der Elternpaar-Familien, die sich wiederum aus verheirateten und in Lebensgemeinschaft lebenden Paare zusammensetzt.

1.1.1. Familien mit Kindern unter 6 bzw. unter 15 Jahren

Kinderbetreuungspflichten sind ein zentraler Faktor besonders im Leben der Mütter. Die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit hängt wesentlich von den Betreuungsverpflichtungen und der Qualität bzw. dem Ausmaß familienergänzender Betreuungsangebote ab.

Familien mit Kindern unter 6 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	389.621 (100,00)	35.979 (100,00)	3.189 (100,00)	2.450 (100,00)
1 Kind	293.614 (75,36)	27.009 (75,07)	2.404 (75,39)	1.809 (73,83)
2 Kinder	88.097 (22,61)	8.234 (22,89)	718 (22,51)	583 (23,80)
3 Kinder	7.465 (1,91)	693 (1,93)	61 (1,91)	55 (2,24)
4 und mehr Kinder	445 (0,11)	43 (0,12)	6 (0,19)	3 (0,12)

Familien mit Kindern unter 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	831.418 (100,00)	74.819 (100,00)	6.557 (100,00)	5.142 (100,00)
1 Kind	434.489 (52,26)	37.451 (50,05)	3.174 (48,41)	2.307 (44,86)
2 Kinder	309.265 (37,20)	28.816 (38,51)	2.561 (39,06)	2.100 (40,84)
3 Kinder	71.848 (8,64)	7.115 (9,51)	679 (10,35)	625 (12,15)
4 und mehr Kinder	15.816 (1,90)	1.437 (1,92)	143 (2,18)	110 (2,14)

Familien mit Kindern zwischen 6 und 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	441.797 (100,00)	38.840 (100,00)	3.368 (100,00)	2.692 (100,00)
1 Kind	140.875 (31,89)	10.442 (27,14)	770 (22,86)	498 (18,50)
2 Kinder	221.168 (50,06)	20.582 (52,99)	1.843 (54,72)	1.517 (56,35)
3 Kinder	64.383 (14,57)	6.422 (16,53)	618 (18,35)	570 (21,17)
4 und mehr Kinder	15.371 (3,48)	1.394 (3,59)	137 (4,07)	107 (3,97)

In Imst und Landeck gibt es im Vergleich zu Österreich und Tirol weniger Einkind- und mehr Mehrkinderfamilien. In diesem Zusammenhang ergibt sich eine stärkere Problemlage bei der Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit und daraus resultierend eine höhere Hemmschwelle bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wenn Kinderbetreuungspflichten vorliegen.

1.1.2. HaushaltsrepräsentantInnen

Die Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Haushaltsrepräsentanten gibt in Mehrpersonenhaushalten z.T. Anhaltspunkte für Gender-Rollenverständnis, in Einpersonenhaushalten zeigt sich die zahlenmäßige Relation zwischen allein lebenden Frauen und Männern. Altersstrukturen wurden hier nicht erhoben; aufgrund der Altersstruktur der Bevölkerung Tirols¹ ergibt sich der höhere Anteil der allein lebenden Frauen durch die längere Lebenserwartung der Frauen und der damit verbundenen höheren Anzahl verwitweter Frauen. Die Gruppe allein lebender Frauen im erwerbsfähigen Alter ist für die Studie im Sinne der Fragestellung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht von Bedeutung.

¹ Frauen in Tirol, Amt der Tiroler Landesregierung, 2002

HaushaltsrepräsentantInnen im Einpersonenhaushalt

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	1.119.910 (100,00)	77.434 (100,00)	3.888 (100,00)	3.073 (100,00)
Männlich	455.837 (40,70)	31.908 (41,21)	1.636 (42,08)	1.238 (40,29)
Weiblich	664.073 (59,30)	45.526 (58,79)	2.252 (57,92)	1.835 (59,71)

HaushaltsrepräsentantInnen im Mehrpersonenhaushalt

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	2.219.753 (100,00)	183.342 (100,00)	14.109 (100,00)	11.383 (100,00)
Männlich	1.728.119 (77,85)	146.008 (79,65)	11.785 (83,53)	9.747 (85,63)
Weiblich	491.634 (22,15)	37.334 (20,35)	2.324 (16,47)	1.636 (14,37)

1.1.3. Allein erziehende Mütter und Väter mit Kindern unter 6 bzw. unter 15 Jahren

Allein erziehende Mütter mit Kindern unter 6 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	61.756 (100,00)	5.469 (100,00)	429 (100,00)	283 (100,00)
1 Kind	53.176 (86,11)	4.751 (86,87)	367 (85,55)	239 (84,45)
2 Kinder	8.004 (12,96)	671 (12,27)	56 (13,05)	39 (13,78)
3 Kinder	538 (0,87)	45 (0,82)	6 (1,40)	5 (1,77)
4 und mehr Kinder	38 (0,06)	2 (0,04)	0 (0,00)	0 (0,00)

Allein erziehende Mütter mit Kindern unter 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	143.441 (100,00)	12.117 (100,00)	894 (100,00)	589 (100,00)
1 Kind	100.616 (70,14)	8.570 (70,73)	611 (68,34)	406 (68,93)
2 Kinder	35.371 (24,66)	2.955 (24,39)	218 (24,38)	143 (24,28)
3 Kinder	6.166 (4,30)	489 (4,04)	51 (5,70)	35 (5,94)
4 und mehr Kinder	1.288 (0,90)	103 (0,85)	14 (1,56)	5 (0,85)

Allein erziehende Mütter mit Kindern zwischen 6 und 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	81.685 (100,00)	6.648 (100,00)	465 (100,00)	306 (100,00)
1 Kind	47.440 (58,08)	3.819 (57,44)	244 (52,47)	167 (54,57)
2 Kinder	27.367 (33,50)	2.284 (34,36)	162 (34,84)	104 (33,99)
3 Kinder	5.628 (6,89)	444 (6,69)	45 (9,68)	30 (9,80)
4 und mehr Kinder	1.250 (1,53)	101 (1,52)	14 (3,01)	5 (1,63)

Allein erziehende Mütter in den Bezirken Imst und Landeck haben im Vergleich zu Österreich und Tirol seltener nur ein Kind zu betreuen, etwa gleich häufig zwei Kinder und deutlich häufiger 3 und mehr Kinder unter 15 Jahren (nur Landeck liegt bei 4 und mehr Kindern im Tiroler Durchschnitt). Eine Vereinbarung von Familie und Beruf ist hier besonders schwierig.

Allein erziehende Väter mit Kindern unter 6 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	4.986 (100,00)	358 (100,00)	40 (100,00)	15 (100,00)
1 Kind	4.097 (82,17)	303 (84,64)	35 (87,50)	15 (100,00)
2 Kinder	808 (16,20)	52 (14,52)	5 (12,50)	0 (0,00)
3 Kinder	78 (1,56)	2 (0,56)	0 (0,00)	0 (0,00)
4 und mehr Kinder	3 (0,06)	1 (0,28)	0 (0,00)	0 (0,00)

Allein erziehende Väter mit Kindern unter 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	14.581 (100,00)	999 (100,00)	90 (100,00)	48 (100,00)
1 Kind	10.402 (71,34)	723 (72,37)	64 (71,11)	36 (75,00)
2 Kinder	3.397 (23,30)	224 (22,42)	24 (26,66)	10 (20,83)
3 Kinder	668 (4,58)	43 (4,30)	2 (2,22)	2 (4,17)
4 und mehr Kinder	114 (0,78)	9 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)

Allein erziehende Väter mit Kindern zwischen 6 und 15 Jahren

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	9.595 (100,00)	641 (100,00)	50 (100,00)	33 (100,00)
1 Kind	6.305 (65,71)	420 (65,52)	29 (58,00)	21 (63,63)
2 Kinder	2.589 (26,98)	172 (26,83)	19 (38,00)	10 (30,30)
3 Kinder	590 (6,15)	41 (6,40)	2 (4,00)	2 (6,06)
4 und mehr Kinder	111 (1,16)	8 (1,25)	0 (0,00)	0 (0,00)

In Landeck betreuen allein erziehende Väter deutlich häufiger ein Kind als Väter durchschnittlich in Österreich, Tirol und Imst. Die Zahl allein erziehender Väter mit 2 Kindern liegt in Imst weit über dem Durchschnitt der anderen Regionen, in Landeck deutlich darunter. Die Anzahl der allein erziehenden Väter mit 3 Kindern ist in Landeck wiederum deutlich höher als in Imst, das seinerseits im Tiroler und Österreichischen Durchschnitt liegt. Die uneinheitlichen Werte dürften sich durch die geringe Population ergeben (90 Väter mit Kindern unter 15 Jahren in Imst und 48 in Landeck). Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinen stellt allein erziehende Väter und allein erziehende Mütter vor vergleichbare Probleme.

1.1.4. Lebensunterhalt

Der Lebensunterhalt kann auf verschiedene Weise bestritten werden: durch eigene Erwerbstätigkeit, durch Sozial- bzw. Versicherungsleistungen, durch Erwerbstätigkeit des Partners oder in Mischformen.

Dieses Kapitel erhebt die Daten der Männer und Frauen im erwerbstätigen Alter sowie der in Ausbildung befindlichen Kinder und Jugendlichen. Die BezieherInnen von Pensionsleistungen wurden nicht aufgenommen, da sie für die Fragestellung der Studie nicht von Bedeutung sind.

In den Bereich der Sozialleistungen fällt auch das Kinderbetreuungsgeld. Die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld werden hier gesondert angeführt, da sie eine für den Arbeitsmarkt relevante Gruppe darstellen. (Die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld, die in einem beamteten Dienstverhältnis stehen, wurden nicht erhoben, da sie nur in ganz seltenen Fällen nach der Familienphase aus ihrem Dienstverhältnis ausscheiden und einen neuen Arbeitsplatz suchen.)

Der Lebensunterhalt von Männern

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	2.803.644 (100,00)	241.137 (100,00)	19.190 (100,00)	15.649 (100,00)
Erwerbstätig Vollzeit (incl. Präsenzdienst)	1.986.383 (70,85)	172.647 (71,60)	13.594 (70,84)	10.677 (68,22)
Erwerbstätig Teilzeit	52.213 (1,86)	4.341 (1,80)	232 (1,21)	159 (1,02)
Geringfügig erwerbstätig	35.932 (1,28)	3.081 (1,28)	89 (0,46)	96 (0,61)
Karenzurlaub	2.660 (0,09)	177 (0,07)	20 (0,10)	14 (0,09)
Arbeitslos	125.598 (4,48)	7.614 (3,16)	661 (3,44)	786 (5,02)
Erstmals arbeitssuchend	13.017 (0,46)	822 (0,34)	55 (0,29)	49 (0,31)
Im Haushalt tätig	6.597 (0,23)	518 (0,21)	37 (0,19)	23 (0,15)
Schüler unter 15 Jahren	410.100 (14,63)	37.165 (15,41)	3.352 (17,47)	2.803 (17,91)
Schüler/Studenten 15 Jahre und älter	171.144 (6,10)	14.781 (6,13)	1.150 (5,99)	1.042 (6,66)

Der Lebensunterhalt von Frauen

	Österreich (%)	Tirol (%)	Imst (%)	Landeck (%)
Gesamt	2.847.637 (100,00)	252.241 (100,00)	19.986 (100,00)	16.229 (100,00)
Erwerbstätig Vollzeit (incl. Präsenzdienst)	1.030.888 (36,20)	79.289 (31,43)	5.583 (27,93)	4.182 (25,77)
Erwerbstätig Teilzeit	410.354 (14,41)	36.345 (14,41)	2.573 (12,87)	1.627 (10,02)
Geringfügig erwerbstätig	108.346 (3,80)	11.843 (4,69)	678 (3,39)	566 (3,49)
Karenzurlaub	111.340 (3,90)	10.002 (3,96)	859 (4,30)	710 (4,37)
Arbeitslos	96.546 (3,39)	6.980 (2,77)	637 (3,19)	954 (5,88)
Erstmals arbeitssuchend	13.484 (0,47)	812 (0,32)	61 (0,30)	46 (0,28)
Im Haushalt tätig	486.049 (17,07)	54.573 (21,63)	5.128 (25,66)	4.499 (27,72)
Schülerinnen unter 15 Jahren	390.662 (13,72)	35.518 (14,08)	3.116 (15,59)	2.559 (15,77)
Schülerinnen/Studentin nen 15 Jahre und älter	199.968 (7,02)	16.879 (6,69)	1.351 (6,76)	1.086 (6,69)

In Österreich und Tirol sind etwa ein Drittel der Frauen in Vollzeit erwerbstätig, in Imst und Landeck nur etwa ein Viertel. Auch bei den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten liegen die Frauen in den beiden Bezirken prozentmäßig unter denen in Österreich und Tirol. Die Anzahl der im Haushalt tätigen Frauen ist in Imst und Landeck weitaus höher als in Österreich und Tirol. (Nähere Ausführungen zu den Arbeitslosenzahlen s. Kapitel „Arbeitsmarkt in den Bezirken Imst und Landeck“.)

1.1.5. BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld

Eine einheitliche Datenerhebung war aufgrund der unterschiedlichen Datenverwaltungen der einzelnen Kassen nicht möglich. In der Folge werden die Daten nach den jeweiligen Sozialversicherungsträgern angeführt.

BezieherInnen von Kinderbetreuungs- bzw. Karenzgeld²

Österreich gesamt	147.935
Frauen	144.631
Männer	3.384
Tirol gesamt	13.950
Frauen	13.710
Männer	240

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld - Tiroler Gebietskrankenkasse

(Stand 3.10.2003)

Für die Bezirke sind keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten erhältlich.

Tirol gesamt	9.432
Frauen	9.343
Männer	89
Imst gesamt	726
Landeck gesamt	700

² Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld - Sozialversicherung der Bauern
(Stand 31.10.2003)

Österreich gesamt	1.700
Frauen	1.668
Männer	32
Tirol gesamt	143
Frauen	141
Männer	2

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld - Sozialversicherung der
gewerblichen Wirtschaft (Stand 31.10.2003)

Österreich gesamt	2.025
Frauen	1.855
Männer	170
Tirol gesamt	253
Frauen	243
Männer	10

Aus dem Lebensunterhalt kann auf die Anzahl der Personen geschlossen werden, die derzeit ihren eigenen Lebensunterhalt (und den ihrer Kinder) nicht aus ihrem persönlichen Einkommen bestreiten können. Ein Teil dieser Personen wird vom Partner mitfinanziert, ein anderer Teil wird vor der Notwendigkeit stehen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder auszuweiten, wenn Änderungen im Leben eintreten (z.B. Ende des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld. Ausschließlich im Haushalt Tätige können ebenso eine Erwerbstätigkeit planen (z.B. wenn die Kinder ein bestimmtes Alter erreicht haben, die Pflegeverpflichtungen für Angehörige wegfallen, die Ehe/Lebensgemeinschaft zerbricht oder wenn sich Unzufriedenheit mit der alleinigen Tätigkeit im Haushalt einstellt). Daher lassen die Daten zum Lebensunterhalt zumindest tendenzweise einen Rückschluss zu auf die „stille Arbeitsmarktreserve“ und damit auf kommende Anforderungen an freie Stellen in den Bezirken.

„Stille Arbeitsmarktreserve“ - Anzahl möglicherweise künftig Arbeit suchender Frauen und Männer in den Bezirken Imst und Landeck

	Imst		Landeck	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arbeitslos/arbetsuchend	716	698	835	1.000
Beschäftigt in Teilzeit	232	2.573	159	1.627
Geringfügig beschäftigt	89	678	96	566
Im Haushalt tätig	37	5.128	23	4.499
Gesamt	1.074	9.077	1.113	7.692

Aufgrund der unterschiedlichen Datendifferenzierung konnten die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld hier nicht aufgenommen werden. In den Bezirken Imst und Landeck sind allerdings prozentmäßig mehr Frauen in Karenz als in Österreich und Tirol.

Somit liegen die effektiven Zahlenwerte der „stillen Arbeitsmarktreserve“ höher als in der Tabelle angegeben.

2. Infrastruktur

Die Infrastruktur wirkt sich direkt auf die Lebensbedingungen und –möglichkeiten der Bevölkerung aus. Je höher das Angebot und die Qualität, desto besser auch die Chancen der Menschen, die verschiedenen Anforderungen ihres Lebens zu meistern und auch unterschiedliche Bedürfnisse miteinander zu vereinen.

2.1. Öffentliche Verkehrsmittel

Öffentliche Verkehrsmittel sind besonders für Frauen ein wichtiger Faktor, wenn es um Lebensqualität und Erwerbstätigkeit geht. In den meisten Familien, in denen es nur einen PKW gibt, steht dieser traditionell dem Mann zur Verfügung, wodurch die Mobilität der Frau erheblich eingeschränkt ist.

Für die beiden Bezirke liegen keine umfassenden PendlerInnenendaten vor. Ein Großteil der erhältlichen Zahlen beruht auf den Angaben der Volkszählung 1991 und wurde auf Grund mangelnder Aktualität hier nicht aufgenommen.

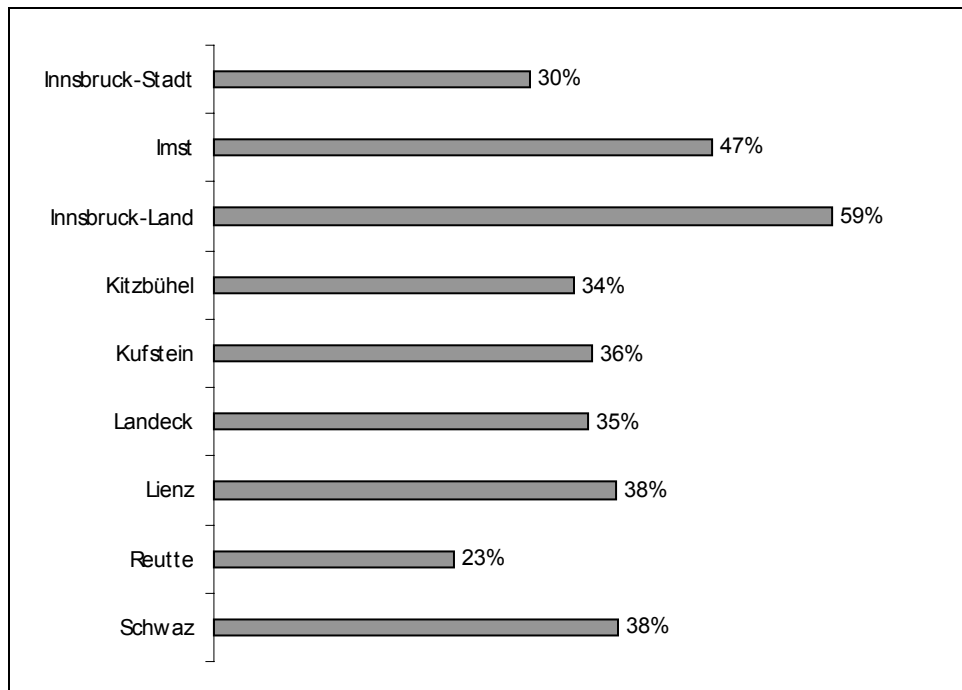


Abb. 1: 25 bis 44-Jährige, die über Bezirksgrenzen auspendeln, aber in Österreich arbeiten, Quelle Erwerbschancen und Berufslaufbahn; Tirol und seine Teilregionen; AK, AMS, Tirol Monitoring AKT 2002

Um einen möglichst umfassenden Ein- und Überblick über das Angebot öffentlicher Verkehrsmittel und die Situation der PendlerInnen zu bekommen, wurden einerseits die Fahrpläne in den beiden Bezirken eingesehen, andererseits Gespräche mit einem Politiker, einem AK-Verantwortlichen und Verantwortlichen im Bereich der ÖBB und Postbusse geführt.

2.1.1. Bahn und Busse

Die Anzahl der PendlerInnenbewegungen mit Zügen hat in den letzten Jahren zugenommen. Generell sind die Gemeinden im Inntal gut in das öffentliche Verkehrsnetz (Züge und Busse) eingebunden.

Die Situation in den Tälern hingegen ist ungünstig: Busse verkehren nur in den Morgenstunden, zu Mittag und am Abend (hier allerdings nur bis ca. 18.30 Uhr). Außerhalb der Tagesstoßzeiten besteht ein geringes Angebot an Buslinien, sodass öffentliche Busse für die meisten Berufswege keine ausreichende Möglichkeit darstellen. Arbeitszeiten mit einem sehr frühen Arbeitsbeginn bzw. einem späten Arbeitsende (wie sie im Tourismus und auch im Handel üblich sind) erlauben die Benützung von Bussen für den Weg von und zur Arbeitsstätte nicht.

Mit 1.12.2003 wird das Angebot der Buslinien im Stanzer- und Paznauntal allerdings stark ausgeweitet: Von 6 Uhr bis mindestens 20 Uhr werden die Busse im Stundentakt verkehren, während der Tourismussaison wird dieser Takt noch verstärkt auf bis zu 10-minütige Intervalle.

2.1.2. Die Situation aus der Sicht der InterviewpartnerInnen

Der Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel berührt neben der Bevölkerung die Wirtschaft und die öffentliche Hand gleichermaßen. Ein genereller Konsens besteht bezüglich der Notwendigkeit des zweigleisigen Ausbaus der Zugstrecke ab Landeck. Das Pendeln mit der Bahn wird durchaus positiv gesehen.

Das Pendeln mit dem Bus hat allerdings teilweise ein schlechtes Image. Dies beruht auf der zeitweisen Überfüllung der Busse (Schülerbusse), auf den ungünstigen Zeiten, den oftmals langen Warte- bzw. Umsteigezeiten sowie den hohen Fahrpreisen (Busfahrkarten sind im Preis weitaus mehr gestiegen als Benzin).

Gespräche mit Verantwortlichen im Bereich der Postbusse ergaben, dass durchaus Bereitschaft bestehe, zusätzliche Buslinien bedarfsgerecht zu führen, allerdings sei es schwierig, längerfristige Finanzierungszusagen zu erhalten. Eine Buslinie kurzfristig einzuführen und sie dann wieder einstellen zu müssen verärgere die Konsumenten ebenso wie Streiks oder Verspätungen und verschlechtert das Image. Fahrgäste, die aus Unzufriedenheit „abhanden kommen“, seien sehr schwer wieder zu gewinnen.

Trotz der erwähnten Schwierigkeiten verzeichnen auch die Postbusse eine Zunahme an BerufspendlerInnen, besonders Frauen.

2.1.3. Anregungen der InterviewpartnerInnen

Einige bestehende Projekte wurden von den Interviewpartnern als besonders bewährt und nachahmenswert erwähnt:

Der Tiroler Beschäftigungsverein und das AMS Imst führen ein Beschäftigungsprojekt (ZEA) durch, das 12 arbeitssuchende Frauen aus dem Raum Imst als Zimmerfrauen in Sölden beschäftigt. Um die Mobilität, der aus Imst stammenden Frauen zu gewährleisten, werden sie mit einem Bus zu ihren Arbeitsplätzen nach Sölden transportiert.³

Es wäre auch interessant zu prüfen, inwieweit Modelle aus anderen Gemeinden Österreichs Ansätze zur Verbesserung der Situation rund um die öffentlichen Verkehrsmittel in den Tälern bieten könnten. So bestehen beispielsweise Projekte, in denen Fahrräder der Bevölkerung innerhalb der Gemeinden kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Ein Weg zur Verbesserung der Situation wäre es auch, Synergien zu suchen mit Freizeitverkehr und Tourismus. So ist derzeit bereits das Angebot an Bussen während der Wintersaison in machen Gemeinden sehr gut. Diese saisonalen Verbesserungen kommen allerdings PendlerInnen, die nicht in Saisonstellen tätig sind, nur bedingt zu Gute.

