

Protokoll

zum 2. Analyse-Workshop des Thematischen Netzwerks der EPs *karenz und karriere*, POP UP GEM und qe>gm

Datum: Do, 18.10.2006 von 10:00 – 17:00 Uhr

Ort: *abz.austria*, Boerhaavegasse 6 / 1. Stock, 1030 Wien

TeilnehmerInnen: Andreas Heiß, AMS BGS, Abt. Förderungen (Gastvortrag), EP Karenz und Karriere: Christiane Chatzinakis, *abz*austria*; EP Pop Up Gem: Karin Puchas, NOWA, Heidi Gaube, Prisma; EP Qualitätsentwicklung GM: Veronika Weisskircher *abz*austria*, Ursula Rosenbichler *abzwien.akademie*, Günter Essl, Günter Essl KEG

Entschuldigt: Eli Scambor, EP Karenz und Karriere,

1 Präsentation des Instruments: Unternehmensgründungsprogramm des AMS

Herrn Andreas Heiß stellt Ziele und Inhalte des AMS Unternehmensgründungsprogramms vor mit speziellem Fokus auf die für das Programm definierten Gleichstellungsziele.

Inhalt des Programmes

- Arbeitslose Personen, die sich selbständig machen wollen, werden bei der Unternehmensvorbereitung unterstützt:
 - 1) Durch Weiterbezug der Versicherungsleistung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) oder Gewährung von DLU
 - 2) Durch professionelle Unternehmensberatung für Umsetzung der Unternehmensidee
 - 3) Durch Qualifizierungsmaßnahmen, die für Unternehmensgründung notwendig sind
-
-

Inhalt des Programmes

- Nach Unternehmensgründung bzw. Aufnahme der selbständigen Tätigkeit besteht Möglichkeit der Gewährung einer Gründungsbeihilfe für die erste Zeit der selbständigen Erwerbstätigkeit
 - Insgesamt ist die Dauer des Programmes mit 6, in Ausnahmefällen mit 9 Monaten begrenzt
 - Nach Gründung Nachbetreuung möglich
-
-

Ziele des Programmes



- Arbeitslose, die sich selbständig machen wollen, in die Lage zu versetzen, für sich selbst einen Arbeitsplatz zu schaffen
 - Schaffung weiterer Arbeitsplätze in den neuen Unternehmen
 - Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch Förderung des unternehmerischen Selbsthilfepotentials von arbeitslosen Personen
-
-
-

Praktische Umsetzung des Programmes



- Konkrete Unternehmensidee und Wunsch nach Selbständigkeit durch Kunden/Kundin (d.h. kein Drängen in Selbständigkeit durch AMS)
 - Berufliche Eignung muß bereits vorhanden sein
 - Beurteilung der Umsetzbarkeit und Begleitung in hauptberufliche Selbständigkeit durch externe Gründungsberatung
 - Berücksichtigung von frauenspezifischen Problemlagen durch Gründungsberatung
-
-
-