Als Möglichkeit für Frauen wurde vorgeschlagen, dass Frauen den Busführerschein erwerben sollten. In den Stoßzeiten (die sich mit den Schulzeiten decken) bestünde ein hoher Bedarf an BusfahrerInnen und Frauen am Steuer von Bussen hätten große Vorbildwirkung. Außerhalb der Stoßzeiten könnten die Frauen dann wieder zu Hause bei der Familie sein, die Arbeitszeiten würden sich mit den Schulzeiten weitgehend decken.

2.2. Kinderbetreuung

Für Mütter und Frauen, die ihren Wiedereinstieg planen, ist die Frage nach einer guten familienergänzenden Betreuung für ihre Kinder meist von zentraler Bedeutung. Die Rollenvorstellungen von einer „guten Mutter“ beeinflussen noch immer die Entscheidung für oder gegen einen Einstieg ins Erwerbsleben. Schaffen die Frauen den Wiedereinstieg begeben sie sich dabei sehr oft in

³ Siehe auch Seite 83

einen Spagat zwischen Familien- und Erwerbsarbeit. Die Belastung der Kinderbetreuung und der Hausarbeit bleibt trotz beruflicher Tätigkeit bei den Frauen.

Finden Frauen bedingt durch mangelnde Kinderbetreuungseinrichtungen keinen Betreuungsplatz für ihre Kinder, wird für sie ein Arbeitseintritt häufig nicht möglich oder zumindest massiv erschwert. Die topografische Lage der beiden Bezirke mit den Hauptarbeitsplätzen im Tourismus und Handel, welche eine große zeitliche Arbeitsflexibilität fordern, erschwert es den Frauen zusätzlich eine passende Kinderbetreuung zu finden.

In vielen Orten und auch Tälern sind die einzigen öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten Kindergärten und Tagesmütter. Letztere sind allerdings nicht in allen Orten vorhanden, sie haben nur eine beschränkte Aufnahmekapazität und sind in den Hochsaisonzeiten meist voll ausgelastet.

In der Kinderbetreuung spielen Familie (Großeltern und nahe Verwandte) und auch nachbarschaftliche Hilfe nach wie vor eine wichtige Rolle. Doch auch hier verschärft sich die Situation für Mütter. Großeltern und Tanten stehen zunehmend weniger zur Verfügung: Einerseits stehen sie selbst noch im Erwerbsleben und andererseits wollen viele nicht mehr die Betreuung verpflichtend übernehmen, da sie ihre eigenen Lebensinteressen in den Vordergrund stellen.

2.2.1. Betreuungsangebot in den Bezirken

In den Bezirken Imst und Landeck gibt es verschiedene Formen des Betreuungsangebotes für Kinder im Alter von null bis vierzehn Jahren. Dieses Angebot reicht von der Kleinkindbetreuung durch Tagesmütter oder Kindergruppen / Kinderkrippen bis zur nachschulischen Betreuung durch Horte und ganztägige Schulformen (Bezirk Landeck).

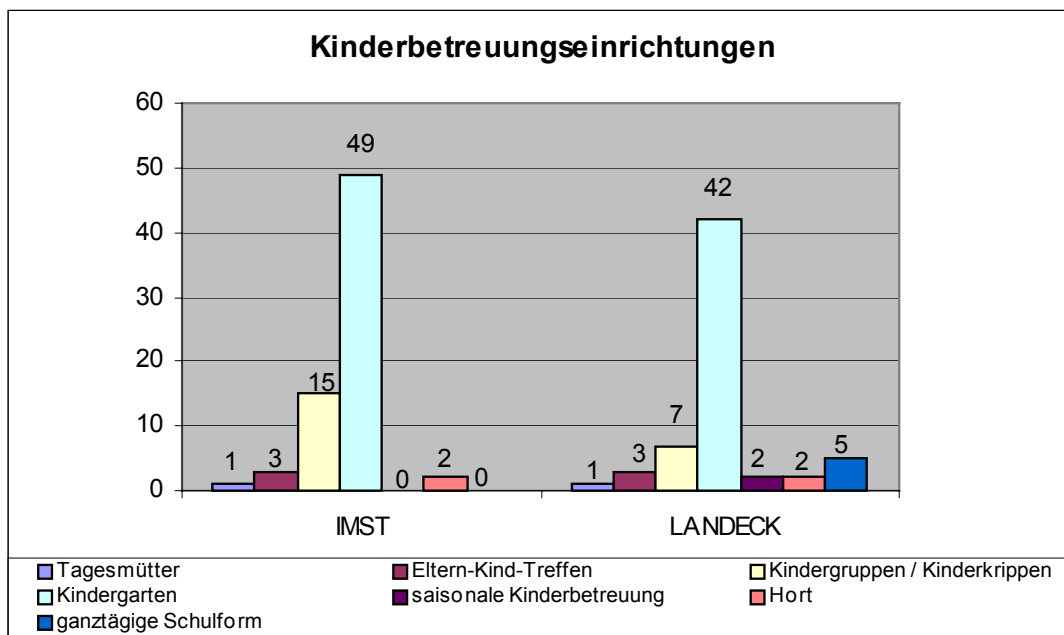


Abb. 2: Kinderbetreuungsangebot in den Bezirken Imst und Landeck

Trotz des vielfältigen Angebotes ist der Bedarf an Kinderbetreuung bei weitem nicht abgedeckt. Das Hauptangebot der Betreuungseinrichtungen liegt in den größeren Siedlungsgebieten Imst, Gemeinde Haiming, Landeck und Zams.

Das Hauptangebot der Kinderbetreuung liegt im Bereich Kindergarten. Von allen Einrichtungen im Bezirk Imst sind dies 71% und im Bezirk Landeck 68%. 26% der Einrichtungen im Bezirk Imst und 21% im Bezirk Landeck betreuen Kinder vor dem Kindergarteneintritt. Zu diesen Einrichtungen zählen die Tagesmütterorganisationen, die Eltern-Kind-Treffen, die Kindergruppen / Kinderkrippen und die saisonalen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Zur nachschulischen Betreuung gibt es je Bezirk zwei Horte, wobei einer der Horte in Zams nur für Mädchen der Mädchenhauptschule Zams zugänglich ist. Im Bezirk Landeck bestehen auch ganztägige Schulformen, davon drei Hauptschulen und zwei Allgemeine Sonderschulen.

	IMST		LANDECK	
	gesamt	%	gesamt	%
Tagesmütterorganisat.	1	1	1	2
Eltern - Kind - Treffen	3	4	3	5
Kindergruppe / Kinderkrippe	15	21	7	11
Kindergarten	49	71	42	68
saisonale Kinderbetreuung	0		2	3
Hort	2	3	2	3
ganztägige Schulform	0	0	5	8
Gesamt	70	100	62	100

Abb. 3: Kinderbetreuungseinrichtungen in den Bezirken Imst und Landeck; Quelle: Gemeindebefragung

Seit Herbst 2003 gibt es auch eine private Kinderbetreuungseinrichtung in Längenfeld, die Kinder im Alter von 3 - 14 Jahren betreut. Diese Einrichtung, der Ötztaler Fun- und Erlebnispark, hat ein zeitliches Angebot bis 22.00 Uhr, welches besonders im Tourismus arbeitenden Eltern zugute kommt.

2.2.2. Tagesmütter

In beiden Bezirken existieren private Tagesmütterorganisationen, die ausgebildete Tagesmütter vermitteln. Tagesmütter bieten für berufstätige Mütter von Kindern von 0 bis 14 Jahren ein flexibles und den Arbeitszeiten angepasstes Betreuungsangebot mit familiärer Struktur: Die Betreuungszeiten liegen zwischen 6 und 22 Uhr ganzjährig an allen sieben Wochentagen. Diese Kinderbetreuung ermöglicht eine sehr konstante und durchgängige Betreuungsmöglichkeit vom Kleinkind bis zum Schulkind.

2.2.3. Kindergruppen / Kinderkrippen

Alle Einrichtungen, die Kinder bis zum Kindergarteneintritt betreuen, werden hier unter Kindergruppen / Kinderkrippen zusammengefasst. Ausgenommen sind die Organisationen der Tagesmütter, die auch Kinder in diesem Alter betreuen.

Der Großteil dieser Betreuungseinrichtungen bietet kein durchgängiges Betreuungsangebot. Der zeitliche Rahmen ist sehr unterschiedlich und liegt zwischen 1,5 Stunden pro Woche und einer ganztägigen Betreuung, sechs mal die Woche, mit Mittagstisch.

Die Unterversorgung auf dem Gebiet der Kleinstkindbetreuung reduziert auch die Chancen von Müttern, frühzeitig wieder eine Anbindung ans Erwerbsleben zu erhalten.

In dieser Gruppe der Einrichtungen zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Bezirken Imst und Landeck. 25% (17) der familienergänzenden Kinderbetreuung im Bezirk Imst und 12% (7) der Einrichtungen im Bezirk Landeck betreuen Kinder im Alter von 1,5 bis 3 Jahren, bzw. bis zum Kindergarteneintritt.

Im Bezirk Imst gibt es trotz der hohen Anzahl des Betreuungsangebotes nur zwei private Einrichtungen, die ein zeitliches Betreuungsangebot haben, welches berufstätigen Müttern zugute kommt:

Die Betriebskinderkrippe der Autobahnraststätte „Trofana Tyrol“ hat von Montag bis Samstag ganztägig und ganzjährig bis 18.00 Uhr geöffnet. Diese Kinderkrippe steht auch Kindern zur Verfügung, deren Eltern nicht bei „Trofana Tyrol“ beschäftigt sind.

Eine Kinderkrippe in Ötztal Bahnhof, die erst im Oktober 2003 ihre Pforten öffnete, bietet Kindern ganzjährig eine halbtägige Betreuung von Montag bis Freitag an.

Von 15 Kinderkrippen im Bezirk hat nur eine Einrichtung als Trägerin die Gemeinde (Spielgruppe Sautens), die restlichen Einrichtungen sind privat geführt.

Im Bezirk Landeck bestehen sieben Kinderkrippen, die alle private Träger haben. Vier dieser Einrichtungen haben Öffnungszeiten, die berufstätigen Müttern entgegenkommen .

Die Kinderspielgruppe in Serfaus bietet eine ganztägige, ganzjährige Betreuungsmöglichkeit an fünf Tagen pro Woche. Während der Hochsaison weitet diese Einrichtung ihr Angebot auf sechs Tage aus. Diese Kindergruppe betreut Kinder von 0 bis 10 Jahren. Damit überschreitet sie zwar die Einstufung Kinderkrippen, bietet aber Müttern ein zusätzliches Angebot für Volksschulkinder.

Zwei Einrichtungen in Landeck (beide getragen vom Verein Tagesmütter Landeck) bieten eine Betreuungsform mit Mittagstisch bis 14.00 Uhr und ein ganztägiges Angebot bis 17.30 Uhr. Beide Kinderkrippen sind ganzjährig geführt. Der Verein führt auch die Kinderspielgruppe in Grins, die Kinderbetreuung an 5 Tagen der Woche bietet.

Eine elternorganisierte Kindergruppe in Tösens (Kullapup), welche erst im Herbst 2003 gegründet wurde, bietet eine Betreuungsmöglichkeit von 7.00 bis 15.00 Uhr.

2.2.4. Kindergärten

Alle Gemeinden im Tiroler Oberland haben im Jahr 2002/03 mindestens einen Kindergarten. Im Bezirk Imst werden in 49 Kindergärten 1.549 Kinder betreut, im Bezirk Landeck besuchen 1476 Kindergartenkinder 42 Einrichtungen. In Orten mit geringerer Kinderanzahl werden Kleinkindergärten geführt.

Tirolweit haben 96% aller Gemeinden mindestens einen allgemeinen Kindergarten. 88% der Kindergärten werden von öffentlicher und 12% von privater Seite erhalten.⁴ 14% der Tiroler Kindergärten sind ganztägig geöffnet, österreichweit sind 56% ganztägig mit Mittagstisch offen.

Der Bezirk Landeck verfügt über keine Kindergärten mit Mittagstisch, im Bezirk Imst gibt es zwei, die privat organisiert sind: In der Gemeinde Haiming führt die Lebenshilfe einen Integrationskindergarten mit Mittagstisch, in der Gemeinde Mils bei Imst ist in der Autobahnraststätte „Trofana Tyrol“ ein ganztägiger Betriebskindergarten eingerichtet, welcher auch Kinder von „Nicht-MitarbeiterInnen“ betreut.

⁴ Kindergärten in Tirol 2002/03; Amt der Tiroler Landesregierung

86% der Kindergärten im Bezirk Imst und 88% im Bezirk Landeck haben zumindest bis 12.30 Uhr geöffnet, einige dieser Einrichtungen auch bis 13.00 Uhr. In diesem Zeitrahmen ist für die Mütter eine halbtägige Beschäftigung, soweit in diesem Zeitrahmen ein Arbeitsplatz vorhanden ist, möglich.

2.2.5. Nachschulische Betreuung

Die nachschulische Betreuung stellt für Wiedereinsteigerinnen, aber auch für berufstätige Mütter, eine besondere Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Volksschulen schließen ihre Pforten oft bereits um 11.30 Uhr. Berufstätige Mütter stehen damit vor einem schwierig zu lösenden Betreuungsproblem. Hinzu kommen schulautonome Tage und das Unterschreiten der Unterrichtszeiten am Beginn und am Ende des Schuljahres.

Beide Bezirke sind in nachschulischer Betreuung unterversorgt. Die bestehenden Horte befinden sich in den Schulballungszentren Imst, Stams und Zams. Alle Horte sind privat geführt.

Eine besondere Form des nachschulischen Angebotes finden wir im Bezirk Landeck mit den ganztägigen Schulformen mit Mittagstisch. Mit fünf Schulen im Bezirk (3 Hauptschulen, 2 Allgemeine Sonderschulen) ist dies ein Angebot, welches Nachahmung in anderen Bezirken finden sollte.

2.2.6. Besondere Kinderbetreuungsangebote

Zu diesen besonderen Angeboten zählen die saisonalen Kindergärten sowie ganztägige Angebote, die in die vorher beschriebenen Betreuungsformen schwer einzuordnen sind.

Saisonale Kindergärten sind schwer miteinander zu vergleichen. Manche bestehenden Einrichtungen stellen sich in den Saisonzeiten in ihrer zeitlichen Flexibilität besonders auf die Betreuungsbedürfnisse berufstätiger Eltern ein. Andere Betreuungsangebote haben nur in der Saisonzeit geöffnet. Diese bieten in dieser Zeit sowohl Betreuung für Gästekinder als auch für Kinder von MitarbeiterInnen. Als Angebot für die MitarbeiterInnen ist dies sehr zu begrüßen.

Meist bieten die Saisonkindergärten nur ein Betreuungsangebot für die eigenen Angestellten an. Nur wenige Einrichtungen stellen ihr Angebot auch „externen“ Kindern zur Verfügung. Jene Betriebe, die Betriebskinderbetreuung anbieten, haben positive Erfahrungen damit gemacht. Die Mütter gehen gerne ihrer beruflichen Tätigkeit nach und dies hat eine positive Auswirkung auf das Betriebsklima. Einrichtungen am Sonnenplateau im Bezirk Landeck, die auch Kinder ab drei Monaten betreuen, berichten von einem früheren Einstieg der Mütter.

Ein besonderes Angebot bietet die Kinderbetreuungseinrichtung des Ötztaler Fun- und Erlebnisparks in Längenfeld, die im Oktober 2003 ihre Pforten öffnete. Diese Einrichtung hat für Eltern, die im Gastgewerbe tätig sind, ein zeitlich auf die saisonalen Anforderungen abgestimmtes Betreuungsangebot. Derzeit wird eine Betreuung von 14.00 bis 22.00 Uhr angeboten. In der Wintersaison soll die Betreuung bereits ab 10.00 Uhr erfolgen. Die Einrichtung steht Kindern im Alter von drei bis vierzehn Jahren offen.

2.2.7. Alter der Kinder bei Betreuungsbeginn

Tirolweit besuchen 79% aller Drei- bis Fünfjährigen einen Kindergarten, von den Fünfjährigen 95%. Der Kindergartenbesuch ist bei den Vierjährigen (92%) und bei den Dreijährigen (42%) merklich gestiegen.⁵

	Anteil der Kindergartenkinder an den Gleichaltrigen (in %)			
	Kinder insgesamt 2002/03	fünf Jahren	2002/03: darunter im Alter von vier Jahren	drei Jahren
Imst	75,1	91,2	89,8	34,7
Landeck	74,0	93,2	89,2	34,3
Tirol	78,6	95,5	81,8	42,3

Abb. 4: Globale und altersspezifische Kindergartenbesuchsquoten nach politischen Bezirken; Quelle: Kindergärten in Tirol 2002/03

⁵ Amt der Tiroler Landesregierung, Kindergärten in Tirol 2002/2003

Die sinkende Geburtenzahl ergibt einen Rückgang an KindergartenbesucherInnen. Dieser wird teilweise durch die verstärkte Aufnahme von jüngeren Kindern kompensiert. So war es noch vor einigen Jahren eher schwierig bis unmöglich, für ein dreijähriges Kind einen Platz im Kindergarten zu erhalten.

Alter der Kinder	Imst		Landeck	
	Anzahl Einrichtungen	%	Anzahl Einrichtungen	%
unter 1,5 Jahre	3	4	6	11
1,5 Jahre	6	9	4	7
2 Jahre	5	7	2	4
2,5 Jahre	3	4	1	2
3 Jahre	29	44	30	54
3,5 Jahre	2	3	2	4
4 Jahre	20	29	9	16
5 Jahre	0	0	1	2
Gesamt	68	100	55	100

Abb. 5: Eintrittsalter der Kinder bei Betreuungsbeginn nach Bezirken

Im Bezirk Landeck nehmen 54 % der Kinderbetreuungseinrichtungen Kinder ab drei Jahren auf. Der größte Anteil der Einrichtungen sind dabei die Kindergärten. Der Anteil der dreijährigen Kindergartenkinder unter den gleichaltrigen Kindern liegt bei 34%, bei den Vierjährigen bei 89% und bei den Fünfjährigen bei 93%. Im Bezirk Imst beträgt der Anteil des Kindergartenbesuches bei den Dreijährigen 35%, bei den Vierjährigen 90% und den fünfjährigen Kindern 91%.

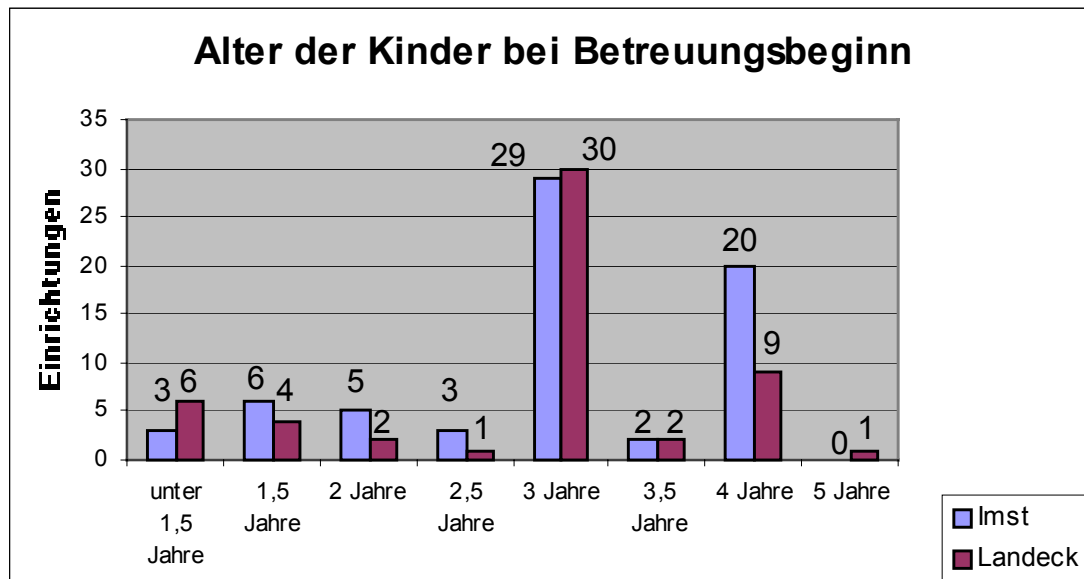


Abb. 6: Eintrittsalter der Kinder bei Betreuungsbeginn

24% der Kinderbetreuungseinrichtungen im Bezirk Imst nehmen Kinder unter drei Jahren in Betreuung, wobei in dieser Gruppe nur zwei Kinderkrippen und die Tagesmütter ein reales Angebot für eine Wiedereinsteigerin darstellen. Dies bedeutet für Frauen im Bezirk Imst, die einen Wiedereinstieg vor dem Kindergartenalter ihrer Kinder planen, dass sie es entweder schaffen müssen, eines dieser raren Angebote für sich zu sichern oder dass sie ein familiäres oder nachbarschaftliches Umfeld benötigen, das die familienergänzenden Betreuungsdefizite kompensiert.

2.2.8. Öffnungszeiten

Die hohe Anforderung der Wirtschaft an die zeitliche Flexibilität der ArbeitnehmerInnen erschwert einen Wiedereinstieg enorm. Das zeitliche Angebot der Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht bei weitem nicht den Bedarf der arbeitenden Mütter.

Gerade im Hauptarbeitsfeld Tourismus, aber auch im Handel, wird Flexibilität besonders gefordert. Im Gegenzug dazu sind die bestehenden Betreuungseinrichtungen in beiden Bezirken wenig flexibel und zeitlich nur sehr eingeschränkt geöffnet. Drei Viertel aller Einrichtungen schließen mittags zwischen 12.30 und 13.00 Uhr. Nur wenige Einrichtungen bieten eine durchgehende Betreuung für Kinder im Alter von 1,5 bis 6 Jahren an.

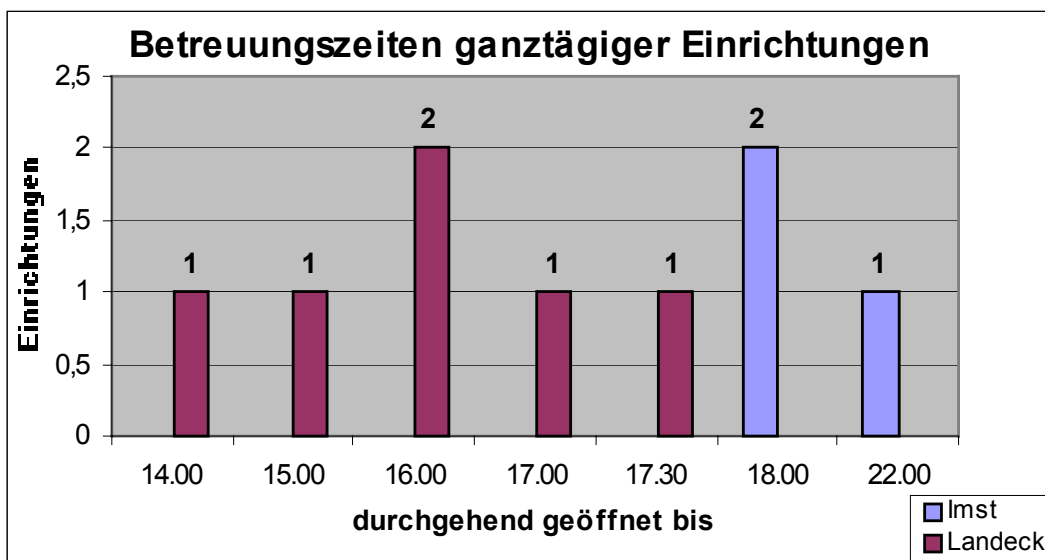


Abb. 7: Betreuungszeiten der ganztägigen Einrichtungen in den Bezirken, ohne Horte und ganztägige Schulformen

Der Bezirk Landeck hat ein größeres Angebot. Zwei der sechs Einrichtungen im Bezirk Landeck haben nur während der Wintersaison, ab Dezember, zwischen 9 und 16 Uhr geöffnet. Drei Einrichtungen sind ganzjährig geöffnet. Eine ist an die Jahresöffnungszeiten der Schulen gekoppelt.

Im Bezirk Imst bieten der Betriebskindergarten und die Betriebskinderkrippe „Trofana Tyrol“, sowie die seit Oktober 2003 neu gestartete Einrichtung in Längenfeld, Öztaler Fun- und Erlebnispark, ganztägige Betreuung.

Im Bezirk Landeck gibt es weder einen ganztägigen Kindergarten noch einen mit Mittagstisch. Im Bezirk Imst gibt es zwei Kindergärten mit Mittagstisch: Einen in der Gemeinde Haiming (der privat geführte Integrationskindergarten der Lebenshilfe in Ötztal Bahnhof) und einen in der Gemeinde Mils bei Imst (der ganztägige Betriebskindergarten „Trofana Tyrol“).

In „Kindergärten in Tirol 2002/03“, wird zwischen Halbtags- und Ganztagskindergärten unterschieden⁶. Dabei werden auch jene Kindergärten zu den ganztägigen gezählt, die nur zweimal pro Woche am Nachmittag geöffnet sind. Zu unterscheiden sind ganztägige Kindergärten nach der Mittagspause: Ohne oder mit Mittagspause.

		Imst		Landeck	
		gesamt	%	gesamt	%
offen pro Woche	1x	13	27	9	21
	2x	25	53	26	63
	3x	2	4		
	4x	4	8		
	5x			3	7
	6x	2	4	3	7
	7x	2	4	1	2

Abb. 8: Betreuungseinrichtungen nach Betreuungsangeboten am Nachmittag, Quelle: Gemeindebefragung

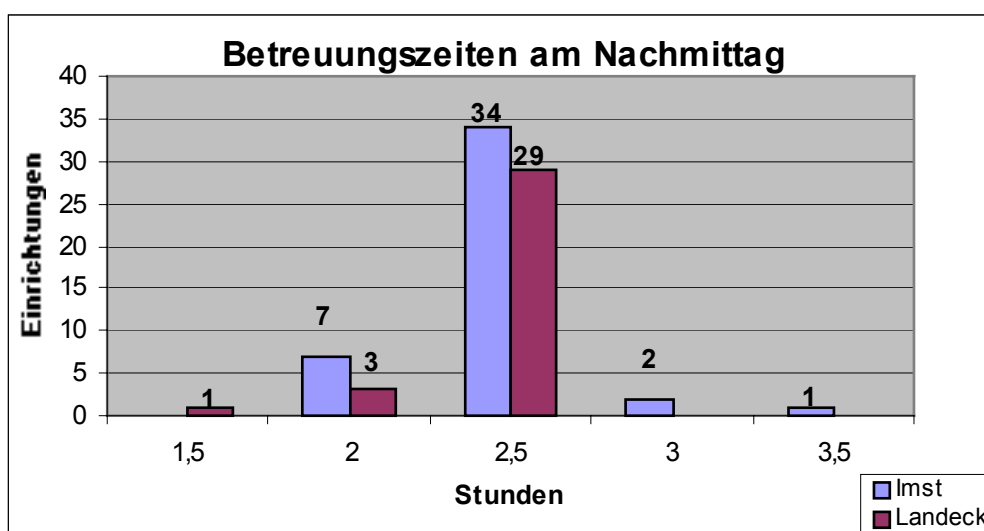


Abb. 9: Öffnungszeiten der Einrichtungen am Nachmittag, Quelle: Gemeindebefragung

6 vgl.dazu: Amt der Tiroler Landesregierung, Kindergärten in Tirol 2002/2003

82% der Kindergärten im Bezirk Imst haben ein bis zweimal pro Woche nachmittags geöffnet. Im Bezirk Landeck haben nachmittags 79% der Kindergärten geöffnet. Die Öffnungszeiten betragen 2,5 Stunden, vereinzelt haben Kindergärten nur 2 Stunden offen. 18% der Kindergärten im Bezirk Imst und 21% der Kindergärten im Bezirk Landeck haben halbtägig geöffnet.

2.2.9. Ferienbetreuung

Eine der schwierigsten Zeiten im Arbeitsleben einer berufstätigen Mutter sind die Ferienzeiten der Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Im Falle einer Erkrankung eines Kindes gibt es überhaupt keine familienergänzende Unterstützung.

In Imst, Haiming und Landeck finden im Sommer die „Spiel mit mir Wochen“ statt. Diese bieten eine vierwöchiges (Haiming 2 Wochen) ganztägiges Angebot. Derzeit werden in Imst auch Kinder mit betreut, die nicht in der Gemeinde Imst wohnhaft sind. Dieses Angebot besteht für Kinder von drei bzw. vier Jahren bis zum Alter von 12 bzw. 14 Jahren.

Im Bezirk Imst haben folgende Einrichtungen in den Ferienzeiten von Schule und Kindergarten durchgehend geöffnet: Die Betriebskinderkrippe und der Betriebskindergarten „Trofana Tyrol“, der Fun- und Erlebnispark in Längenfeld und die Kindergruppe „Forest Village“ in Ötztal Bahnhof. Der Imster Hort hat im August geschlossen.

In Landeck und Zams besteht im Sommer eine Englisch-Ferierspielgruppe für Kinder von drei bis sechs Jahren. Diese heuer erstmals gestartete zweiwöchige Spielgruppe hat eine derart große Nachfrage erlebt, dass das Angebot auf vier Wochen ausgeweitet werden wird.

Ganzjährig (incl. Ferienzeiten) haben auch die privaten Kinderkrippen in Landeck, Grins und Serfaus geöffnet. Die Kinderkrippe Kullapup in Tösens ist bis auf vier Wochen im Sommer ganzjährig geöffnet.

2.2.10. Berufstätigkeit der Mütter⁷

Die Erwerbstätigkeit der Mütter von Kindergartenkindern liegt tirolweit bei 46%, im Bezirk Imst bei 42% und im Bezirk Landeck bei 36%. 7% der Kinder, die den Kindergarten besuchen, leben tirolweit bei alleinerziehenden Müttern (1.498) bzw. Vätern (48).

	Kinder mit berufstätiger Mutter				
	Kinder insg.	abs.	% v.Sp.1	abs.	teilzeitbeschäftigt % v. Sp.2
Imst	1.511	631	41,8	414	65,6
Landeck	1.157	418	36,1	284	67,9
Tirol	18.127	8.343	46,0	5.936	71,1

Abb. 10: Kinder in allgemeinen Kindergärten nach Berufstätigkeit der Mutter

	Kinder mit alleinerz. Mutter						Kinder mit alleinerz. Vater	
	abs.	% v.Sp.1	berufstätig abs.	% v. Sp.6	teilzeitbeschäftigt abs.	% v. Sp.8	abs.	% v.Sp.1
Imst	93	6,2	85	91,4	38	44,7	5	0,3
Landeck	50	4,3	39	78	16	41	0	
Tirol	1.498	8,3	1.254	83,7	679	54,1	48	0,3

Abb. 11: Kinder in allgemeinen Kindergärten nach Berufstätigkeit der Mutter und Kinder mit alleinerziehenden Müttern und Vätern

Die überwiegende Mehrheit von den alleinerziehenden Müttern der Kindergartenkinder (84%) ist berufstätig, 54 % sind teilzeitbeschäftigt. Nicht alleinerziehende Mütter sind zu 43% berufstätig, davon 31% in Teilzeit.

⁷ Amt der Tiroler Landesregierung, Kindergärten in Tirol 2002/2003

6 % der Kindergartenkinder im Bezirk Imst und 4% im Bezirk Landeck leben bei alleinerziehenden Müttern, 0,3% (5 Kinder) bei alleinerziehenden Vätern im Bezirk Imst.

91% der Kinder von Alleinerzieherinnen im Bezirk Imst haben berufstätige Mütter (45% davon in Teilzeit), im Bezirk Landeck liegt der Anteil der Kinder von berufstätigen Alleinerzieherinnen bei 78% (41% in Teilzeit).

2.2.11. Betreuungskosten

Für viele Frauen ist der finanzielle Aufwand für die Kinderbetreuung zu hoch. Das Verhältnis vom Einkommen zu den Kosten der Kinderbetreuung ist oft ein Entscheidungsgrund für oder gegen eine Erwerbstätigkeit. Frauen verzichten auf eine eigene soziale Absicherung, wenn die Kosten für Kinderbetreuung und Fahrt zu hoch sind.

Eltern können beim AMS oder beim JUFF Familienreferat um eine Kinderbetreuungsbeihilfe ansuchen. Deren Bewilligung und Höhe ist abhängig vom Einkommen der Eltern.

Kinderbetreuungseinrichtungen werden pro Kind finanziert. Bund, Land, Stadt oder Gemeinde tragen einen bestimmten Beitrag zur Kinderbetreuung bei. So werden z.B. Kindergruppen in Tirol nach den Wochenöffnungszeiten und der durchschnittlichen Belegungszahl vom Land Tirol gefördert. In welchem Ausmaß die Gemeinden private Einrichtungen unterstützen ist von den jeweiligen Gemeinden abhängig.

Private Kinderbetreuungseinrichtungen, die zumeist ein zeitlich flexibleres Angebot bieten, haben auch höhere Betreuungskosten. Derzeit müssen Eltern, die ihre Kinder in einer privaten Einrichtung betreuen lassen, beinahe die Hälfte der entstehenden Gesamtkosten abdecken. Dies ist bei den Gemeindekindergärten nicht der Fall.

2.2.12. Bedarf der Gemeinden

Aus der Gemeindebefragung und den Gesprächen mit Frauen und ExpertInnen vor Ort geht hervor, dass noch eine Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote benötigt wird. Auch wenn ein recht breites Angebot vorhanden ist, stimmt dies mit dem Bedarf an Betreuungszeiten nicht überein.

Auf die Frage – „Sehen Sie in Ihrer Gemeinde noch einen Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung, wenn ja, welcher Form der Betreuung bedarf es?“ – wurde von den Gemeinden folgender Bedarf formuliert (keine Vorgabe zum Ankreuzen):

- ◆ die Betreuung für Kinder unter drei Jahren soll ausgeweitet werden
- ◆ die Installierung ganztägiger Kinderbetreuung
- ◆ Ausweitung der Kindergartenzeiten auf ganztägig mit Mittagstisch
- ◆ Betreuung nach der Schule
- ◆ Saisongerechtes Betreuungsangebot
- ◆ Mittagstisch
- ◆ Ferienbetreuung

2.2.13. Die Situation aus der Sicht der InterviewpartnerInnen

Zwei Imster Kindergärten haben bereits jetzt viermal wöchentlich am Nachmittag geöffnet, eine Einrichtungen dreimal wöchentlich. Eine ganztägige Betreuung mit Mittagstisch wäre möglich, da die Kindergärten bereits für dieses Angebot ausgestattet wären. Dass dies bisher nicht geschah, begründet sich aus mangelnder Nachfrage.

In Imst bestünde Bedarf an ganztägiger Betreuung. Es sei dringend notwendig, dass mit einem ganztägigen Kindergarten mit Mittagstisch gestartet wird.

Es brauche mehr ganztägige Betreuungsformen mit Mittagstisch. Dies ermögliche eine flexiblere Verfügbarkeit von berufstätigen Müttern.

Eine Unterstützung privat organisierter Kinderbetreuungen sei oft sehr schwer zu erreichen, obwohl privat geführte Einrichtungen wesentlich billiger seien als öffentlich geführte. Eine optimale Form bestünde in einer Drittelfinanzierung durch Land, Gemeinde und Eltern.

Ganztägige Kinderbetreuungen mit Mittagstisch würden von öffentlicher Hand nicht forciert, da für die Gemeinden zu hohe Kosten entstünden und sich dies viele Gemeinden gar nicht leisten könnten.

Eine Ausweitung des vorhandenen Kindergartenangebotes auf eine ganztägige Betreuung mit Mittagstisch sei vom Kostenstandpunkt her mit hoher Wahrscheinlichkeit günstiger, als ein privates Angebot neu aufzubauen.

Ein Beispiel: Einer der beiden Kindergärten in Imst, die viermal wöchentlich geöffnet haben, hat eine Mittagspause von 1 Stunde 15 Minuten. Diese Zeit mit einer Kindergärtnerin zu überbrücken und um einen Nachmittag zu erweitern, würde in der Finanzierung für Land und Stadt Imst wohl weniger Kostenaufwand verursachen als die Neugründung einer ganztägigen privaten Einrichtung zu unterstützen. Die Ausstattung für die Betreuung mit Mittagstisch sei bereits gegeben.

Dies würde wohl auch die anfallenden Betreuungskosten für Mütter senken, die eine ganztägige Kinderbetreuung benötigen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Die Gemeinden unterstützten die Kinderbetreuungseinrichtungen wesentlich lieber als es noch den Sondernotstandsbezug gab. Gemeinden mussten ihren Beitrag zur Sondernotstandshilfe leisten, wenn in der Gemeinde keine Kinderbetreuung vorhanden war. Seit Abschaffung der Sondernotstandshilfe sehen die Gemeinden die Notwendigkeit der Unterstützung für Kinderbetreuungseinrichtungen weniger als ihr Anliegen.

Kinderbetreuungsangebote in Tourismusbetrieben bestünden meist für Kinder von Angestellten und Gästen. Wichtig dabei sei jedoch die Form des Betreuungsangebots für die Kinder. Für Kinder, die sich zwei bis drei Wochen im Urlaub befinden, erfolgt eine Form der Urlaubsbetreuung mit hohem erlebnisorientiertem Wert. Kinder der Angestellten der Saisonbetriebe besuchen den Kindergarten länger als Kinder der Gäste und sollten daher eine weitreichendere pädagogische Betreuung erfahren.

2.3. Altenbetreuung und Pflege

Das Projekt „Evaluation des Altenhilfekonzpts im Bezirk Landeck“ (2002) stellt anhand von ÖROK-Daten die Prognose, dass der Anteil der über 60-Jährigen in der Bevölkerung des Bezirks Landeck von 13,75% (1981) auf 23,3% im Jahr 2021 ansteigen wird. 2001 lag der Anteil der über 60-Jährigen bei 17,64%. (Für den Bezirk Imst können ähnliche Zahlen angenommen werden.)

2.3.1. Ambulante Angebote und ihre Nutzung

In beiden Bezirken bieten die Sozial- und Gesundheitssprengel verschiedene Formen der Unterstützung bei der Pflege zu Hause. Schwerpunkte sind Hauskrankenpflege, Familienhilfe und Essen auf Rädern.

Einige der befragten Frauen aus den Bezirken berichteten über Vorbehalte gegenüber der Inanspruchnahme der Leistungen der Sozial- und Gesundheitssprengel. Dies hängt allerdings nicht mit dem Angebot oder der Qualität zusammen, sondern ist durch gesellschaftliche Erwartungen definiert: Viele Frauen spüren den Druck ihrer Umgebung, Pflegeverpflichtungen gänzlich selbst übernehmen zu müssen, um nicht als „böse/faule (Schwieger-) Tochter“ zu gelten. Auch pflegebedürftige Personen empfinden es z.T. als Makel auf dem Bild ihrer Familie, wenn externe Hilfsangebote angefordert werden.

2.3.2 Stationäre Angebote und ihre Nutzung

Altenbetreuung Bezirke Imst und Landeck

	Alten- und Pflegeheime	Angebote auch für die Bevölkerung (z.B. Mittagstisch)
Bezirk Imst	8 (Imst 2x, Längenfeld, Mieming, Sölden, Silz, Nassereith, Ötz)	6
Bezirk Landeck	5 (Landeck, Ried i.O., Grins, Zams); Grins: zusätzlich 14 betreute Wohnungen	2

Abb. 12: Stationäre Altenbetreuung im Oberland, Quelle: Gemeindebefragung

Das Angebot in beiden Bezirken scheint bereits derzeit kaum ausreichend zu sein. Eine Umfrage in allen Gemeinden ergab, dass bei den stationären Einrichtungen in Grins (Bezirk Landeck) und in Längenfeld, Nassereith, Sölden, Imst und Silz (Bezirk Imst) eine Warteliste bestehe. Die zu erwartende steigende Nachfrage nach Pflege und Betreuung wird sich in jedem Fall auch auf den Arbeitsmarkt auswirken, und hier besonders auf traditionell weibliche Arbeitsplätze.

2.4. Behindertenbetreuung

Traditionellerweise betrifft die Betreuung pflege- und hilfsbedürftiger Angehöriger die Frauen. Frauen, die im Erwerbsleben stehen, sind oft durch Kinderbetreuung, Pflege und Haushaltsführung mehrfachbelastet. Für Frauen nach der Kinderpause kann ein(e) behinderte(r) Angehörige(r) zu einem Hindernis für den Wiedereinstieg werden. Unterstützende Einrichtungen sind hier besonders wichtig.

In den Bezirken Imst und Landeck bestehen Unterstützungseinrichtungen für Angehörige von Behinderten. Den größten Umfang an Unterstützung bietet hier die Lebenshilfe Tirol.

Die Lebenshilfe Tirol hat in diesem Bereich ein umfassendes Angebot in beiden Bezirken für alle Altersstufen: Frühförderung (Integrationskindergarten mit Mittagstisch in Ötztal Bahnhof), vier rehabilitierende Werkstätten, eine Einrichtung für Berufsvorbereitung, je drei Wohnhäuser und Trainingswohngruppen und ambulant begleitetes Wohnen.

Die Wohngemeinschaft Zams der Caritas bietet für Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung im Bereich Wohnen, Arbeit und Freizeitgestaltung.

Das ambulante Beratungsangebot der Kontaktstelle der Lebenshilfe bietet Menschen mit behinderten Angehörigen auch für zu Hause Beratung und Informationen über die möglichen Unterstützungsformen im Bezirk an.

Im Bereich der Frühförderung ist in beiden Bezirken auch der Tiroler Blindenverband tätig.

Das Bundessozialamt Tirol hat in Landeck eine Außenstelle, diese bietet ein breitgefächertes Beratungsangebot für Angehörige und für Menschen mit Behinderung und erteilt Auskunft im Bereich der finanziellen Unterstützung, wie z.B. der Ausbildungsbeihilfe oder Pflegebeihilfe.

Weitere Beratungsmöglichkeiten bietet die Behindertenberatung des Landes Tirol, die eine Außenstelle in Landeck hat.

Im Bereich der Arbeit unterstützt die Arbeitsassistentz Menschen mit Behinderung beim Einstieg in das Erwerbsleben.

2.5. Beratungsstellen

In beiden Bezirken gibt es keine Frauenberatungsstelle, die eine Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung, bei Fragen der Kinderbetreuung oder rechtlichen, familiären und psychologischen Problemstellungen anbietet.

Seit November bietet das EQUAL-Projekt „Bildungswegweiser - tu-was.com“ ein überinstitutionelles Bildungs- und Berufsberatungsangebot in den Bezirken Imst und Landeck an. Dieses Beratungsangebot ist dezentral organisiert und bietet eine persönliche und umfassende Beratung in den Bereichen Berufsorientierung, Weiterbildung und Arbeitsuchen. Dieses Angebot ist kostenlos und auf Wunsch anonym. Die Beratung findet jeweils donnerstags in den verschiedenen Gemeinden statt.

Da die Vermittlungsbedingungen für Wiedereinsteigerinnen ein spezielles Beratungsangebot erfordern, haben die regionalen Geschäftsstellen des AMS in Imst und Landeck eigens geschulte BeraterInnen, die gezielt für Wiedereinsteigerinnen zuständig sind. In diesen Beratungen werden die Frauen bei ihrer Arbeitssuche unterstützt und es wird mit ihnen geklärt, ob eine Weiterbildungsmaßnahme oder ein Berufsorientierungskurs sinnvoll und möglich ist. Bei den BeraterInnen erhalten Wiedereinsteigerinnen auch Information über die Möglichkeiten des Bezugs der Kinderbetreuungsbeihilfe.

Information und Beratung in allen arbeitsrechtlichen Fragen, wie z.B. Arbeitsvertrag, Pflegefreistellung, Karenz und Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bietet die Kammer für Arbeiter und Angestellte in Imst und Landeck.

In den Familienberatungsstellen erhalten Eltern kostenlos und anonym Beratung und Informationen zu rechtlichen Fragen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Erziehungs- und Partnerschaftsfragen, aber auch bei persönlichen Problemen.

Die Familienberatungsstellen werden in beiden Bezirken (in Ötztal Bahnhof und in Zams) vom Tiroler Sozialdienst geführt.

Die Erziehungsberatung des Landes Tirol (Außenstellen in Imst und Landeck) und das Institut für Familien- und Sozialberatung (Außenstelle in Landeck) führen Beratungsstellen mit Schwerpunkt Erziehung, Familien- und Sozialberatung.

2.6. Netzwerke

Ergebnisse der Gemeindebefragung und auch die persönlichen Gespräche vor Ort weisen auf wenige, aber gut organisierte Netzwerke hin, die Anliegen von Frauen fördern. Frauen unterstützen sich gegenseitig häufig, vor allem im Bereich der Kinderbetreuung, aber auch in der sozialen Hilfestellung für Frauen in Notsituationen.

Die Netzwerke reichen von Nachbarschaftshilfe, sozial unterstützenden Gemeinschaften (z.B. die Hospizgemeinschaft) bis zur Mitgliedschaft in örtlichen Vereinen (Chor, Theater-, Turnverein, usw.). Frauen leisten in diesen Vereinen sehr viel gemeinnützige Arbeit und ehrenamtliche Begleitung von kranken und hilfsbedürftigen Menschen. Auch in Vereinen mit primär nicht-sozialen Zielsetzungen (z.B. Chor) können sich informelle Netzwerke gegenseitiger Unterstützung entwickeln.

Am häufigsten wurden als unterstützende Netzwerke mit guter organisatorischer Kompetenz die Ortsbäuerinnen und die katholische Frauenbewegung des katholischen Familienverbandes genannt. Beide Initiativen sind gut in den Bezirken Imst und Landeck verankert.

Im Bezirk Landeck gibt es in Pettneu den Verein Frauensache. Die Leiterinnen des Vereins haben sich zum Ziel gesetzt, frauenspezifische Themen der Bevölkerung und insbesondere den Frauen näher zu bringen.

In den verschiedenen Vereinen eingebunden zu sein, ist ein wichtiges Element der Mitwirkung im dörflichen bzw. städtischen Leben.

Eine politische Verankerung von Frauen in den Gemeinden ist auch für das Einbringen von Frauenanliegen und Chancengleichheit in politischen Entscheidungen von besonderer Bedeutung. Frauen in leitenden Positionen und politischen Ämtern gehören im Tiroler Oberland zur Minderheit. In beiden Bezirken gibt es keine Bürgermeisterin (tirolweit sind es drei). Im Bezirk Imst gibt es vier Vizebürgermeisterinnen (Imst, Mils bei Imst, Tarrenz und Rietz), eine Landtagsabgeordnete und eine Nationalratsabgeordnete.

2.7. Zusammenfassung

In Imst und Landeck gibt es im Vergleich zu Österreich und Tirol weniger Einkind- und mehr Mehrkindfamilien. Allein erziehende Mütter in den Bezirken Imst und Landeck haben im Vergleich zu Österreich und Tirol seltener nur ein Kind zu betreuen, etwa gleich häufig zwei Kinder und deutlich häufiger drei und mehr Kinder unter 15 Jahren.

In Österreich und Tirol ist etwa ein Drittel der Frauen in Vollzeit erwerbstätig, in Imst und Landeck nur etwa ein Viertel. Auch bei den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten liegen die Frauen in den beiden Bezirken prozentmäßig unter denen in Österreich und Tirol. Die Anzahl der im Haushalt tätigen Frauen ist in Imst und Landeck weitaus höher als in Österreich und Tirol.

Es gibt eine relativ große „stille Arbeitsmarktreserve“.

Das Angebot an Kinderbetreuung ist sehr vielfältig, dies ist jedoch in den meisten Fällen nicht bedarfsgerecht auf die flexiblen Zeitanforderungen am Arbeitsmarkt abgestimmt.

Im Bereich der Kinderbetreuung fehlt es an Angeboten für Kinder bis drei Jahren. Für ältere Kinder ist der Bedarf an ganztägigen, ganztägigen, flexiblen Betreuungsangeboten, an Mittagstisch, nachschulischen und Ferienbetreuungsmöglichkeiten nicht gedeckt.

Auch im Bereich der Altenbetreuung kann z.T. die Nachfrage nicht gedeckt werden. Gerade diese beiden Faktoren dürften mitentscheidend dafür sein, dass in Imst und Landeck überdurchschnittlich viele Frauen nicht erwerbstätig sind.

Das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln entspricht im Inntal dem Bedarf, wird in einigen Tälern derzeit ausgeweitet, ist in manchen Tälern jedoch zu gering, um ein Pendeln zum Arbeitsplatz zu ermöglichen, besonders wenn die Arbeitszeiten außerhalb der „regulären“ Zeiten (wie z.B. in Büros) liegen.

3. Bildung

Das Angebot an beruflichen Ausbildungen ist in beiden Bezirken vielfältig. Dies betrifft sowohl den ersten als auch den zweiten Bildungsweg und ebenso den Bereich der Erwachsenenbildung (berufliche Qualifizierung, Persönlichkeitsbildung).

3.1. Angebote in den Bezirken

3.1.1. Lehre⁸

	Tirol		Imst		Landeck	
	2001 m/w	2002 m/w	2001 m/w	2002 m/w	2001 m/w	2002 m/w
Lehrstellensuchende	171/185	195/192	13/20	21/17	11/14	13/15
Gemeldete offene Lehrstellen	477	490	29	38	77	86

Abb. 13: Lehrstellensuchende und gemeldete Lehrstellen in Tirol und den Bezirken Imst und Landeck

Die 3 beliebtesten Lehrberufe bei Mädchen in Tirol sind Einzelhandelskauffrau (28,4%), Friseurin (13,6%) und Bürokauffrau (12,9%). Danach reihen sich mit Werten zwischen 7,7% (Hotel- und Gastgewerbeassistentin) und 2,4% (Restaurantfachfrau und Köchin) Lehrberufe im Bereich Tourismus-Gastgewerbe.

Bei den Burschen sind die 3 beliebtesten Lehrberufe in Tirol KFZ-Techniker (7,9%), Tischler (7,1%) und Koch (6,3%). (Quelle: Frauen in Tirol, 2002)

Betrachtet man die Wirtschaftsstruktur der Bezirke Imst und Landeck, so zeigt sich, dass Burschen eher die Chance auf einen Lehrberuf ihrer Wahl haben (Koch, Tischler), Mädchen jedoch vermehrt Lehrstellenangebote vorfinden, die sich mit ihren Berufswünschen wenig bis nicht decken.

⁸ Quellen: Statistik Austria, AMS, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer

Berufsschulen in den Bezirken

Bezirk Imst

- ◆ Berufsschule für Handel und Büro (Imst):
- ◆ Lehrberufe: Büro-, Einzelhandels-, Immobilien-, Industriekaufmann/frau, Verwaltungs-, KanzleiassistentIn (Notariat, Rechtsanwaltskanzlei)

Bezirk Landeck

- ◆ Berufsschule für Tourismus (Landeck):
- ◆ Lehrberufe: Hotel- und GastgewerbeassistentIn, Koch, Restaurantfachmann/frau, Koch und Restaurantfachmann/frau
- ◆ Berufsschule für Handel (Landeck):
- ◆ Lehrberuf: Einzelhandelskaufmann/frau

3.1.2. Berufsbildende mittlere und höhere Schulen

Für SchülerInnen nach der Pflichtschule stehen folgende Angebote zur Verfügung:

Bezirk Imst

- ◆ Höhere technische Bundeslehranstalt (Imst):
- ◆ Fachschule für Tischlerei
- ◆ Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Innenraumgestaltung und Holztechnik
- ◆ Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule (Imst):
- ◆ Handelsschule
- ◆ Handelsakademie, Schwerpunktform „Agrar-HAK“ (Schulversuch läuft aus); Schwerpunktform Sprachen; Schwerpunktform Informationsmanagement und Informationstechnologie
- ◆ Handelsschischule (Stams):
- ◆ Handelsschule für SchisportlerInnen
- ◆ Landwirtschaftliche Landeslehranstalt (Imst):
- ◆ Fachrichtungen Landwirtschaft und ländliche Hauswirtschaft

Bezirk Landeck

- ◆ Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule (Landeck):
- ◆ Schulversuch Handelsschule für Informationstechnologie
- ◆ Handelsakademie
- ◆ Bundesfachschule für wirtschaftliche Berufe (Landeck):
- ◆ Schwerpunkt: Gesundheit und Soziales
- ◆ Landwirtschaftliche Landeshaushaltungsschule (Landeck):
- ◆ Fachrichtung ländliche Hauswirtschaft
- ◆ Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik der Barmherzigen Schwestern (Zams)
- ◆ Gesundheits- und Krankenpflegeschule am Allgemeinen öffentlichen Krankenhaus (Zams)

Berufsausbildungen nach der Matura

- ◆ Pädagogische Akademie (Stams)
- ◆ Bildungsanstalt für Sozialpädagogik (Stams)
- ◆ IT-Kolleg – EDV und Organisation (Imst)

3.1.3. Zweiter Bildungsweg

Bezirk Imst

- ◆ Landwirtschaftliche Fachschule für Erwachsene (Imst)
- ◆ Imkerschule (Imst)

Bezirk Landeck

- ◆ Landwirtschaftliche Fachschule für Erwachsene (Landeck)
- ◆ Landwirtschaftliche Landeshaushaltungsschule
- ◆ Verein zur Ausbildung und Vermittlung von Tagesmüttern (Landeck)
- ◆ Aufbaurealgymnasium (Stams)
- ◆ Kolleg für Sozialpädagogik (Stams)

3.1.4. Erwachsenenbildung

In beiden Bezirken gibt es ein umfangreiches Angebot verschiedener Trägereinrichtungen, von denen einige auch außerhalb der Bezirkshauptstädte verortet sind.

Bezirk Imst

- ◆ BFI (Imst)
- ◆ WIFI (Imst)
- ◆ AMS (Imst)
- ◆ Volkshochschule (Imst, Ötztal-Bahnhof)
- ◆ LFI (Imst)
- ◆ Telezentrum (Silz)
- ◆ Erwachsenenschulen des Tiroler Kulturwerks (11 Außenstellen im Bezirk)
- ◆ Katholisches Bildungswerk (12 Außenstellen im Bezirk)
- ◆ Bildungshaus Stefanus (Karres)

Bezirk Landeck

- ◆ BFI (Landeck)
- ◆ WIFI (Landeck)
- ◆ AMS (Landeck)
- ◆ Volkshochschule (Landeck)
- ◆ LFI (Landeck)
- ◆ Erwachsenenschulen des Tiroler Kulturwerks (19 Außenstellen im Bezirk)
- ◆ Katholisches Bildungswerk (14 Außenstellen im Bezirk)

3.1.5. Aktuelle Projekte

Im Rahmen des Equal-Projekts „tu-was.com“ (Laufzeit bis Feber 2005) wurde in den beiden Bezirken mit Beginn November 2003 eine dezentrale und institutionsunabhängige Beratung zu Berufsorientierung, Bildung und Arbeitsuche installiert. Mobile BeraterInnen bieten jeweils donnerstags Beratungen in den Bezirksstädten oder alternierend in den anderen Gemeinden der Bezirke an. Damit soll der speziellen Situation der Menschen in den Tälern Rechnung getragen werden, die oft keine Möglichkeiten haben, Beratungsstellen außerhalb ihrer Wohnorte zu besuchen.

3.1.6. Förderungen für Bildungsvorhaben

Für Frauen und Männer, die eine Aus-, Fortbildung oder Umschulung planen, stehen Fördermittel des Landes Tirol, der AK, des WIFI und des AMS zur Verfügung. Kleine und mittlere Unternehmen des Tourismus und des Beherbergungsgewerbes können über die Österreichische Hotel- und Tourismusbank Förderungen für EDV-Schulungen beantragen.

EinwohnerInnen in den LEADER+ Gemeinden erhalten 50% ermäßigte Kurskosten im TeleZentrum Ötztal.

3.2. Bildung und Arbeitsmarkt

	Österreich		Tirol		Imst		Landeck	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt	3.195.725 (100,00)	3.483.719 (100,00)	264.644 (100,00)	284.985 (100,00)	20.451 (100,00)	21.210 (100,00)	16.660 (100,00)	17.236 (100,00)
Universität, (Fach-) Hochschule	229.594 (7,18)	155.515 (4,46)	18.203 (6,88)	10.701 (3,76)	776 (3,79)	359 (1,69)	620 (3,72)	246 (1,43)
Berufs- und Lehrerbildende Akademie	27.156 (0,85)	85.489 (2,45)	2.827 (1,07)	7.065 (2,48)	287 (1,40)	539 (2,54)	260 (1,56)	396 (2,30)
Kolleg, Abiturientenlehrgang	13.526 (0,42)	21.622 (0,62)	1.071 (0,40)	1.785 (0,64)	62 (0,30)	93 (0,44)	56 (0,34)	83 (0,48)
Berufsbildende höhere Schule	209.120 (6,54)	172.737 (4,96)	15.422 (5,83)	12.140 (4,26)	1.043 (5,10)	756 (3,56)	809 (4,85)	571 (3,31)
Allgemeinbildende höhere Schule	161.425 (5,05)	185.000 (5,31)	12.011 (4,54)	12.795 (4,49)	720 (3,52)	720 (3,39)	602 (3,61)	554 (3,21)
Berufsbildende mittlere Schule	222.404 (6,96)	549.064 (15,76)	21.282 (8,04)	48.049 (16,80)	1.787 (8,74)	3.654 (17,23)	1.343 (8,06)	2.989 (17,34)
Lehrlingsausbildung	1.468.367 (45,95)	796.806 (22,87)	114.639 (43,32)	67.539 (23,70)	9.274 (45,35)	4.633 (21,84)	7.630 (45,80)	3.533 (20,61)
Allgemeinbildende Pflichtschule	864.133 (27,04)	1.517.486 (43,55)	79.209 (29,93)	124.911 (43,83)	6.502 (31,80)	10.456 (49,30)	5.340 (32,05)	8.864 (51,43)

Abb. 14: Männer und Frauen (15 Jahre und älter) nach höchster abgeschlossener Berufsausbildung⁹:

⁹ Volkszählung 2001

Betrachtet man die höchsten Bildungsabschlüsse von Frauen so wird deutlich, dass in den beiden Bezirken die Anzahl der Frauen mit Universitäts- bzw. (Fach-) Hochschulabschluss weitaus geringer ist als die im Tiroler und Österreichischen Durchschnitt. Im Verhältnis zu diesen Bildungsabschlüssen bei Männern liegt die Anzahl der Frauen in Österreich und in Tirol noch bei über 50%, in Imst und Landeck jedoch weit darunter. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den berufsbildenden höheren Schulen, wobei hier allerdings die Unterschiede zu den Männern nicht so massiv ausfallen.

Bei den berufsbildenden mittleren Schulen überwiegen die Frauen, wobei sich die Bezirke hier im Vergleich zum Tiroler Durchschnitt nicht unterscheiden, im Vergleich zum Österreichischen Durchschnitt absolvieren in diesen beiden Bezirken mehr Frauen als Männer diesen Schultyp.

Österreichweit haben etwa halb so viele Frauen wie Männer einen Lehrabschluss. Tirolweit liegt die Anzahl der Frauen hier über jener der Männer, in Imst und Landeck wiederum haben mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen eine Lehre abgeschlossen.

Die Anzahl der PflichtschulabsolventInnen ohne weitere abgeschlossene Ausbildung liegt in Österreich und in Tirol bei unter einem Drittel der Männer, in Imst und Landeck nähern sich die Zahlen dem Drittel deutlich an. In Österreich und Tirol liegt die Anzahl der Frauen hier bei ca 43%, in Imst (49,3%) und Landeck (51,43%) jedoch praktisch bei der Hälfte.

In den beiden Bezirken verfügt etwa die Hälfte der Frauen lediglich über einen Pflichtschulabschluss.

3.3. Zusammenfassung

In beiden Bezirken besteht ein umfangreiches Angebot für Berufsausbildungen, sowohl im ersten als auch im zweiten Bildungsweg. Die Mehrzahl der offenen Lehrstellen liegt allerdings im Gastgewerbe, einem gerade von Mädchen wenig gewünschten Bereich. Etwa die Hälfte der Mädchen und Frauen über 15 Jahre verfügt lediglich über den Pflichtschulabschluss.

Auch wenn Mädchen heute weitaus mehr Möglichkeiten der Berufsausbildung offen stehen (und diese auch genutzt werden), so sind die Arbeitsmarktperspektiven doch nicht ermutigend:

Dem vielfältigen Angebot an beruflichen Aus- und Weiterbildungen steht in den beiden Bezirken gerade für Frauen ein Arbeitsmarkt gegenüber, dessen Arbeitskräftebedarf vorwiegend im Tourismus bzw. Gastgewerbe (und hier zumeist im niedrig qualifizierten Bereich) liegt.

Das hat zur Folge, dass gut qualifizierte Arbeitskräfte entweder aus den Bezirken abwandern oder zumindest auspendeln. Dieser Umstand wurde von den verschiedensten GesprächspartnerInnen und ExpertInnen im Rahmen der Erhebungen unabhängig voneinander angesprochen bzw. durch deren eigene berufliche Situation belegt.

Der eingeschränkte Arbeitsmarkt bietet kaum Anreize zur beruflichen Höherqualifizierung, weil sich die Investitionen in die Ausbildung nur selten durch eine Verbesserung der beruflichen Position rechnen. Dies gilt einerseits besonders für Personen mit eingeschränkter Mobilität (zumeist Frauen mit Betreuungspflichten), die das umfangreichere Arbeitsplatzangebot z.B. im Großraum Innsbruck nicht nutzen können, andererseits für Personen in Lebensphasen, in denen (neue) berufliche Entscheidungen getroffen werden müssen. Gerade junge Mädchen und Frauen überlegen sich die Sinnhaftigkeit einer anspruchsvolleren Berufsausbildung, wenn sie Familie und Kinder anstreben.

4. Der Arbeitsmarkt in den Bezirken Imst und Landeck

Mit Ausnahme des Bereichs entlang der Hauptverkehrswege (Inntal Autobahn, Westbahn, Arlberg Schnellstraße) herrschen in den Bezirken ungünstige innerregionale Erreichbarkeitsverhältnisse. Beide Bezirke sind auf Grund der topografischen Gegebenheiten als peripher einzustufen. Die Siedlungszentren des Bezirkes Imst befinden sich im Bereich Imst, im Inntal (Haiming), im Ötztal (Sölden, Längenfeld) und im äußeren Pitztal. Im Bezirk Landeck sind die Siedlungsschwerpunkte Landeck, Zams und die durch den Tourismus bedingte Siedlungsausweitung in den Bereichen St. Anton am Arlberg, Ischgl und Serfaus - Nauders.

Die Arbeitsmarktbezirke Imst und Landeck zählen zu den Bezirken mit einer konstanten, stark positiven Bevölkerungsentwicklung, Imst gehört zu den dynamischsten Bezirken österreichweit. Die Bevölkerungszuwächse liegen deutlich über den österreichischen Vergleichswerten. Die Ergebnisse der Volkszählung 2001 weisen für den Arbeitsmarktbezirk Imst ein Bevölkerungswachstum (1996 bis 2001) von 12,4% und für den Bezirk Landeck von 7% aus.¹⁰

4.1. Wirtschaftsstruktur

Die regionale Wirtschaftsstruktur wird in beiden Bezirken von einem überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil geprägt. Innerhalb des tertiären Sektors dominiert, mit Ausnahme der Tallagen des Inntals, vor allem der zweisaisonale Tourismus, gefolgt vom Handel. In diesem Sektor liegt das Tiroler Oberland über dem tirolweiten und auch österreichweiten Durchschnitt. Im sekundären Sektor hat vor allem die Bauwirtschaft größere Bedeutung, wobei auch diese sehr vom Tourismus profitiert. In diesem Wirtschaftssektor liegen beide Bezirke mit 24% in Imst und mit 21% in Landeck sowohl unter dem Tiroler (32%) als auch unter dem österreichischen (41%) Niveau.

Wichtige Standorte des unterrepräsentierten industriell-gewerblichen Sektors sind die Bezirkshauptorte Imst und Landeck. Im Bezirk Landeck sind auch größere Betriebe in Zams und Pians angesiedelt. Die größten

¹⁰ Quelle: AMS Bezirksprofile Imst und Landeck, Tirol 2002

Produktionsbetriebe liegen in den Branchen Holzindustrie und Bauwesen im Bezirk Imst, in der Nahrungsmittelindustrie, Textilindustrie und der Bauwirtschaft im Bezirk Landeck.

2002	Imst	Landeck	Tirol	Österreich
primärer Sektor	1,2%	1,5%	1,8%	2%
sekundärer Sektor	23,7%	20,9%	32,2%	41%
tertiärer Sektor	75,1%	77,6%	66%	57%

Abb. 15: Wirtschaftsstruktur in den Bezirken Imst und Landeck, Tirol und Österreich, Quelle:AMS

Die Wirtschaftsstruktur im Oberland ist überwiegend klein- und mittelbetrieblich organisiert. 46% (6256) der im Bezirk Imst beschäftigten und 48% (5931) der im Bezirk Landeck beschäftigten Männer und Frauen arbeiten in einem Betrieb mit bis zu 20 Beschäftigten.

	Alle	Bau	Gastg.	Kredit	Ö.	Ö.P.					
	Sachg	Handel	Verkehr	Vers	Verw.	Dienst					
	.			Unt.	Ges.						
				Dienste	Soz.						
Bezirk Imst	1.781	186	142	324	581	96	20	101	28	88	115
Inneres Pitztal	69	2	0	4	48	8	0	1	1	1	1
Äußeres Pitztal	80	8	6	10	36	2	1	0	2	3	8
Imst und Umgebung	588	85	50	131	97	26	8	54	10	47	37
Mieminger Plateau	99	6	6	20	30	7	2	6	3	3	8
Hinteres Ötztal	297	8	14	22	201	18	2	7	1	6	11
Mittleres Ötztal	193	22	27	23	72	13	3	4	2	6	15
Vorderes Ötztal	173	11	15	38	53	8	1	13	2	7	16
Inntal	282	44	24	76	44	14	3	16	7	15	19
Bezirk Landeck	1.784	150	124	237	733	69	17	104	32	66	111
Stanzertal	287	23	13	32	114	7	1	19	4	5	22
Paznaun	375	26	18	32	217	16	3	13	5	6	15
Oberstes Gericht	168	15	9	24	68	7	1	7	3	3	15
Oberes Gericht	189	18	21	25	54	10	2	7	7	6	13
Sonnenterrasse	252	11	12	14	186	4	1	2	3	3	4
Landeck und Umgeb.	513	57	51	110	68	25	9	56	10	43	42

Abb. 16: Anzahl der Betriebe mit standardbeschäftigten Arbeitnehmern 2002 in Tirol11

Bezirk Imst

Der zweisaisonale Tourismus ist der dominierende Faktor. In der Saison 2002/03 gab es im Bezirk 5.045.102 Gästenächtingungen, davon entfielen 65,9% auf das Winterhalbjahr. Es gibt doppelt so viele private Betriebe, die in der Sommersaison an Gäste vermieten (1.775), als gewerbliche Vermieter (889). Im Bereich der Privatzimmervermietung sind 923.509 Nächtigungen und im Bereich gewerblicher Zimmervermietung 4.121.593 Nächtigungen zu verzeichnen. Industrie und Gewerbe (Hauptstandort Imst) sind im Bezirk Imst unterrepräsentiert.

GROSSE PRODUKTIONSBETRIEBE (ger. Beschäftigtenstände Ende 2002)¹²

Holzindustrie Pfeifer GmbH & CoKG (Sägewerk), Imst 552
AT-Thurner Bau GmbH (Bauunternehmen), Imst 210
Thurner Franz Ing. GmbH & CoKG (Baumeister), Ötz 176
Maurer-Wallnöfer GmbH & CoKG (Bau- und Zimmermeister), Ötztal-Bahnhof
113

GROSSE DIENSTLEISTUNGSBETRIEBE (ger. Beschäftigtenstände Ende 2002)

Bergbahnen Sölden GmbH & CoKG, Sölden (Winterhöchststand) 455
Hofer KG (Lebensmittelhandel), Rietz 415
MS-Design Auto Tuning GmbH, Roppen 245
Sparkasse Imst 160
Riml Martin GmbH (Hotels), Sölden 146
Trofana Erlebnisdorf und Gastronomie GmbH, Mills bei Imst 131
Pirktl Holiday GmbH & CoKG Gasthof Schwarz, Obermieming 125

Bezirk Landeck

Im Bezirk Landeck ist der Tourismus der dominierende Wirtschaftsfaktor. In der Saison 200/01 gab es 6.500.821 Nächtigungen, davon 74,4% in der Wintersaison. Die Saison 2002/03 brachte eine Steigerung der Nächtigungen auf 6.709.953. Die privaten Vermieter verzeichnen 1.855.199 Nächtigungen und die gewerblichen Vermieter Nächtigungen im Ausmaß von 4.854.754.

¹² Quelle: AMS Bezirksprofil Imst 2002

GROSSE PRODUKTIONSBETRIEBE (ger. Beschäftigtenstände Ende 2002)¹³

- Handl Tyrol (Fleischwaren), Pians 279
- Erwin Bouvier GmbH & CoKG (Installationen), Zams 196
- Goidinger Werner Dipl. Ing. (Bau- und Betonwaren GmbH), Landeck 107
- Linz Textil GmbH (Spinnerei), Landeck 106

GROSSE DIENSTLEISTUNGSBETRIEBE (ger. Beschäftigtenstände Ende 2002)

- Allgemein öffentl. Krankenhaus Zams 468
- Silvretta Seilbahn Ischgl (Winterhöchststand) 410
- Arlberger Bergbahnen, St. Anton/A. (Winterhöchststand) 360
- Volksbank Landeck reg.GmbH 137
- Grissemann SB Großmarkt, Zams 125

4.2. Erwerbstätigkeit

Die Zahl der Beschäftigten ist in beiden Arbeitsmarktbezirken in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Der Zuwachs der männlichen und weiblichen Beschäftigten ist im Bezirk Imst zwischen 1997 und 2002 um 9,4% gestiegen, im Bezirk Landeck um 12,4%.¹⁴

2002	Imst	Landeck
Berufstätige	23.883	19.451
Frauen	9.058	7.377
Männer	14.825	12.074
Frauenanteil in %	37,9	37,9

Abb.17: Daten Berufstätige, Quelle AMS

Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten und das konservative Frauen- und Familienbild halten - neben den fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten - die Frauen von einer vermehrten Beteiligung am Erwerbsleben ab.

¹³ Quelle: AMS Bezirksprofil Landeck 2002

¹⁴ Quelle: AMS Bezirksprofile Imst und Landeck, Tirol 2002

Die Frauenerwerbsquote lag 2002 mit 55% im Bezirk Imst und 57% im Bezirk Landeck weit unter der österreichischen (68%), aber auch unter der bereits unterdurchschnittlichen Tiroler (62%) Quote.

2002	Imst	Landeck	Tirol	Österreich
Unselbständig Beschäftigte	21.025	17.124	271.148	3.155.161
Frauen	8.139	6.629	120.009	1.424.094
Männer	12.886	10.495	151.139	1.731.068
Frauenanteil in %	38,7	38,7	42,5	45,1
Erwerbsquote in %	69,5	71,3	72,1	74,8
Frauen	55,3	57,3	61,7	68,4
Männer	82,6	83,7	81,8	80,6

Abb.18: Daten Erwerbstätigkeit, Quelle AMS

38 % der Berufstätigen in den Bezirken Imst und Landeck waren im Jahr 2002 Frauen. Bei den unselbständigen Beschäftigten betrug der Frauenanteil 39%, das entspricht einer Zunahme von 9,8% (+728 Frauen) im Bezirk Imst und 8,2% (+502 Frauen) im Bezirk Landeck gegenüber dem Jahr 2001. Bei den unselbständig berufstätigen Männern kam es zu einer Zunahme der Arbeitnehmer von 5,6% (+684 Männer) im Bezirk Imst und 1,2% (+127) im Bezirk Landeck.

2002	Imst			Landeck		
	Insg.	% Männer	% Frauen	Insg.	% Männer	% Frauen
Land- und Forstw.	219	70,3	29,7	303	80,5	19,5
Textilindustrie	213	44,6	55,4	219	83,6	16,4
Holzverarbeitung	799	87,1	12,9	65	76,9	23,1
Metallbe- u. verarb.	156	82,0	18,0	100	82,0	18,0
Fahrzeugbau	58	70,7	29,3	3	66,7	33,3
Bauwesen	1.994	88,2	11,8	2.501	85,7	14,3
Handel	2.893	58,4	41,6	1.981	54,9	45,1
Beherb.- und Gaststättenw.	6.184	42,0	58,0	8.337	43,6	56,4
Verkehr u. Nachrichtenüberm.	2.006	76,8	23,2	2.346	80,7	19,3
Sachgütererz.	4.459	79,0	21,0	4309	78,8	21,2

Abb.19: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen 2002, Quelle: AMS Bezirksprofil Imst und Landeck 2002, eigene Berechnungen

Die Beschäftigung konnte insbesondere im tertiären Sektor, vor allem im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und im Bezirk Landeck auch im Bereich Sachgütererzeugung und der Bauwirtschaft ausgeweitet werden.

Im Bezirk Imst sind 21% aller ArbeitnehmerInnen des Bezirkes im Handel und 21% im Gastgewerbe beschäftigt. 16% der im Bezirk Beschäftigten arbeiten in der Sachgüterbranche und 14 % im Baugewerbe.¹⁵

Der Tourismus ist im Bezirk Landeck der führende Arbeitgeber. 26% aller ArbeitnehmerInnen sind im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt. Eng mit dem Gastgewerbe verbunden ist die Baubranche, die 19% aller Erwerbstätigen beschäftigt. Gefolgt werden diese beiden Branchen vom Handel und der Sachgütererzeugung mit jeweils 12 % aller Beschäftigten im Bezirk.

4.3. Arbeitslosigkeit¹⁶

Das Niveau der Arbeitslosigkeit liegt deutlich über dem Landes- aber auch über dem Österreichdurchschnitt. Die Arbeitslosigkeit der Frauen liegt in beiden Bezirken deutlich über der der Männer. Die Arbeitslosenquote betrug im Bezirk Imst im Jahresdurchschnitt 2002 7,4%, wobei die Frauenarbeitslosenquote von 8,2% über jener der Männer mit 6,9% lag.

2002	Imst	Landeck	Tirol	Österreich
Zahl der Arbeitslosen	1559	1.644	15.243	232.418
Frauen	665	785	6.991	98.041
Männer	894	860	8.252	134.377
Arbeitslosenquote in %	7,4	9,6	5,3	6,9
Frauen	8,2	11,8	5,5	6
Männer	6,9	8,2	5,2	7,2

Abb.20: Daten Arbeitslosigkeit, AMS Grundsatzabteilung

15 Quelle: unselbständig Beschäftigte Ende Juli, in: AK Tirol, Wirtschafts- und Sozialstatistisches Jahrbuch 2002; eigene Berechnungen

16 AMS Tirol, Geschäftsbericht 2002, Bezirksprofile 2001 Arbeitsmarktbezirke Imst und Landeck

Im Bezirk Landeck liegt die Frauenarbeitslosenquote mit 11,8% deutlich über der Arbeitslosenquote der Männer von 8,2%.

Die Arbeitslosenquote der Frauen in Tirol liegt mit 5,5 % geringfügig über der der Männer mit 5,2% und somit unter dem Wert der österreichischen Frauenarbeitslosenquote von 6%.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach dem Alter, der Berufsstruktur bzw. der Qualifikation verläuft nur zum Teil im landesweiten Trend. Die Zahl der Arbeitslosen ist für alle Altersklassen gering gestiegen. Deutlich höher als im Österreich- und im Landesvergleich sind Arbeitslosenzahlen aus dem Bereich der Saisonberufe.

2002	Imst	Landeck	Tirol
Vorgem. Arbeitslose m. Kinderbetreuungspflichten	116	40	759
Frauen	113	36	721
Männer	3	4	38

Abb.21: Vorgemerke Arbeitslose mit Kinderbetreuungspflichten, Quelle: AMS

Bei den vorgemerkten Arbeitslosen mit Kinderbetreuungspflichten kam es zu einer Abnahme in beiden Bezirken. Laut AMS verzeichnete Landeck den stärksten Rückgang der Personen mit Betreuungspflichten mit – 40%. Die Veränderung im Bezirk Imst zeigte sich gegenüber dem Vergleichsjahr 2001 um – 4,1%. Diese Tendenz zeigt sich auch im landesweiten Vergleich, einzig der Bezirk Kitzbühel zeigt eine steigende Anzahl von Personen mit Betreuungspflichten.

Auffallend ist, dass vorgemerkte Arbeitslose mit Betreuungspflichten zu über 90% Frauen sind. Wobei der Bezirk Imst mit 97,4% deutlich über dem Bezirk Landeck mit 90%-igem Frauenanteil liegt.

Bezirk Imst

Im Jahresdurchschnitt 2002 lag die Arbeitslosenquote im Bezirk Imst bei 7,4% (2001 – 7,7), wobei die Frauenarbeitslosigkeit mit 8,2% (2001 - 9%) über jener der Männer 6,9% (2001 - 6,8) lag. Insgesamt waren im Jahr 2002 im Bezirk 1.559 Personen mit einem Frauenanteil von 42,7% arbeitslos gemeldet.

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit betrug gegenüber dem Vorjahr 3,8%, wobei bei den Männern die Arbeitslosigkeit um 7,2 % zunahm und die der Frauen um 0,6 % abnahm.

Die Zahl der arbeitslosen AusländerInnen stieg um 0,5%, wobei im Vergleich zu 2001 die Zahl der arbeitslosen AusländerInnen um 4,8% sank.

Der Arbeitsmarktbezirk Imst hat einen hohen Anteil an AuspendlerInnen und einen vergleichsweise geringen Anteil an EinpendlerInnen aus anderen Arbeitsmarktbezirken. 47%¹⁷ der im Bezirk wohnenden Erwerbsaktiven pendeln in andere Arbeitsmarktbezirke. Vorrangiges Ziel beim Auspendeln ist Innsbruck.

Bezirk Landeck

Die Arbeitslosenquote im Bezirk betrug im Jahresschnitt 2002 9,6% (2001 9,8%), wobei die Frauenarbeitslosigkeit von 11,8% (2001 – 12,7%) weit über jener der Männer von 8,2% (2001 – 8,1%) lag. Insgesamt waren im Jahr 2002 1.644 Personen arbeitslos gemeldet, die Zunahme gegenüber dem Vorjahr betrug 2%. Der Frauenanteil der arbeitslos Gemeldeten lag bei 47,7%.

Die Zahl der arbeitslosen AusländerInnen stieg gegenüber dem Jahr 2001 um 4,2%, der Anteil der Ausländerinnen stieg dabei um 5,5%.

Der Arbeitsmarktbezirk hat einen relativ hohen Anteil an AuspendlerInnen, 35% der im Bezirk wohnenden erwerbstätigen Personen zählen dazu. Ziele der AuspendlerInnen sind in erster Linie Arbeitszentren im Bezirk Imst und im Raum Innsbruck.¹⁸

4.3.1. Arbeitslosigkeit nach Wirtschaftsabschnitten

Die regionale Wirtschaftsstruktur des Oberlandes mit dem überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil im Tourismus und in der Bauwirtschaft spiegelt sich auch in der Arbeitslosigkeit wider.

Die Saisonberufe dominieren in der Arbeitslosigkeit 2002 nach der Berufsstruktur in den Bezirken Imst (51%) und Landeck (61%). Damit liegen sie weit über dem Tiroler Landesdurchschnitt von 43% und dem österreichischen Wert von 25%.

17 25 – 44-jährige, die über die Bezirksgrenzen auspendeln; Vgl: Erwerbschancen und Berufslaufbahnen, Tirol und seine Teilregionen, WFW, Synthesis Forschungs Ges.m.b.H., Innsbruck 2002

18 25 – 44-jährige, die über die Bezirksgrenzen auspendeln; Vgl: Erwerbschancen und Berufslaufbahnen, Tirol und seine Teilregionen, WFW, Synthesis Forschungs Ges.m.b.H., Innsbruck 2002

In den Produktionsberufen liegt die Arbeitslosigkeit im Bezirk Imst mit 19% über dem Landesdurchschnitt, jedoch noch deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt. Auch der Anteil der Arbeitslosigkeit in den Dienstleistungsberufen liegt mit 30% im Bezirk Imst, bzw. mit 26% im Bezirk Landeck deutlich unter dem österreichischen Wert, aber auch unter dem Anteil der Tiroler Arbeitslosen von 38%.

ARBEITSLOSIGKEIT NACH DER BERUFSSTRUKTUR (Anteil der arbeitslosen Personen nach Berufen an den arbeitslosen Personen insgesamt in % 2002)	Imst	Landeck	Tirol	Österreich
Saisonberufe (0, 16-17, 50-52)	50,5	60,6	42,8	25,0
Produktionsberufe (10-15, 18-39)	19,2	13,2	18,8	29,1
Dienstleistungsberufe (40-48, 53-89)	30,3	26,2	38,3	45,9
ARBEITSLOSIGKEIT NACH DER QUALIFIKATIONSSTRUKTUR (Anteil der arbeitslosen Personen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung an den arbeitslosen Personen insgesamt in % 2002)	Imst	Landeck	Tirol	Österreich
Pflichtschule, keine Ausbildung	43,8	45,0	42,3	45,0
Lehre, Meisterprüfung	44,4	43,5	41,2	37,9
Mittlere Schule	6,6	7,1	7,4	6,0
Höhere Schule	4,5	3,8	6,0	7,9
Akademie, Hochschule, Universität	0,7	0,6	3,0	3,1
Ausbildung nicht erfaßt	0,1	0,1	0,1	0,2

Abb.22: Quelle: AMS, Bezirksprofile Imst und Landeck

Der Verlauf der Arbeitslosenquote über das Arbeitsjahr Juli 2002 bis Juli 2003 zeigt einen deutlichen Unterschied in der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern nach den Berufssparten. In beiden Bezirken zeigt sich eine Arbeitslosenspitze bei den Frauen nach der Sommer- bzw. Wintersaison im Tourismus, wobei im Bezirk Landeck die Saisonarbeitslosigkeit der Frauen, mit Spitzen einer Arbeitslosenquote von 25,2%, die besondere Bedeutung des Tourismus als Arbeitgeber deutlich macht.

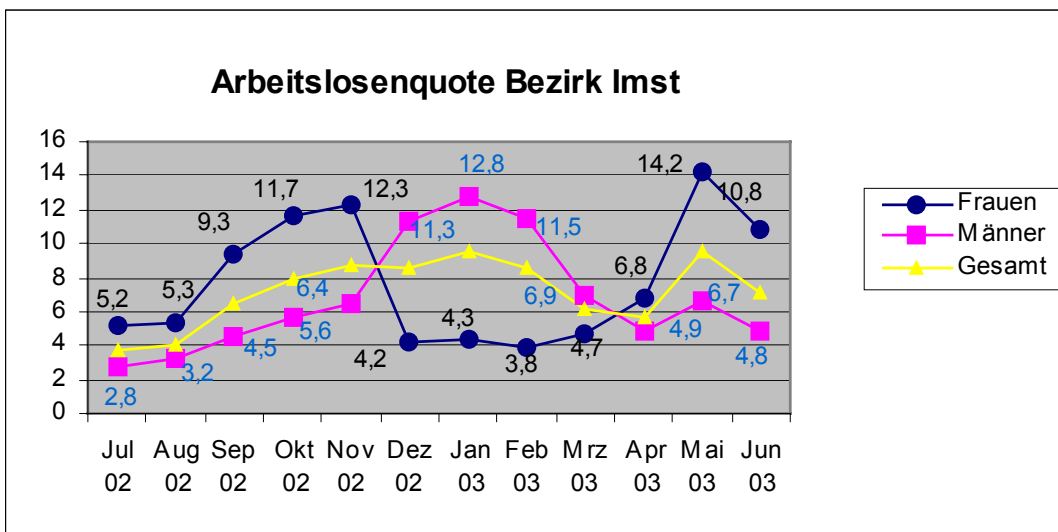


Abb.23: Arbeitslosenquoten Frauen und Männer Juli 2002 bis Juni 2003, Quelle: AMS

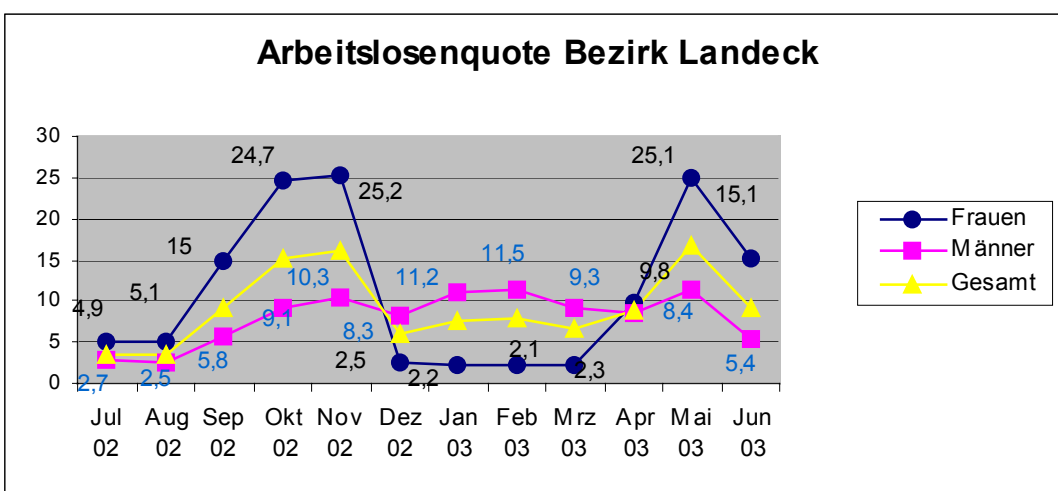


Abb.24.: Arbeitslosenquoten Frauen und Männer Juli 2002 bis Juni 2003, Quelle:AMS

Bei den Männern zeigt sich die Spitze der Arbeitslosigkeit vor allem in den Wintermonaten. Die Spitzenwerte der Frauen erreichen die Männer nur im Bezirk Imst. Im Bezirk Landeck ist das Bild der saisonalen Arbeitslosigkeit bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt. So zeigen sich Arbeitslosenspitzen in den Zwischensaisonen von 25%.

4.3.2. Besondere Erfordernisse zur Arbeitsaufnahme

Wollen Frauen in den Bezirken Imst und Landeck erwerbstätig werden, stehen sie bereits im Vorfeld vor hohen Anforderungen:

Besonders Frauen aus den Tälern finden selten qualifizierte Arbeitsplätze in ihrer Umgebung und sind damit auf das Pendeln angewiesen. Die öffentlichen Verkehrsmittel ermöglichen dies allerdings nur bedingt.

Die Kinderbetreuung muss geregelt werden. Da, wo keine Unterstützung innerhalb der Familie oder des nahen sozialen Umfelds möglich ist, wird der zeitliche Spielraum der Frauen durch die (meist unflexiblen und nur selten ausreichenden) Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen eingeschränkt.

Die gesellschaftlichen Normen in den beiden Bezirken favorisieren Frauen, die die Familie in den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen stellen. In diesem Zusammenhang sind besonders Mütter, die erwerbstätig werden möchten, auch mit gesellschaftlicher Zurückweisung oder zumindest mangelnder Unterstützung konfrontiert.

Sehr nüchtern betrachtet besteht auch ein besonderes Erfordernis zur Arbeitsaufnahme für gut qualifizierte Frauen oft darin, unter ihren Qualifikationen zu arbeiten. Es ist einfacher, z.B. als Zimmerfrau in der eigenen Gemeinde zu arbeiten als für den erlernten Beruf täglich weit zu pendeln und die damit verbundene Organisation des Familienlebens befriedigend zu gestalten.

4.4. Arbeitsmarktperspektiven

Die „stille Arbeitsmarktreserve“ wurde im Kapitel „Leben in den Bezirken Imst und Landeck“ dargestellt. Sie ergibt sich aus der Anzahl der Personen, die derzeit ihren Lebensunterhalt und den ihrer Kinder nicht allein aus eigenen Mitteln bestreiten können und die arbeitslos, in Karenz oder ausschließlich im Haushalt tätig sind.

Dass sehr viele Menschen aus diesen Personengruppen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden, wenn sie mit den Familienpflichten in Einklang zu bringen wäre, beweist der sehr große Ansturm auf die Informationsveranstaltung

anlässlich der MitarbeiterInnen - Suche des Trofana Tyrol im Jahr 2002. Hier wurden fast ausschließlich Teilzeitarbeitsplätze angeboten, der Betrieb stellt auch Kinderbetreuung zur Verfügung. Somit ist ganz eindeutig ein hoher Bedarf an familienfördernden Arbeitsplätzen gegeben.

Zudem gibt es derzeit in beiden Bezirken etwas über 8.000 SchülerInnen, davon sind über 2.000 älter als 15 Jahre. Ein Teil davon wird in naher Zukunft eine Arbeitsstelle suchen.

4.5. Besondere Aspekte

4.5.1. Tourismus

Der Tourismus ist in beiden Bezirken der wichtigste Wirtschaftsfaktor: Einerseits bietet er die meisten Arbeitsplätze, andererseits die größten Verknüpfungspunkte zu anderen Wirtschaftszweigen (z.B. Handel, Baugewerbe, Landwirtschaft).

Arbeitsplätze im Tourismus sind allerdings wenig gefragt. Der Tourismusbereich ist durch eine sehr hohe Personalfluktuaton gekennzeichnet. Als häufigste Gründe dafür werden die ungünstigen Arbeitszeiten, das niedrige Lohnniveau, die teils unattraktiven Arbeitsbereiche und (laut Blaickner et al. an erster Stelle) das schlechte Arbeitsklima sowie mangelnde Führungskompetenz der Vorgesetzten genannt.¹⁹

In letzter Zeit werden verschiedene Versuche unternommen, das Image des Tourismus als Arbeitsbereich zu verbessern und familienfördernde Maßnahmen zu setzen.

¹⁹ Blaickner, Jörg/Dorner, Stefan/Kallina, Astrid: Gründe für die hohe Personalfluktuaton in Tiroler Tourismusbetrieben. Seminararbeit, Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Personalwirtschaft, Innsbruck 2002

4.5.2. Schwarzarbeit

Bei den Interviews mit den verschiedensten PartnerInnen wurde die Schwarzarbeit im Tourismus als besonderes Phänomen der Bezirke erwähnt. Viele Frauen arbeiten demzufolge – unangemeldet – besonders an den Wochenenden (Urlauberwechsel) als Reinigungskräfte in Beherbergungsbetrieben.

Dadurch entsteht einerseits volkswirtschaftlicher Schaden, andererseits sind die negativen Konsequenzen dieser Art des Geldverdienens den Frauen selbst nicht bewusst. Das schnelle Geld bar auf die Hand verführt dazu, die Folgen mangelnder (oder nicht vorhandener) sozialer Absicherung nicht ernst zu nehmen. So gibt es viele Frauen, die lange Zeit hindurch oft schwer arbeiten, daraus aber keine Sozialversicherung und keinen Pensionsanspruch erwerben.

Diese Form der – meist relativ gut bezahlten – Schwarzarbeit trägt auch mit dazu bei, dass viele Frauen keine ihren eigenen Qualifikationen entsprechende Arbeitsplätze suchen. Es ist einfacher, in der nahen Umgebung putzen zu gehen als für einen besseren Arbeitsplatz tagtäglich eine längere und oft anstrengende Fahrtstrecke zurück zu legen und dabei – „kurzsichtig“ betrachtet – nicht wesentlich mehr zu verdienen.

4.5.3. Heimarbeit

Aufgrund der regionalen Gegebenheiten erscheint Heimarbeit eine sinnvolle Variante der Erwerbstätigkeit gerade für Frauen zu sein.

Die InterviewpartnerInnen berichteten, dass allerdings keine positiven Erfahrungen mit häuslicher Erwerbstätigkeit bestünden. Es gäbe praktisch keine qualitätsvollen Arbeitsplätze zu Hause. Versuche mit Telearbeit scheiterten z.B. am Problem des Datenschutzes. Die in den Zeitungen angebotenen Heimarbeiten seien entweder ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse (und z.T. mit hohen Investitionskosten verbunden) oder unseriöse Tätigkeiten (z.B. entpuppten sich „Telefonistinnen-Stellen“ als Telefonsex-Tätigkeit).

Eine gänzlich andere Situation besteht natürlich für Bäuerinnen, deren Arbeitsplatz ja ident ist mit ihrem Wohnsitz. Die Arbeit von Bäuerinnen fällt unserer Definition nach aber nicht in den Bereich „Heimarbeit“.

Aus der Sicht von Frauen lässt sich ganz allgemein sagen, dass Heimarbeit zwar attraktiv klingen kann, aber viele Fallen in sich birgt. Die Vision der zu Hause erwerbstätigen Mutter ist im Positiven geprägt von Flexibilität und Zeit für die Familie, auf der anderen Seite bedeutet diese Variante der Erwerbstätigkeit aber auch erhöhten Stress. Dadurch, dass der Arbeitsplatz zu Hause ist, könnte leicht die Illusion und Anforderung entstehen, dass Kinder und Haushalt „neben“ der Erwerbstätigkeit leicht zu managen sein müssten. Die Vorstellung, z.B. neben einem weinenden Kind, dem Essen auf dem Herd und dem klingelnden Postboten ein wichtiges berufliches Telefonat führen zu müssen, zeigt sehr schnell die Kehrseite der Medaille.

Krings²⁰ untersucht den Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimedienbereich aus der Gender-Perspektive. Die neuen Arbeitsbedingungen sind u.a. geprägt von Eigenverantwortlichkeit, besonders was die Zeiteinteilung betrifft. E-working kann auch von zu Hause aus stattfinden. Krings stellt fest, dass auf Seiten der Frauen eine Anpassung an das „männliche Modell der Erwerbstätigkeit“ stattfand, d.h. dass der Beruf zum Mittelpunkt des Lebens wird und traditionell weibliche Lebenskonzepte in den Hintergrund treten. Diese Erkenntnisse widersprechen dem Klischee, dass flexible Arbeit und Heimarbeit automatisch familienfördernd sein müssen. Laut Krings ist qualifizierte flexible Arbeit mit hoher Leistungsanforderung verbunden.

Auf Seiten der Männer beobachtet Krings keine Annäherung an weibliche Lebensentwürfe. Männer werden allerdings weitaus mehr als die Generation vor ihnen hinsichtlich Haushalt und Familienarbeit „in die Pflicht genommen“.

4.6. Einkommenssituation

Tirol liegt, auf Grund der stark touristisch geprägten Wirtschaftsstruktur bei den Einkommen unter dem österreichischen Durchschnitt von Euro 2.026,-. Zu den einkommensschwächeren Regionen Österreichs zählen auch die Bezirke Imst und Landeck. Die Frauenlohndiskriminierung liegt mit dem durchschnittlichen

²⁰ Krings, Bettina Johanna: Der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimedienbereich aus der Genderperspektive, 2002

Frauenlohn am durchschnittlichen Männerlohn 2002 gemessen in den Bezirken Imst bei 69,3% und Landeck bei 74,3%, wobei diese Differenz der Einkommen nach Wirtschaftssparten starke Schwankungen aufweist, wie z.B. im Handel.

2002	Imst			Landeck			Tirol		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Alle Wirtschaftsklassen	1.802	2.071	1.436	1.807	2.042	1.517	1.935	2.261	1545
Textilindustrie	1.901	2.411	1.491	2.087	2.161	1.713	1.829	2.370	1.539
Bauwesen	2.130	2.208	1.552	2.188	2.298	1.529	2.150	2.257	1.527
Handel	1.797	2.090	1.385	1.790	2.086	1.430	1.791	2.218	1.402
Beherb.- und Gaststättenw.	1.641	1.900	1.453	1.707	1.904	1.554	1.559	1.766	1.418

Abb.25: Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen (HV) nach Wirtschaftsklassen (ONACE) 2002. Dem Arbeitsmarktbezirken zugeordnete HV-Verrechnungseinheiten

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung führt zu einer ungleichen Verteilung der finanziellen Ressourcen zwischen Frauen und Männern. Frauen verdienen einerseits weniger als Männer, da sie bevorzugt in Niedriglohnbranchen tätig sind, zudem leisten Frauen wesentlich mehr unbezahlte Arbeit. Neben dem stärkeren Einsatz in der Haushalts- und Familienarbeit sind es vor allem auch die unbezahlten Tätigkeiten wie die Pflege und Unterstützung der Eltern und Angehörigen, unbezahlte soziale Leistungen und Nachbarschaftshilfe. Laut UNO leisten Frauen weltweit rund zwei Drittel aller Arbeitsstunden, erhalten dafür jedoch nur 10% des Einkommens und der Vermögensbesitz liegt bei 1%.

4.7. Qualifizierungsmaßnahmen des AMS

Das AMS Tirol fördert und unterstützt vielfältige Schulungsmöglichkeiten im Bereich der beruflichen Orientierung und Qualifizierung. Alle Kursmaßnahmen des Arbeitsmarktservice dienen der Vermittlungsvorbereitung und Vermittlungsunterstützung. Kursteilnehmerinnen müssen arbeitsfähig und bereit sein, unmittelbar nach Abschluss der Schulung eine Beschäftigung anzutreten.

Für Wiedereinsteigerinnen fördert das AMS Wiedereinstiegskurse und Berufsorientierungskurse, welche den Frauen eine optimale Unterstützung in der Vorbereitung und Planung des Wiedereinstieges geben sollen.

Zudem gibt es viele Schulungsmaßnahmen im Bereich Ausbildung, Umschulung und Höherqualifizierung, die gefördert werden. Die Bereiche, in denen Frauen diese Schulungen besuchen können, sind vielfältig gestreut und reichen von Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg, über EDV Ausbildungen (ECDL, E-Commerce – ManagerInnen-ausbildung), Sprachkurse, Qualifizierung im kaufmännischen Bereich bis hin zur Ausbildung im Gesundheitsbereich (z.B. Pflegebereich oder einer Ausbildung zu medizinischen Masseurin) und Gastgewerbekursen. Vermehrt werden für Frauen und Mädchen auch Schulungsmaßnahmen in männerdominierten Branchen angeboten, z.B. startete im Juni ein Lehrgang für Frauen zu einer CNC Ausbildung.

Eine wichtiger Aspekt der Schulungsmaßnahmen ist die Unterstützung bei der aktiven Arbeitsplatzsuche mit Bewerbungstraining und Bewerbungscoaching.

Die Gewährung von Kursmaßnahmen wird nach der arbeitsmarktpolitischen Situation von den zuständigen BetreuerInnen entschieden.

Im Falle einer Schulungsmaßnahme trägt die Kurskosten das AMS, bei einem Teil der Kurse werden auch Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten.

4.8. Die Situation von Wiedereinsteigerinnen

Durch das Kinderbetreuungsgeld tendieren Frauen verstärkt dazu, die ersten drei Jahre nach der Geburt des Kindes keine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, die Zuverdienstmöglichkeiten werden nur in geringem Maße genutzt (Quelle: Lutz, 2002).

Karenzzeiten sind eine äußerst sensible Phase für den weiteren Berufsverlauf von Frauen. Je länger die Karenz dauert, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg.

Für die meisten Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg neben der Vereinbarungsproblematik mit Dequalifizierung verbunden: die in dieser

Lebensphase gewünschten Teilzeitarbeitsplätze erfordern in den meisten Fällen eine geringere Qualifikation als die vor der Familienphase ausgeübte Vollzeitstelle, bringen niedrigeren Lohn, weniger Befriedigung und ein geringeres Sozialprestige.

Wiedereinsteigerinnen werden zu einer speziellen Zielgruppe (und damit häufig auch zu einer Problemgruppe) gemacht, die gekennzeichnet ist von mangelnder Flexibilität und Mobilität. Frauen, die wieder in eine Erwerbstätigkeit einsteigen wollen, haben vielfach mit Selbstzweifeln und Minderwertigkeitsgefühlen zu kämpfen, wenn sie die Etikettierung als Problemgruppe annehmen. Die Fähigkeiten, die Frauen während der Familienphase erwerben bzw. ausweiten, erfahren am Arbeitsmarkt explizit kaum Wertschätzung, sind aber paradoxerweise andererseits gefragte Schlüsselqualifikationen bei der Personalsuche (z.B. Konfliktfähigkeit, Stressresistenz, Organisationsfähigkeit).

4.9. Frauen- und familienfördernde Betriebe

Eine Studie im Rahmen des Projektes WoMen führte 2003 eine Unternehmensbefragung zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit in Tirol durch²¹:

Grundsätzlich zeigte sich, dass ein großer Teil der Unternehmen dem Bereich Frauenförderung positiv gegenüber steht und sich deren Notwendigkeit bewusst ist. 43% der Betriebe erklärten, dass sie Frauen fördern.

Etwa zwei Drittel davon gaben an, dass sie Frauen flexible Arbeitszeiten anbieten, 44% meinten, sie würden Frauen den Wiedereinstieg ermöglichen. Nur 3% (und damit der geringste Teil) erachteten in der Frauenförderung die Kinderbetreuung als wichtig. Auf die Frage, welche Maßnahme noch fehle, war die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen für die Hälfte der befragten Unternehmen die häufigst gewählte Kategorie.

Besonders Betriebe in den Bereichen Sachgüterindustrie und gehobene Dienstleistungen gaben einen Anteil der Frauenförderung von über 80% an.

Auffallend war, dass die Frauenförderung in Betrieben mit höherem Frauenanteil abnimmt.

²¹ B. Obermayr, Unternehmensbefragung zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit in Tirol, Innsbruck 2003

Unternehmen im Tourismus und in der gehobenen Dienstleistung erwähnen die Gleichstellung der Gehälter als praktizierende Förderung am seltensten.

Die AK Tirol zeichnet jedes Jahr frauen- und familienfördernde Betriebe aus. Teilnahmeberechtigt sind Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeiterinnen. Bewertet werden u.a. die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Babypausen und die Aufstiegs- bzw. Entwicklungschancen für Frauen.

Es wurden von uns drei Siegerbetriebe zur genaueren Beschreibung ausgewählt, einerseits zwei Tourismusbetriebe und andererseits ein Metallverarbeitungsbetrieb als Beispiel, dass auch in männerdominierten Betrieben frauen- und familienfreundliche Maßnahmen sehr gut umsetzbar sind.

2003 gab es im Tourismus zwei Siegerunternehmen:

Hotel Wiesenhof in Pertisau

24 MitarbeiterInnen, davon 18 Frauen.

Mitarbeiterinnen mit Kindern haben Priorität, die Arbeitszeiteinteilung erfolgt so flexibel wie es der Hotelbetrieb erlaubt, eine Abstimmung auf die individuellen Bedürfnisse, wie z.B. Kindergarten und Schule ist möglich. Mitarbeiterinnen können auch Angehörige mitverpflegen, die Kinder können im Betrieb Mittag essen oder das Mittagessen kann mit nach Hause genommen werden. Private Wäsche kann in der hauseigenen Wäscherei gewaschen werden. Mitarbeiterinnen haben einen erweiterten Pflegefreistellungsanspruch; Väter- und Teilzeitkarenz wird gefördert. Wiedereinstieg wird durch Einschulungen und flexible Arbeitszeiten unterstützt.

Weiterbildung findet während der Arbeitszeiten oder im Rahmen von Bildungsurlaub statt, Frauen werden in Form von Schulungen und Motivation speziell gefördert.

Das Unternehmen hat immer wieder die selben Personen im Unternehmen beschäftigt, Saisoniers werden kaum gebraucht, der größte Teil des Personals kommt aus der näheren Umgebung von Pertisau.

Hotel ... liebes Rot – Flüh, Haldensee

119 MitarbeiterInnen, davon 66 Frauen.

Die Arbeitszeiten sind flexibel unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Ein Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt ist möglich.

Familienfreundliche Einrichtungen und Leistungen: Unterstützung bei Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, betriebseigene Krabbelstube, Fahrtkostenzuschüsse, Mittagstisch, erweiterter Pflegefreistellungsanspruch, Park- und Tankkarten. Teilzeitkarenz wird gefördert, Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg durch Einschulung und Weiterbildungsmaßnahmen (Seminare); Abstimmung der Arbeitszeit auf die Betreuungspflichten, Möglichkeiten der Heimarbeit; auch Teilzeitbeschäftigten ist ein innerbetrieblicher Aufstieg möglich. Die Hälfte der Führungspositionen ist von Frauen besetzt, die Mitarbeiterinnen sind sehr gut ausgebildet.

Kategorie Industrie und Verkehr

Fa. Konrad Dummer GmbH Metallverarbeitung, Inzing

58 MitarbeiterInnen, davon 18 Frauen.

Es gibt flexible Arbeitszeiten (z.B. flexible Tages-, Wochen- oder Monateinteilung) und die Möglichkeit des Wechsels von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt; einen über den gesetzlichen hinausgehenden Anspruch auf Pflegefreistellung für erkrankte Kinder; Weiterbildungskosten werden übernommen; Betriebsküche: Essen auch für Angehörige (auch zum Mitnehmen) um Euro 1,50. Frauen sind auch in Führungspositionen, ein Abteilungsleiter kam nach der Väterkarenz in Teilzeit zurück.

4.10. Zusammenfassung

Die Situation der Wiedereinsteigerinnen hat sich seit der Einführung des Kindergeldes nicht wirklich verbessert. Frauen haben nun zwar länger einen finanziellen Anspruch, zögern aber damit ihren Wiedereinstieg meist bis zum dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes hinaus. Der Einstieg ins Erwerbsleben erschwert sich, je länger Frauen vom Arbeitsmarkt fern bleiben. Wiedereinsteigerinnen werden so zu Problemgruppen deklariert, die gekennzeichnet sind durch mangelnde Flexibilität und Mobilität, aber auch

durch ihren Aufholbedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten, die bei längerer Absenz vom Arbeitsmarkt entstehen können.

Der Arbeitsmarkt ist im Tiroler Oberland sehr stark durch den Tourismus geprägt. Mit Ausnahme der Regionen der Tällagen des Inns liegen die Hauptarbeitsbereiche in der Tourismusbranche. Auch die Baubranche hängt eng mit dem Tourismus zusammen. Frauenarbeitsplätze bestehen vor allem im Tourismus und im Handel.

Die Orte und damit auch die Arbeitsplätze in den Tälern haben zum Teil sehr schlechte Verkehrsanbindungen, was für Wiedereinsteigerinnen die Erreichbarkeit massiv erschwert.

Die geforderten flexiblen Arbeitszeiten stimmen nicht mit den Öffnungszeiten der vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen überein, ein weiterer Faktor, der eine Beschäftigung in der Beherbergungs- und Gastgewerbebranche erschwert. Zudem erhalten Wiedereinsteigerinnen mit geringerer zeitlicher Flexibilität im Tourismusbereich vor allem Tätigkeiten im niedrigqualifizierten Bereich.

In einigen Tourismusregionen, z.B. am Sonnenplateau und in Serfaus, bieten Betriebe für MitarbeiterInnen mit Kindern auch ein betriebsinternes Betreuungsangebot an, welches auch angenommen wird. Die Qualität dieser Betreuung ist unter ExpertInnen allerdings umstritten.

Die Arbeitslosigkeit ist durch die zweisaisonalen Arbeitsbedingungen sehr hoch. So liegt der Anteil der Arbeitslosen aus dem Saisonbereich 2002 im Bezirk Imst bei 51% und in Landeck bei 61%. Vor allem die Frauenarbeitslosigkeit liegt weit über jener der Männer. Mit einer Frauenarbeitslosenquote von 8,2 % (Männer 6,9%) in Imst und 11,8% (Männer 8,2%) im Bezirk Landeck liegt diese weit über der Landesquote von 5,5% (Männer 5%).

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach dem Alter, der Berufsstruktur bzw. der Qualifikation verläuft nur zum Teil im landesweiten Trend. Die Zahl der Arbeitslosen ist für alle Altersklassen unterdurchschnittlich stark gestiegen. Die Arbeitslosenquote aus dem Bereich der Saisonberufe ist deutlich höher als im Österreich- und im Landesvergleich.

Eine Einschätzung der stillen Arbeitsmarktreserve ist nur bedingt möglich. Dass ein hoher Bedarf und reges Interesse an Arbeit besteht, zeigte ein Informationsabend anlässlich der MitarbeiterInnensuche von Trofana Tyrol.

Arbeitsplätze in einem familienkompatiblen Zeitausmaß, welche für die Frauen verkehrstechnisch gut erreichbar sind und sich auch noch mit den Kinderbetreuungszeiten vereinen lassen, sind rar.

Heimarbeit ist in beiden Bezirken nicht, oder nur zu minimalstem Anteil vorhanden. Auch wenn diese Arbeitsvariante sehr attraktiv klingt, birgt sie viele Fallen in sich.

Aus den Interviews ist hervorgegangen, dass vor allem im Bereich Tourismus Frauen viel „unter der Hand“ arbeiten. Dieses Arbeitsverhältnis bringt den Frauen auf den ersten Blick mehr Einkommen, jedoch schaden sich die Frauen selbst auf längere Sicht durch eine ungenügende soziale Absicherung (Pension). Frauen arbeiten oft über Jahre in nicht voll versicherten Arbeitsverhältnissen und bauen auf die soziale Sicherheit der Ehe.

Das Einkommen der Frauen liegt auch im Tiroler Oberland unter dem der Männer. Bedingt durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von Familien- und Erwerbsarbeit gibt es eine ungleiche Verteilung der finanziellen Ressourcen, aber auch der Arbeit.

Frauen- und Familienförderung ist in den letzten Jahren immer mehr ins Bewusstsein der Betriebe gelangt. Die AK Tirol prämiiert jedes Jahr Betriebe, die viel in diesem Bereich investieren. Beispiele zeigen, dass auch in Tourismusbetrieben viel möglich ist, wenn für Frauenförderung mehr Bewusstsein geschaffen wird.

5. Besondere Aspekte in der Situation von Frauen – gesellschaftliche Rollenbilder

Das Leben von Frauen spielt sich in Wechselwirkung verschiedenster Lebensbereiche und Beziehungen ab. Grundlagen für wichtige Lebensentscheidungen sind somit nicht allein die direkt betroffenen Fragestellungen, sondern vielmehr – oft primär – die Vereinbarkeit neuer Lebensinhalte mit bestehenden Pflichten.

Neben diesen „handfesten“ organisatorischen Einflussfaktoren bestimmen gesellschaftliche Wertdefinitionen und geschlechtsspezifische Rollenbilder eine wesentliche Rolle für die weibliche Lebensgestaltung. Im Gegensatz zu z.B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen stellen gesellschaftliche Normen weniger greifbare und oft unausgesprochen wirkende Einflussfaktoren auf die Lebensmöglichkeiten von Frauen dar. Gesellschaftliche Rollenzuschreibungen (soziales Geschlecht, Gender) wirken in allen Lebensbereichen.

5.1. Familiäre Verpflichtungen

Die Pflichten Familienmitgliedern gegenüber ziehen sich bei vielen Frauen durch ein Netz mehrerer Generationen: Sie haben Kinder, sie haben einen Partner aus ihrer eigenen Generation, sie sind verantwortlich für Familienmitglieder der Elterngeneration. Die Möglichkeit, ein eigenes Erwerbsleben abseits dieser Verpflichtungen zu führen, hängt somit von der Vereinbarkeit der familiären Pflichten mit einer Erwerbstätigkeit zusammen (siehe Kapitel Infrastruktur) und mit der gesellschaftlichen Akzeptanz weiblicher Erwerbstätigkeit.

Interviews mit Frauen und Männern aus den Bezirken zeigen, dass über weite Strecken noch ein sehr traditionelles patriarchales Weltbild herrscht. Frauen, die die Familie in den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen stellen, erleben hohe Wertschätzung. Obwohl immer mehr Frauen und Mütter erwerbstätig sein wollen oder müssen, steht das traditionelle Rollenbild nach wie vor auf einer sehr festen Basis. Das führt u.a. dazu, dass sich Frauen, wenn sie erwerbstätig

werden, oft durch extrem hohe Anforderungen an sich selbst unter Druck setzen. Sie wollen es die Familie nicht „büßen“ lassen, wenn sie erwerbstätig werden und versuchen im Gegenzug, den Haushalt und die Familie zusätzlich zur Erwerbstätigkeit allein und perfekt zu managen. Eine Aufteilung der Hausarbeit auf möglichst viele Familienangehörige erscheint ihnen beinahe „unmoralisch“. Statistische Untersuchungen belegen, dass die Bereitschaft zur Mitarbeit im Haushalt auf der Seite der Männer auch dann gering ist, wenn die Frau in Vollzeit erwerbstätig ist.²² Auch wenn sich derzeit ein Wandel in den gesellschaftlichen Rollenverteilungen abzeichnet, so geschieht dieser Wandel nur sehr langsam. Erwerbstätigkeit bedeutet für den Großteil der Frauen nach wie vor in erster Linie Doppelbelastung und nur ansatzweise gesellschaftliche Gleichstellung.

Erschwerend kommt noch dazu, dass Männer, die im Haushalt mithelfen oder ihre Kinder betreuen, an Sozialprestige verlieren. Sie sind einerseits nicht mehr der „Herr im Haus“, andererseits dadurch Versager, dass ihre Frauen offensichtlich „dazu verdienen müssen“ – die Männer also nicht ihre Rolle als Familienerhalter erfüllen können.

5.2. Nachbarschaftshilfe und Ehrenamt

Gerade in ländlichen Regionen ist Nachbarschaftshilfe ein sehr wichtiger und wertvoller Faktor des täglichen Lebens. Viele Frauen unterstützen ihre NachbarInnen regelmäßig oder in Krisensituationen, indem sie ihnen im Haushalt helfen, Besorgungen übernehmen oder deren Kinder betreuen.

Ehrenamtliche Tätigkeiten haben schon lange einen wesentlichen Beitrag zum Gemeinschaftsleben geleistet und werden in den nächsten Jahren noch wichtiger werden, da viele Aufgaben des Sozialbereichs zunehmend auf (z.T. ehrenamtlich arbeitende) Vereine und in den Bereich des „bürgerlichen Engagements“ ausgelagert werden.

²² Quelle: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien 2002

Das Ehrenamt bietet gerade für Frauen mit einer längeren Berufspause oft die Möglichkeit, ihren Qualifikationen entsprechend in einem für sie befriedigenden Bereich zu arbeiten.

Diese an sich für viele Frauen sehr befriedigenden und Sinn stiftenden Aufgaben können aber – jenseits der feministischen Diskussion um die gesellschaftliche Bewertung von Frauenkompetenzen – für die betreffenden Frauen auch zur Falle werden: Wer viele ehrenamtliche oder nachbarschaftliche Verpflichtungen hat, kann diese nur schwer „kündigen“ und den Weg in die Erwerbstätigkeit einschlagen. Freiwillig unentgeltlich geleistete Arbeit ist durch einen hohen Moralitäts- und Loyalitätsfaktor gekennzeichnet, die Abhängigkeit der unterstützten Personen bzw. Gruppen (und der Selbstwertgewinn der Helfenden) machen es oft unmöglich, übernommene Pflichten zu reduzieren oder gar abzugeben. Dazu kommt noch, dass es oft schwierig ist, andere Personen zur Übernahme dieser Pflichten zu bewegen, da immer mehr Menschen ausgelastet sind mit den Anforderungen ihres Alltags.

Gerade im ländlichen Bereich mit seinem ausgeprägten Vereinsleben haben ehrenamtliche Tätigkeiten auch einen ganz wichtigen sozialen Faktor: Wer im Verein ist „gehört dazu“, hat nützliche Kontakte, ist in wichtigen Fragen des Gemeindelebens auf dem Laufenden und hat ein gewisses Sozialprestige. Der Verein ist oft eine Art „zweite Familie“, ein wichtiges Netz innerhalb des Wohnorts.

Die Zugehörigkeit zu mindestens einem Verein ist ein ungeschriebenes gesellschaftliches Gesetz in vielen Gemeinden. Wer sich außerhalb des Vereinslebens stellt, stellt sich auch außerhalb des Lebens in der Gemeinde.

Bei den Gemeindebefragungen wurde dem Vereinsleben hohe Bedeutung zugemessen. Vereine, die besonders Frauenanliegen unterstützen, wurden aber nicht genannt. Als Vereine mit hohem Frauenanteil wurden z.B. der Chor, die Brauchtumsgruppe oder verschiedene soziale Gruppierungen in den Gemeinden genannt. Somit haben Vereine auch eine wichtige gesellschaftlich-stabilisierende Wirkung.

5.3. Einfluss der Infrastruktur auf die Lebenssituation

„Familien stehen einer Vielfalt von konkurrierenden Zeitanforderungen gegenüber: Betriebe, Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Läden, öffentlicher Verkehr, Ämter und Arztpraxen sowie Freizeiteinrichtungen weisen je unterschiedliche Öffnungszeiten bzw. Zeitpläne auf“.²³

Ein beträchtlicher Teil der Energie von Familien (und besonders von Müttern) wird für die Organisation des Familienalltags verwendet. Diese oft zeitraubenden und ermüdenden Tätigkeiten nehmen auch den Blick für weitere Möglichkeiten und Perspektiven, der Alltag ist anstrengend genug. Gerade in ländlichen Regionen mit langen Anfahrtswegen, regional verstreuten Einrichtungen und nur in großen Abständen verkehrenden öffentlichen Verkehrsmitteln kann schon ein Arztbesuch zu einer Tagesaktion werden. Dort, wo die Infrastruktur nicht ausreicht, werden auf kreativer und gemeinschaftlicher Basis private Lösungen gesucht und gefunden.

Die Infrastruktur beeinflusst in mehreren Formen die Lebensbedingungen von Familien:

Zum einen bestimmt das Angebot an sich, was möglich ist und was nicht.

Zum anderen sind Qualität und Umfang des Angebots wichtige Kriterien. Mangelnde Qualität und zu geringer Umfang verringern die Akzeptanz. Da, wo es keine Alternativen gibt (z.B. gerade in entlegenen Regionen) wird das Vorhandene so gut wie möglich genutzt und für den restlichen Bedarf werden private Regelungen gesucht oder das eigene Leben den bestehenden Infrastrukturen angepasst. Damit kann ein Bedarf gedeckt werden, dem die Infrastruktur allein nicht gerecht wird. Nach außen hin entsteht das Bild, dass die Infrastruktur bedarfsgerecht funktioniert. (Dieser Effekt spielt gerade bei der Interpretation von Ergebnissen von Bedarfserhebungen eine wichtige Rolle.)

Dazu ein Beispiel: Wer eine Kinderbetreuung braucht, wird schon einmal froh sein, wenn es in der Umgebung eine gibt. Wenn diese nun zeitlich nicht ausreichend ist, werden zusätzliche Möglichkeiten gesucht: vielleicht kann eine Nachbarin das Kind vom Kindergarten abholen und dann noch eine Zeit lang betreuen, bis die Mutter von ihrer Arbeit zurückkommt.

²³ Garhammer, zitiert bei Dichristin, 2002

Durch derartige private Regelungen ist eine Erwerbstätigkeit möglich. Wenn nun eine Umfrage zum Bedarf an Kinderbetreuung durchgeführt wird, wird diese Mutter wahrscheinlich keinen Bedarf mehr angeben, da sie die Kinderbetreuung für sich ja geregelt hat. Dass es z.B. mit einem Ganztagskindergarten leichter wäre und das Kind dort professionellere Förderung erhalten würde, ist kein Thema mehr, da die Kinderbetreuung geregelt ist.

5.4. Kriterien der Erwerbsentscheidung von Frauen mit Kindern

So vielfältig wie die Verpflichtungen und Beziehungen von Frauen sind, so vielfältig sind auch die Kriterien, nach denen sie sich für oder gegen eine Erwerbstätigkeit entscheiden. Der wesentliche Faktor ist dabei die „Lebensqualität“ in dem Sinne, inwieweit sich bestehende Verpflichtungen mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. Frauen verstehen unter „Lebensqualität“ auch nicht nur ihre eigene, sondern auch die der Menschen in ihrer Umgebung.²⁴

Wesentliche Faktoren:

- ◆ Alter des jüngsten Kindes, Anzahl der Kinder; Wie wichtig ist die Mutter in den verschiedenen Entwicklungsstufen?
- ◆ Potenzielles Erwerbseinkommen; Wie hoch kann das Gehalt sein? Rentiert sich die Erwerbstätigkeit?
- ◆ Kinderbetreuung, Kosten; Welche Möglichkeiten gibt es und welchen Teil des zu erwartenden Gehalts machen sie aus?
- ◆ Pflegeunterstützung; Was passiert mit pflegebedürftigen Angehörigen?
- ◆ Einkommenswirkung auf Familienressourcen; Wie erhöht sich das Familieneinkommen? Was ist zusätzlich möglich? Welche zusätzlichen Kosten entstehen?

24 Quelle: Hedwig Lutz: Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit

- ◆ Gesetzliche Rechte und Regelungen; Welche Vor- und Nachteile entstehen durch die Erwerbstätigkeit? (z.B. Vorteil: Pensionsanspruch, Nachteil Wegfall des Alleinverdienerabsetzbetrags)
- ◆ Stabilität der Beziehung; Ist die Frau durch die Ehe abgesichert?
- ◆ Verteilung der Reproduktionsarbeiten; Können andere Familienmitglieder zu Haushalt und Kinderbetreuung hinzugezogen werden?
- ◆ Investitionsvariablen; Sind Schulden abzuzahlen? Wird für ein größeres Vorhaben gespart?
- ◆ Entwicklung der Struktur der Arbeitskräftenachfrage; Gibt es interessante Arbeitsplätze mit guten zeitlichen Bedingungen und angemessenen Entlohnungen an erreichbaren Orten?
- ◆ Werte und Präferenzen; Welchen Stellenwert haben Erwerbs- und Familienarbeit im Leben der Frau und ihrer Umgebung?

5.5. Streiflichter aus Interviews – Stimmungsbilder

Gerade in den Gesprächen mit ExpertInnen vor Ort, die in Form von nicht standardisierten Interviews geführt wurden, wurde die Atmosphäre und die oft nicht eindeutig erfassbaren Werte und Stimmungen in den beiden Bezirken spürbar. In der Folge werden einige für die Situation von Frauen besonders markante Äußerungen zitiert:

Frauen haben es leichter, beruflich Karriere zu machen, wenn sie schon in Unternehmer-Familien hineingeboren werden.

Frauen sind Einzelkämpferinnen und sehr kreativ beim Finden individueller Lösungen. Hier ist besonders der familiäre Hintergrund eine große Hilfe.

Frauen sind dankbar für (jeden) Job und kommen kaum auf die Idee, dass sie es auch besser haben könnten (z.B. durch höheres Gehalt, veränderte Arbeitsbedingungen).

Männer/Burschen fühlen sich nicht zuständig für die Lebensplanung ihrer Partnerinnen.

Viele Frauen stecken bis ca. 40 Jahre im Stress (Familie/Arbeit) und haben erst später den Durchblick und die Energie, ihre Lebenssituation positiv zu beeinflussen.

Themen wie Hierarchie, Ausbeutung, Sexualität, Chancengleichheit sind hoch tabuisiert.

Es gibt immer wieder Versuche, ein Frauenhaus in der Region einzurichten. Bisher scheiterte das Projekt daran, dass keine Trägerorganisationen gefunden werden konnten.

Frauen nehmen wenig Unterstützung an, wer Hilfe braucht ist stigmatisiert.

Frauen flüchten sich häufig in eine Schwangerschaft, um belastenden beruflichen Situationen zu entkommen.

Junge Mädchen haben es leichter als erwachsene Frauen, beruflich in Männerdomänen einzudringen.

Mädchen sind in ihrer Berufswahl nach wie vor sehr traditionell. Wenn sie an künftige schwierige Lebenssituationen denken, sehen sie die Rückkehr zu den Eltern als bessere Alternative als eine Ehe.

Gerade in Tourismusregionen sind die Elternteile beruflich extrem gefordert und haben während der Saison keine Energien für zusätzliche (familiäre und andere) Anforderungen oder Anreize. Alkohol und Drogen sind ein großes Problem. Zuwendung wird häufig nur auf materieller Ebene gegeben.

Frauen grenzen sich weniger ab, haben dadurch weniger Freiräume.

Veranstaltungen zu „heiklen“ Themen (z.B. Scheidung) werden eher außerhalb des Wohnorts im Schutz der Anonymität besucht.

Innerhalb bestehender traditioneller Strukturen (z.B. kirchliche Angebote) ist ein offenes Gespräch möglich; neue Angebote brauchen eine sehr lange Anlaufzeit, bis sie angenommen werden.

Die Fixierung auf rollenkonforme Berufe (z.B. Zimmerfrauen) wird oft noch durch entsprechende Schulungen verstärkt – besser wäre es, Anreize zu schaffen, dass auch Männer diese Schulungen besuchen.

Das Auto wird hauptsächlich von den Männern benützt. Sie fahren damit zur Arbeit, auch wenn es öffentliche Verkehrsmittel oder Werksbusse gibt. Das Auto steht dort dann den ganzen Tag und die Frauen müssen ihre vielen verschiedenen Wege (Kinder abholen, Arztbesuch, Einkäufe) irgendwie organisieren.

Im landwirtschaftlichen Bereich geht ohne die Frauen gar nichts. Sie machen die Hauptarbeit am Hof (Nebenerwerbsbetriebe) und die ganze Administration, zudem betreiben sie Direktvermarktung und Zimmervermietung.

Unterstützung wird von Bäuerinnen kaum angenommen (z.B. Familienhilfe), von Bauern schon (Maschinenring).

Neu Zugezogene haben es schwer, gesellschaftlich Anschluss zu finden.

Die Familie wird hoch geschätzt. Beruflich ist sie aber ein Hemmfaktor für langjährige sichere Beschäftigung.

Alleinerhalter-Familien werden seltener. Das niedrige Lohnniveau zwingt beide Elternteile zur Beschäftigung.

5.6. Zusammenfassung

Die gesellschaftlichen Rollenbilder in den Bezirken Imst und Landeck sind vorwiegend patriarchal-traditionell. Frauen, die Familie und Kinder in den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen stellen, erfahren hohe Wertschätzung. Frauen entscheiden sich für oder gegen eine Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf ihre Familie.

Familiärer Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung sind in gewachsenen Strukturen stark ausgeprägt. Ehrenamt und Vereinstätigkeit sind wichtige Faktoren für das Gemeindeleben. Wer keinen familiären Hintergrund und keine

feste soziale Verankerung hat steht außerhalb und kann kein unterstützendes Netz an Beziehungen nützen.

Die Infrastruktur allein reicht nicht aus, um Familie und Beruf zu vereinen. Familiäre Unterstützung und/oder Nachbarschaftshilfe sind in Zusammenhang mit außerhäuslicher Erwerbstätigkeit meist unerlässlich.

Auf der einen Seite fördern gesellschaftliche Rollenbilder die traditionelle Arbeitsteilung, die Frauen im Haus hält, auf der anderen Seite erfordern wirtschaftliche Verhältnisse zunehmend auch eine Erwerbstätigkeit der Frauen. Auch das weibliche Selbstverständnis ist im Wandel begriffen, Frauen sehen eine Erwerbstätigkeit zunehmend für sich selbst als wichtige soziale Absicherung und geraten damit immer wieder in Konflikt mit den traditionellen Erwartungen, die ihre Umgebung an sie stellt.

6. Best practice

Auch wenn zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit in Tirol bisher erst wenige Projekte umgesetzt wurden, gibt es Beispiele, die zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Wichtig war uns bei der Zusammenfassung einiger best practice Beispiele²⁵, dass die angeführten Beispiele sinnvolle Maßnahmen zur Gleichstellung darstellen, nachahmenswerte Praktiken beinhalten und zu einem gesellschaftlichen Umdenken führen können und auch unterstützend für Frauen am Arbeitsmarkt wirksam werden.

6.1. Gesellschaftspolitische Projekte

FINNLAND

Der finnische Ministerpräsident Paavo Lipponen nahm nach der Geburt seiner beiden Töchter jeweils 5 Tage Vaterschaftsurlaub. Die Reaktionen der Medien und der Öffentlichkeit waren durchwegs positiv und brachten eine immense Werbung für Finnland und eine ganz besondere Vorbildwirkung für andere Väter in Europa²⁶

CHANCENGLEICHHEIT IM MÜHLVIERTEL

Das Projekt setzt Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und (kleine) Schritte auf der regionalen Handlungsebene.

CHIRON – Chancengleichheit in der Region:

Rollenbilder im ländlichen Raum sowie die Rolle der Frau in Entscheidungsstrukturen und am Arbeitsplatz und die des Mannes in der Familie werden hinterfragt, die Beziehung zwischen den Geschlechtern thematisiert; Ziel ist die Implementierung von weitgefasster Chancengleichheit.

CHANCENGLEICH = CHANCENREICH im FrauenTrainingsZentrum Rohrbach: Veranstaltungen zur Gender Sensibilisierung; Netzwerkaufbau.

PROJEKTMANAGERIN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IM REGIONALVERBAND LUNGAU

²⁵ Rubery, J.; Fagan, C.; Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, 1998

²⁶ Quelle: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU, Jahresbericht der Kommission 2002

Zentrales Ziel: Verbesserung der Chancengleichheit in der Region.

Arbeitsschwerpunkte: Verbesserung der Kinderbetreuungssituation, Vernetzung von Akteuren/innen, Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt, Bewusstseinsarbeit, Gewalt in der Familie

PROJEKTMANAGERIN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IM REGIONALMANAGEMENT PINZGAU

Arbeitsschwerpunkte: Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Region: Initiative zu Projekten, Projektentwicklung, -planung, und –begleitung (z.B. Elternbildung ist (auch)Väterbildung), Begleitung des Prozesses der regionalen Schwerpunktentwicklung, Förderung und Unterstützung regionaler Aktionen, Gründung eines Frauennetzwerkes Pinzgau unabhängig von der Parteipolitik

GEMEINDE PETTENBACH

Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Gemeinde; Verbesserung Kinderbetreuungsangebot, Bedarfserhebung, Erstellen eines Maßnahmenkonzeptes.

6.2. Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Projekte

ZEA

Der Tiroler Beschäftigungsverein und das AMS Imst führen ein Beschäftigungsprojekt (ZEA) durch, das 12 arbeitssuchende Frauen aus dem Raum Imst als Zimmerfrauen in Sölden beschäftigt. Um die Mobilität, der aus Imst stammenden Frauen zu gewährleisten, werden sie mit einem Bus zu ihren Arbeitsplätzen nach Sölden transportiert. Zur Abdeckung von Bedarfsspitzen in den Gastronomiebetrieben werden die Frauen am Samstag (Urlauberschichtwechsel) und am Montag eingesetzt. Die Mitarbeiterinnen sind beim TBV angestellt, die Partner in der Gastronomie zahlen die geleisteten Arbeitsstunden, das AMS finanziert den Bus.

PROJEKT TIROLINO

Ziel des Projektes ist es, im Tannheimertal (Außerfern) eine maßgeschneiderte Kinderbetreuung für Erwerbstätige in Tourismusbetrieben zu installieren. Damit soll eine Erhöhung der Beschäftigungsrate von einheimischen Arbeitskräften im Tourismus erreicht werden, wobei besonders Frauen durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewonnen werden sollen. Durch eine umfassende Bedarfs- und Bestandserhebung in den Tourismusbetrieben soll, auf den besonderen Arbeitsbedingungen aufbauend, eine verbesserte,

qualitätsvolle und zielgruppenorientierte Kinderbetreuung installiert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll erreicht werden.

F&MPOWER

Derzeit wird in Vorarlberg in einer umfangreichen Entwicklungspartnerschaft eine Initiative im Arbeitsmarkt- und Bildungsbereich durchgeführt. Der Ansatz erfolgt auf 3 Ebenen: auf der Ebene der Unternehmen, der Ebene der Frauen und Männer und auf der Ebene der Regionen. Die einzelnen Module (CONSTANZe – Erwerbspausen durch konstante und gezielte Lernschritte nützen; M.I.P. – Mentoring in Practice; UND – Familie UND Erwerbstätigkeit) sind untereinander vernetzt und kooperieren miteinander.

GEKO

Projekt im Rahmen der EUREGIO Weinviertel – Südmähren – Westslowakei, Gender Mainstreaming im grenzüberschreitender Zusammenarbeit.

Schwerpunkte: Qualifizierung und Unterstützung des Projektteams und der Entscheidungsträger/innen, Untersuchung des INTERREG IIIA-Programms und des EUREGIO Arbeitsprogramms auf Chancengleichheit, Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen bzw. Erstellen eines gendersensiblen Arbeitsprogramms 2003plus, grenzüberschreitendes Empowerment von Frauen.

GMOABUS PÄTTSCHING

Entwicklung eines Nahverkehrsangebotes im Burgenland für Menschen mit eingeschränkter Mobilität

GENDERNOW

Eine regionale Koordinationsstelle zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Niederösterreichischen Beschäftigungspakt.

Ziel: Verankerung des GM - Ansatzes auf regionaler Ebene durch Information und Beratung, Workshops, Gender-Trainings, Vernetzung und Wissenstransfer.

Projekt Berufsorientierung: gendersensible Ausbildung- und Berufswahl in den Hauptschulen

EUROFEM – FRAUENFÖRDERZENTREN

1978 in Schweden ins Leben gerufen, Schaffen einer Vermittlungsebene zwischen Privathaushalten und dem öffentlich- wirtschaftlichen Bereich, Gründung von 30 Frauenförderzentren in ganz Europa, Das Frauenförderzentrum in der Region North-Karelia: hat von 1998 bis 2000 40 Arbeitsplätze geschaffen, 12 neue Unternehmen hervorgebracht, Frauen geschult und Vernetzungsaktivitäten initiiert. Nach Projektende wurde es in einen Betrieb umgewandelt und begleitet insbesondere Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit und fördert die Regionalentwicklung

AURORA – EIN PROJEKT DER FRAUENSTIFTUNG STEYR

Projektdauer von 1996 bis 1998; Ziele: Beschäftigungschancen für Frauen auf dem Land, um zukunftsorientierte Arbeitsplätze für neue Unternehmen zu schaffen; Schaffung neuer Zugänge zum Arbeitsmarkt für Frauen auf dem Lande, Berufsorientierung und Qualifizierung vor Ort, Stärkung der persönlichen Handlungsfähigkeit, Bewusstmachen des Potentials, das Frauen in der Arbeitswelt bieten; Erarbeitung der Verbesserung des Know-hows zur Anpassung von Kursmethoden an die Anforderungen des ländlichen Raumes.

VERKÜRZTE ARBEITSZEIT IN SCHWEDEN

Eine Reihe von Versuchen wurden durchgeführt:

Krankenhaus Södertalje: 1991 wurden verkürzte Arbeitszeiten eingeführt durch Veränderung der Arbeitsorganisation bei vollem Lohnausgleich; die tatsächlichen Personalkosten wurden um 11 - 12% gesenkt.

Stadt Stockholm: 1996 Einführung eines sechsstündigen Arbeitstages für 66 MitarbeiterInnen bei vollem Lohnausgleich; Ergebnis: Schaffung von 9 neuen Arbeitsplätzen, Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter, da Männer einen Teil der zusätzlichen Freizeit für die Hausarbeit verwendeten und die Frauen für soziale Kontakte

PILOTPROJEKT „KREATIVZENTREN“ IN GRIECHENLAND

Schaffung von 13 Kreativzentren für Kinder; diese stehen den Kindern nach Unterrichtsschluss zur Verfügung, wodurch die Berufstätigkeit der Mütter besser möglich ist. Die Kinder werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung (z.B. ökologische Fragen), Kreativität (Theater, Musik, Tanz, Malerei) und Sozialisationsfähigkeit (zur Erhöhung ihrer sozialen Kompetenz) gefördert. Jedes Zentrum bietet Platz für 50 bis 150 Kinder, die in Gruppen zusammengefasst werden.

Das Angebot ist meist kostenlos. Gewerkschaften und Gemeinden arbeiten zusammen und stellen die Räumlichkeiten sowie Werbung und Unterstützung für das Programm zur Verfügung. Gefördert wird: Schaffung von Arbeitsplätzen in den Zentren und Unterstützung erwerbstätiger Frauen.

6.3. Zusammenfassung

In allen EU-Ländern sind nachahmenswerte Praktiken zu finden. Wichtige Projekte im Bereich Bewusstseinsbildung legen den Grundstein für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Konkrete Umsetzungsprojekte zu den Themen Arbeitswelt, neue Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, Ausbildung sollen folgen oder am besten parallel laufen.

7. Rahmenbedingungen für die Förderung von Frauen-Erwerbstätigkeit und ihre gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Bedeutung

7.1. Risiken und Gefahren traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenbilder

Dichristin²⁷ spricht in ihrer Arbeit von der „strukturellen Rücksichtslosigkeit unserer Gesellschaft gegenüber den Familien“. Fehlende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die damit verbundene Tatsache, dass die Gründung einer Familie mit massiven wirtschaftlichen und beruflichen Nachteilen (besonders für die Frauen) verbunden ist, sieht Dichristin als zentrale Ursache für den Rückgang der Geburtenraten. Die Autorin befürchtet eine „drastisch dezimierte nächste Generation...mit all den dazu gehörigen sozialen Problemfeldern“.

Lutz²⁸ sieht die wesentlichen Ursachen für die Schlechterstellung von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt im traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverständnis, das die Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche erfordert. Aus diesem Grund wählen immer noch viele Frauen Berufe, in denen Unterbrechungen weniger Nachteile bringen und in denen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit bestehen.

Teilzeitarbeitsplätze gibt es jedoch vorwiegend in Sparten mit niedrigem Einkommen, wenig Aufstiegsmöglichkeiten und geringerem Sozialprestige. Auch Frauen mit höherer Ausbildung nehmen Arbeitsplätze unter ihrem Qualifikationsniveau in Kauf, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Daraus resultiert vielfach Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation und damit verbunden die Bereitschaft oder der Wunsch, den Beruf zu Gunsten der Kinder aufzugeben oder zumindest für eine längere Zeit zu unterbrechen. Dies wurde immer wieder von den Interviewpartnerinnen im Rahmen der vorliegenden Studie angesprochen.

27 Dichristin-Thaler, Maria: Die Arbeitssituation der Frauen mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern in Kaltern, 2002

28 Lutz, Hedwig: Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit, 5/2000

Biffi²⁹ sieht die Rolle von Mann und Frau als Baustein der Re-Organisation der Gesellschaft in Zeiten rascher wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen. Wirtschaftswachstum und die Erhaltung der Wohlfahrt setzt den Einsatz aller sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Kräfte voraus. Wenn Frauen auf den Haushalt bzw. niedrig qualifizierte Arbeitsplätze beschränkt werden, bleibt ein großer Teil des gesellschaftlichen Potentials ungenützt. Die Veränderung der gesellschaftlichen Rollen von Frauen und Männer und in der Folge die verstärkte bzw. qualifiziertere Erwerbstätigkeit von Frauen ist in diesem Zusammenhang eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit.

Das Projekt „Arbeitswelt 2005 Ötztal“³⁰ sieht die Schaffung von Konzepten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Weg, dem Arbeitskräftemangel in der Region entgegenzuarbeiten. Hier wird besonders deutlich, dass Frauen-Erwerbstätigkeit keine feministische oder sozialromantische Spielerei ist, sondern ein zentraler Faktor für die Wirtschaft und damit für die Lebensqualität aller Betroffenen.

7.2. Förderung von Frauen-Erwerbstätigkeit

Die Förderung von Frauen-Erwerbstätigkeit muss auf verschiedenen Ebenen erfolgen:

Auf staatlicher Ebene müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten entlasten. Hier steht in erster Linie eine Ausweitung und Flexibilisierung des familienergänzenden Kinderbetreuungsangebots an. Kinderbetreuung darf nicht auf den privaten Bereich beschränkt werden, „in Österreich ist es nun sogar schon amtlich: der Bundesverfassungsgerichtshof hat festgestellt, dass Kinder nicht nur eine Frage der privaten Lebensführung sind, sondern auch im öffentlichen Interesse liegen“³¹.

29 Biffi, Gudrun: Die Rolle zivilgesellschaftlicher Institutionen und des Gender Mainstreamings bei der Bekämpfung von sozial- und gesellschaftspolitischer Benachteiligung, 2002

30 Arbeitswelt 2005 Ötztal, 2003

31 Dichristin-Thaler, Maria: Die Arbeitssituation der Frauen mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern in Kaltern, 2002

Auf betrieblicher Ebene ist eine verstärkte Familienorientierung vonnöten. In den Betrieben wird häufig der Vorteil von familienfördernden Maßnahmen zu wenig oder gar nicht wahrgenommen. Dichristin erwähnt u.a. folgende Vorteile: zufriedene, unternehmenstreu und konstante MitarbeiterInnen, verbessertes Ansehen des Betriebs, Verringerung der Personalfuktuation und interner Konflikte (die u.a. durch Überlastung der MitarbeiterInnen bei familiären Problemen entstehen).

Ein besonders wichtiger Bereich wäre die Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer. ArbeitnehmerInnen könnten dann ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt werden, was volkswirtschaftliche Verluste durch Nicht-Nutzung von Ausbildung und betriebliche Nachteile durch Nicht-Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials verringern würde. Zudem bringen zufriedene Arbeitskräfte einen höheren wirtschaftlichen Ertrag und ein besseres Betriebsklima.

Auf der Ebene der ArbeitnehmerInnen geht es um Bewusstseinsbildung und Ermutigung: Benachteiligungen sollten nicht schicksalhaft hingenommen werden, die ArbeitnehmerInnen sollen verhandeln und kreativ mitarbeiten an betriebsinternen Umstrukturierungen. Gleichzeitig sollten sie flexibler reagieren in ihren Vorstellungen von Arbeitszeiten (was allerdings nur dann möglich ist, wenn die Kinderbetreuung geregelt ist). Auch Männer sollten bereit sein, Aufgaben rund um die Kinderbetreuung zu übernehmen bzw. bei Bedarf auch in Teilzeit zu arbeiten.

7.3. Zusammenfassung

Frauen-Erwerbstätigkeit wird gefördert durch Maßnahmen, die eine Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen bzw. erleichtern:

- ◆ Familienergänzende Kinderbetreuung
- ◆ Familienfördernde betriebliche Angebote (z.B. Arbeitszeitmodelle)
- ◆ Aufweichung der geschlechtsspezifischen Rollenbilder am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft

Informations- und Bewusstseinsarbeit sind für die Schaffung bzw. Ausweitung betrieblicher familienfördernder Angebote und die Veränderung der gesellschaftlichen Rollenbilder erforderlich. Gerade die Tatsache der wirtschaftlichen Bedeutung bzw. Notwendigkeit der Frauen-Erwerbstätigkeit kann Widerstände beseitigen, die durch das Vorherrschen traditionell-patriarchaler Strukturen bedingt sind.

8. Projektvorschläge

Im Lauf der Studie ergaben sich sehr viele Hinweise auf notwendige und förderliche Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt in den beiden Bezirken. In der Folge werden zuerst erforderliche Maßnahmen, die im Rahmen der Studie nur angedacht bzw. angeregt werden können, vorgestellt. Der zweite Teil dieses Kapitels beinhaltet ausgearbeitete Maßnahmenvorschläge.

8.1. Erforderliche Maßnahmen

Maßnahmen sollen und können auf verschiedenen Ebenen und von unterschiedlichen AkteurInnen gesetzt werden:

8.1.1. Auf institutioneller Ebene

Das Thema Chancengleichheit sollte sich durch alle Maßnahmen einschließlich der Öffentlichkeitsarbeit durchziehen. Dabei sollte sich Chancengleichheit nicht in der Förderung und Schaffung von Frauenarbeitsplätzen allein erschöpfen. Chancengleichheit bedeutet auch Öffnung des Arbeitsmarktes für Frauen in nicht traditionell weibliche Bereiche und für Männer in nicht traditionell männliche Bereiche. In diesem Zusammenhang sind Bewusstseinsarbeit und konkrete Schaffung fördernder Rahmenbedingungen und Schulungsmaßnahmen gefragt. Hier können auch Anreize zur Durchführung spezieller Maßnahmen (wie z.B. der bereits bestehende Preis für frauen- und familienfreundliche Betriebe der AK oder das AUDIT Familie und Beruf des BMSSG) geschaffen werden. Ein möglicher zusätzlicher Ansatzpunkte wäre es, Betriebe für Maßnahmen, die Väterkarenz erleichtern, auszuzeichnen.

Es gibt bereits eine Vielzahl bewährter Projekte zur Förderung der Chancengleichheit. Vielfach geraten diese Projekte nach ihrem Abschluss in Vergessenheit. Es wäre sinnvoll, neue Maßnahmen auch auf mögliche bereits bestehende Vorbilder und Erfahrungswerte hin zu überprüfen und von bereits geleisteter Arbeit zu profitieren. Projekte aus den Bereichen „girls day“, „MUT“, „baby come back“, „WOMEN“ könnten den Bezirken Imst und Landeck wertvolle Impulse geben, ohne dass völlig neue Konzepte ausgearbeitet werden müssten. In diesem Zusammenhang empfiehlt sich die Schaffung einer Anlaufstelle, die bestehende Erfahrungen, Angebote und Nachfragen zusammen bringt.

Institutionen und Einrichtungen der Regionalplanung könnten auch verstärkt Projekte zur Förderung der Chancengleichheit fördern bzw. ermöglichen und das Prinzip der Chancengleichheit in ihre Arbeit einbinden. Die Zusammenarbeit mit Projektgruppen und Vereinen und der damit verbundene Informationsaustausch befruchtet sowohl die Institutionen als auch die Vereine und erhöht den ExpertInnen-Pool, der für weitere Maßnahmen zur Verfügung steht. Dies kann auch im Bereich der Gemeinwesenarbeit wertvolle Impulse bringen.

Auch BildungsträgerInnen könnten den Aspekt der Chancengleichheit verstärkt in ihren Angeboten berücksichtigen. Die wäre sowohl auf der konkreten Programmebene möglich (gesellschaftspolitische Sensibilisierung, nicht rollenspezifische Qualifikationen speziell für Frauen) als auch bei den Rahmenbedingungen (Kurszeiten, Kinderbetreuung).

Generell sollte auf allen Ebenen die Information für Frauen und Männer zu allen Fragen der Berufs- und Lebensplanung unter Berücksichtigung der Gender-Problematik erfolgen. Chancengleichheit bedeutet auch das Aufweichen starrer gesellschaftlicher Rollenbilder. Gerade in der Beratung Tätige könnten hier gezielt sensibilisieren und informieren.

8.1.2. Auf betrieblicher Ebene

Auch viele Betriebe haben schon wertvolle Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit geleistet. Ihre Programme und Angebote könnten gezielt als weitere Anregung für künftige Maßnahmen verwendet werden. Dies könnte durch Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit der Betriebe selbst und der für sie zuständigen Institutionen erleichtert werden.

Von besonderer Bedeutung ist es hier, den wirtschaftlichen Vorteil der Chancengleichheit für die Betriebe darzustellen. Familienfördernde Maßnahmen erhöhen den Frauenanteil und Frauen sind erfahrungsgemäß sehr loyale und verlässliche Arbeitskräfte. Wertschätzung durch den Arbeitgeber wird durch erhöhte Arbeitsmotivation und Identifikation mit dem Betrieb gelohnt. Gerade für den Tourismus wären zufriedene einheimische konstante MitarbeiterInnen auch eine positive Visitenkarte den Gästen gegenüber.

Das Ziel „Chancengleichheit“ mit den dazu gehörenden konkreten Maßnahmen könnte in den Firmenleitbildern verankert werden.

Betriebliche Förderung von Chancengleichheit muss auf die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen. Dies kann durch betriebliche Kinderbetreuung, selbst wählbare Arbeitszeiten, Kontakthalten während der Karenz, Sozialleistungen, Mobilitätshilfe und Ausbildungsmaßnahmen erreicht werden.

Eine Vernetzung von Frauen in Führungspositionen innerhalb eines Betriebes und über mehrere Betriebe hinweg könnte die Vorbild- und Öffentlichkeitswirkung erhöhen und ein Mentoring-Modell anbieten, das Frauen unterstützt, die sich beruflich weiter entwickeln möchten. Eine derartige Vernetzung könnte auch in der Zusammenarbeit mit Institutionen die aktuellen Erfordernisse zur Förderung der Chancengleichheit explizit einbringen und damit als Sprachrohr vor Ort wirken. Bestehende Vernetzungen könnten hier genützt bzw. ausgeweitet werden.

8.2. Bewusstseinsarbeit

Maßnahmen können nur dann greifen, wenn die Akteure und Verantwortlichen auch mit ihrer Überzeugung und ihrem Wissen zu ihnen stehen. Daher sind Bewusstseinsbildung und Information die Basis, die erst einmal geschaffen bzw. verstärkt werden muss, damit gezielte Projekte erfolgreich durchgeführt werden können.

Um die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern, ist Bewusstseinsbildung im Bereich der Gender-Thematik erforderlich: der Zusammenhang geschlechtsspezifischer Rollenbilder mit der Lebensqualität der Bevölkerung, der Entwicklung künftiger Generationen und dem wirtschaftlichen Gedeihen des Staates ist zu vermitteln und die Unabdingbarkeit der bestehenden Geschlechterverhältnisse sowie der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist zu hinterfragen.

Verschiedene Zielgruppen müssten sensibilisiert und informiert werden:

- ◆ VertreterInnen von Institutionen, Gemeinden, Bildungsträgern, Vereinen
- ◆ MultiplikatorInnen, BeraterInnen
- ◆ Führungskräfte und Personal- bzw. Projektentwickler in Betrieben
- ◆ Erwerbstätige und nicht-erwerbstätige Frauen und Männer

Sensibilisierung und Information kann geschehen durch:

- ◆ Zielgruppenorientierte Veranstaltungen
- ◆ Persönliche Gespräche
- ◆ Schriftliches Informationsmaterial für die jeweiligen Zielgruppen
- ◆ Pressearbeit

8.3. Das Projekt „ProjektmanagerIn Chancengleichheit“

ProjektmanagerInnen sollten den Gemeinden, öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie Betrieben beratend zur Seite stehen, um den Aspekt der Gender-Fragen und damit die Chancengleichheit in die Aktivitäten der jeweiligen Träger einzubringen. Dies könnte z.B. stattfinden bei betrieblichen Maßnahmen und Projekten, der Erstellung von Konzepten im Bildungsbereich, in der Jugendarbeit, aber auch bei der Gestaltung öffentlicher Räume und Entwicklung von Infrastruktur.

Die GM- ProjektmanagerInnen hätten auch Bindeglied-Funktion einerseits zu öffentlichen Einrichtungen und andererseits zu den verschiedenen Projekten, die bereits im Gender-Bereich tätig sind. Somit könnten Ratsuchende bzw. ProjektinitiatorInnen mit den jeweiligen ExpertInnen zusammengeführt und regionale Arbeit aufbauend auf bestehenden Erfahrungswerten geleistet werden.

Ein weiterer Tätigkeitsbereich der ProjektmanagerInnen könnte der Aufbau eines Netzes von KooperationspartnerInnen in den Gemeinden sein. Langfristig sollte jede Gemeinde über eine/n oder mehrere KooperationspartnerInnen verfügen, die in Gender-Fragen versiert sind und mit den ProjektmanagerInnen zusammenarbeiten.

Im Sinne einer effizienten Vernetzung mit den für die Region relevanten Stellen sollten die GM-BeraterInnen bei den Regionalentwicklungsvereinen verortet sein.

8.4. Zusammenfassung

Die Förderung von Chancengleichheit verlangt Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen. Öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und Betriebe sind gleichermaßen gefordert. Dabei geht es einerseits um die Schaffung von Lebens- und Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen und andererseits – damit allerdings untrennbar verbunden – um gesellschaftliche Arbeit im Sinne des Aufweichens starrer traditioneller Rollenbilder. Zur Erreichung dieses Ziels werden eine Vernetzung der

AkteurInnen und die Nutzung bestehender Projekte und Erfahrungswerte empfohlen.

Eine Basis zur Schaffung von Initiativen und Motivierung möglicher TrägerInnen ist eine gezielte Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, die alle Personengruppen und Einrichtungen gleichermaßen ansprechen soll.

Um Bewusstseinsarbeit zu leisten und Initiativen zu unterstützen sollten GM-BeraterInnen bei den Regionalentwicklungsvereinen eingerichtet werden. Sie könnten in der Folge ein Netz von Kontaktpersonen in den jeweiligen Gemeinden aufbauen, um längerfristig noch stärker auf die regionalen Bedürfnisse und Gegebenheiten eingehen zu können.

9. Resümee

Bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. beim beruflichen Wiedereinstieg finden Frauen verschiedene Barrieren vor, die ihnen den Weg ins Erwerbsleben erschweren. Diese Hindernisse sind durch unterschiedliche Faktoren bestimmt und wirken sich in allen Lebensbereichen von Frauen aus.

9.1. Ursachen für die hohe Frauenarbeitslosigkeit in den beiden Bezirken

Die hohe Frauenarbeitslosigkeit in den Bezirken Imst und Landeck wird durch mehrere Faktoren beeinflusst:

Infrastruktur

Kinderbetreuung

Das Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung scheint besonders in den Gemeinden im Inntalbereich auf den ersten Blick umfangreich, in den Tälern besteht allerdings kaum eine Wahlmöglichkeit. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen erlauben nur selten eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es gibt kaum Ganztagsangebote oder Angebote mit Mittagstisch.

Öffentlicher Verkehr

Das Angebot für die BewohnerInnen der Gemeinden außerhalb des Inntals ist beschränkt. Ein Pendeln zum Arbeitsplatz ist bei Arbeitszeiten, die außerhalb der regulären Tagesarbeitszeiten liegen, nur in wenigen Fällen möglich (Stanzer- und Paznauntal).

Altenbetreuung und -pflege

Das bestehende Angebot an stationären Einrichtungen ist nicht überall ausreichend, z.T. bestehen Wartelisten. Ambulante Angebote sind in allen Gemeinden vorhanden.

Arbeitsmarkt

Der Hauptteil der Arbeitsplätze für Frauen liegt im Tourismus. Der Tourismus ist für viele Frauen nicht die „Wunschbranche“.

Die Arbeitslosenzahlen in den beiden Bezirken sind hohen saisonalen Schwankungen unterworfen.

Gerade im Tourismus wird zeitliche Flexibilität und Arbeiten außerhalb der regulären Tagesarbeitszeiten gefordert, was bei der bestehenden Infrastruktur für viele Frauen nicht möglich ist. Die vorhandenen Arbeitsplätze sind zudem im niedrig qualifizierten Bereich (z.B. Zimmermädchen) und bieten keine attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten. Da viele Frauen über ein höheres Bildungsniveau verfügen, bieten ihnen die vorhandenen Arbeitsplätze auch keine persönliche Befriedigung.

Gesellschaftliche Faktoren

In den beiden Bezirken ist vorrangig ein traditionell-patriarchales Weltbild zu finden, das Frauen, die Familie und Kinder in den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen stellen, hohen Wert beimisst. Auch wenn dieses Weltbild im Wandel begriffen ist, so wirkt es trotzdem noch stark und beeinflusst die gesellschaftliche Haltung besonders Müttern gegenüber, die erwerbstätig werden wollen.

9.2. Versteckte Arbeitslosigkeit bei Frauen – potentielle Arbeitsmarktreserven

Neben den gemeldeten Arbeitslosen dürfte es noch eine hohe Anzahl von Frauen geben, die erwerbstätig sein möchten, es aber aus den verschiedensten Gründen nicht können (s.o.). In den beiden Bezirken sind überdurchschnittlich viele Frauen ausschließlich im Haushalt tätig.

Eine Meldung beim AMS wird vielfach nicht in Erwägung gezogen, da keine Aussichten auf eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Stelle bestehen oder die Vermittelbarkeit aufgrund einer langen Erwerbsunterbrechung äußerst gering ist.

Erwerbschancen werden im Bereich der Schwarzarbeit gefunden und anscheinend auch in hohem Maße genützt. Damit verzichten die Frauen auf eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung.

Diese zahlenmäßig nur andeutungsweise erfassbare Personengruppe dürfte ein beträchtliches Arbeitskräftepotential darstellen. Das hohe Interesse bei der Informationsveranstaltung der Raststätte Trofana Tyrol zeigt, dass Frauen durchaus ein Interesse an Erwerbstätigkeit haben, wenn die Rahmenbedingungen passen; d.h. konkret, wenn Teilzeitarbeitsplätze und Kinderbetreuung möglich sind.

9.3. Verwertbarkeit der Qualifikationen

Den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in beiden Bezirken steht ein Arbeitsmarkt gegenüber, der sehr stark vom Tourismus dominiert wird und in den Wunschbereichen junger Frauen (Büro, Handel, Kosmetik) wenig ausgeprägt ist. Auch höher qualifizierte Arbeitsplätze sind selten (am ehesten im Schul- und Gesundheitsbereich).

Das bedeutet einerseits einen geringen Anreiz zu höherer Qualifikation und andererseits eine Abwanderung höher qualifizierter Arbeitskräfte.

Ausbildungen im Bereich des Tourismus sind in den Bezirken besser zu verwerten, allerdings ist auch hier das Angebot höher qualifizierter Arbeitsplätze eher gering.

9.4. Chancen für die Chancengleichheit in den Bezirken Imst und Landeck

Die beiden Bezirke verfügen über ein vielfach solide qualifiziertes Arbeitskräftepotential, das derzeit den Bezirken nicht im vollen Umfang zu gute kommt. Die Gründe für die mangelnde Ausschöpfung liegen in Infrastruktur, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Veränderungen in diesen Bereichen können dazu führen, dass künftig auf die vorhandenen Ressourcen in einem höheren Ausmaß als derzeit zurückgegriffen werden kann:

Infrastruktur: Ausweitung des Angebots der Kinder- und Altenbetreuung sowie Erhöhung der Mobilität.

Arbeitsmarkt: Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen, Verbesserung des Images der Tourismusbranche durch familienfördernde Maßnahmen, Anreize zu Väterkarenz.

Gesellschaft: Verstärkte Übernahme familiärer Aufgaben durch Väter, Wertschätzung und Förderung erwerbstätiger Frauen (besonders der Mütter), Aufweichen starrer geschlechtsspezifischer Rollenbilder.

Im Rahmen der Studie wurden konkrete Vorschläge für weiterführende Maßnahmen erarbeitet:

Bewusstseinsbildung: Sensibilisierung und Information über Gender-Problematik für verschiedene Zielgruppen (Institutionen, Betriebe, MultiplikatorInnen, Bevölkerung) durch spezielle Veranstaltungen, Publikationen und persönliche Gespräche.

Gender-Mainstreaming-BeraterInnen: Installierung von ExpertInnen in den Regionalentwicklungsvereinen, die die o.a. Zielgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit unterstützen und ein Netz von Gender-Kontaktpersonen in den Gemeinden aufbauen.

10. Quellenverzeichnis

Altenecker, W. et al, Erwerbschancen und Berufslaufbahnen, Tirol und seine Teilregionen, WFW Wirtschaftsforschung West am Zukunftszentrum, Synthesis Forschungs Ges.m.b.H., Innsbruck, Dezember 2002

AK Tirol: Wirtschafts- und sozialstatistisches Jahrbuch 2001, Innsbruck 2002

AK Tirol: Wirtschafts- und sozialstatistisches Jahrbuch 2002, Innsbruck 2003

AK Tirol, Die Lage der Arbeitnehmer in Tirol 2003

AK Österreich: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002, Wien 2002

AMS: Die andere Laufbahn: Das AMS qualifiziert Frauen für Berufe mit Zukunft. Wien 2001

AMS: Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen des AMS für Frauen. Wien

AMS: Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem, Bezirksprofil 2001, Arbeitsmarktbezirk 706 Landeck; Innsbruck

AMS: Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem, Bezirksprofil 2001, Arbeitsmarktbezirk 701 Imst; Innsbruck

AMS: Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem, Bezirksprofil 2002, Arbeitsmarktbezirk 706 Landeck; Innsbruck 2001

AMS, Grafisches Arbeitsmarktinformationssystem, Bezirksprofil 2002, Arbeitsmarktbezirk 701 Imst; Innsbruck

AMS Tirol: 2002, Geschäftsbericht, Innsbruck

AMS Tirol: 2002, Jahresbericht 2002, Innsbruck

AMS Österreich: Perspektive Beruf; August 2002

Appelt, Erna/Jarosch, Monika/Resch, Claudia: Frauen in den Arge-Alp-Ländern. Eine Studie über die rechtliche und faktische Situation der Frauen in den Arge-Alp-Ländern. Bozen 2003

Arbeit 2002 – Zukunft der Frauen. Dokumentation der EU-Konferenz, Wien 1998

Arbeitswelt 2005 Ötztal. Projektinformation, Zwischenbericht der Betriebsbefragung. Innsbruck, 2003

Aufhauser, E., Hinterleitner, V.: Mapping Gender, Regionale Differenzierung weiblicher Lebenszusammenhänge und geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen, Wien 2000

- Das Audit Familie und Beruf. Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen, Wien
- Biffel, Gudrun: Die Rolle zivilgesellschaftlicher Institutionen und des Gender Mainstreaming bei der Bekämpfung von sozial- und gesellschaftspolitischer Benachteiligung. Vortrag St. Virgil, Salzburg 2002
- Blaickner, Jörg/Dorner, Stefan/Kallina, Astrid: Gründe für die hohe Personalfuktuation in Tiroler Tourismusbetrieben. Seminararbeit, Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Personalwirtschaft, Innsbruck 2002
- Büchel, F.; Spiess, K.; Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland; Juni 2002
- Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU, Jahresbericht der Kommission 2002
- Dichristin Thaler, Maria: Die Arbeitssituation der Frauen mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern in Kaltern, Diplomarbeit an der Universität Innsbruck, 2002
- Ehrenamt – eine Herausforderung für Sozial Arbeitende, Fraueninformationszentrum femail, Feldkirch, 1998
- Erwerbschancen und Berufslaufbahnen – Tirol und seine Teilregionen. AK Tirol und AMS Tirol, Innsbruck 2002
- Evaluation des Altenhilfekonzepts im Bezirk Landeck; Humanocare Management-Consult GmbH, Innsbruck, 2002
- Fischer, Lisa/ Witt-Löw, Kerstin: Karrierebaum statt Karriereleiter. Arbeitsmarktperspektiven unter dem Gender-Aspekt. Wien 2002
- Die Frau in der Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des ländlichen Raums. SOKRATES-LINGUA-E-Projekt der höheren Bundeslehranstalt für Land- und Ernährungswirtschaft Kematen, Kematen 1999
- F&M-Power. Gemeinsam stark in Beruf und Familie. Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, Bregenz 2003
- Frauen in Tirol, Amt der Tiroler Landesregierung, Innsbruck 2002
- GEM – Chancengleichheit von Frauen und Männern. ToolBox Gender Mainstreaming, Wien 2001
- Gender Mainstreaming, Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Wien 1999
- Geschlechtsspezifische Disparitäten. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Wien 2002
- Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Wien 2001
- Jahresbericht 2002 – Katholisches Bildungswerk 2002, Innsbruck 2002

- Kleibel, Caroline: Mutterglück und Vaterfreuden – Anspruch und Wirklichkeit. In: Informationen für die Frau in Tirol 2/2003, Innsbruck 2003
- Kindergärten in Tirol 2002/03; Amt der Tiroler Landesregierung; Innsbruck 2003.
- Krings, Bettina Johanna: Der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimedienbereich aus der Genderperspektive, 2002
- Löffler, Andrea: raumhaft! Szenarien gendersensibler Regionalplanung. In: Informationen für die Frau in Tirol 6/2002, Innsbruck 2002
- Lutz, Hedwig: Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern, WIFO, Wien 2002
- Lutz, Hedwig: Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit; WIFO Monatsbericht 5/2000
- Messner, B.: Ergebnisse zu den Themen: Frauen in Tirol, in Österreich und in Europa, Frauen und Arbeitsmarkt und Frauen und IKT, Innsbruck 2002, WoMen
- Obermayr, B.: Der IKT – Arbeitsmarkt, die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in Tirol unter besonderer Berücksichtigung regionaler Aspekte, EQUAL – Projekt WoMen, Zukunftszentrum Tirol, Innsbruck Dezember 2002
- Obermayr, B.: Unternehmensbefragung zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit in Tirol, EQUAL – Projekt WoMen, Zukunftszentrum Tirol, Innsbruck Juni 2003
- Observatoria – Gender Mainstreaming: eine Strategie zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern? Netzwerk österr. Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Wien 2003
- Reichel, K., Lange; K.; 111 Tipps für Frauen im Beruf; Bund Verlag, 2001
- Rubery J. und Fagan Colette: Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales; Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien 1998
- Schenk, Herrad: Frauen und Männer im 21. Jahrhundert. JUFF-Frauenreferat-Impulstag, Innsbruck, 2003
- Schinder-Perner, Angelika: Gender Mainstreaming in der Praxis: Erfahrungen der GM-Beauftragten im Lungau. Workshop Innsbruck, Oktober 2003
- Die Österreichische Sozialversicherung in Zahlen. Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Wien 2003
- Schär Moser, M., Baillod, J., Amiet, B.: Chancen für die Chancengleichheit, vdf Hochschulverlag, Zürich 2000
- Statistik Austria, Volkszählung 2001

- Stiegler, B.: Gender macht Politik, 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn 2002
Tiroler Bildungsleitbild, Innsbruck 2002
Tiroler Familienratgeber, Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Juff – Familienreferat, März 2002
Unternehmerin – Das Magazin für die Frau in der Wirtschaft, 06/02. Wien 2002
Verändern durch gendern? Gender Mainstreaming – Chancen und Grenzen einer Strategie. Tagungsunterlagen NORA, Innsbruck 2003
Weiss, Alexandra: Frauen und Armut in Tirol. Gesellschaft für politische Aufklärung, Innsbruck 1998
Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik; Erfolg durch Frauen im Betrieb
WOMEN: Der IKT-Arbeitsmarkt, die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in Tirol unter besonderer Berücksichtigung regionaler Aspekte. Innsbruck 2002
WOMEN: Unternehmensbefragung zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit in Tirol. Innsbruck 2003
ZB – Zum Beispiel 2/2003: Mädchenarbeit und Gender Mainstreaming. Innsbruck 2003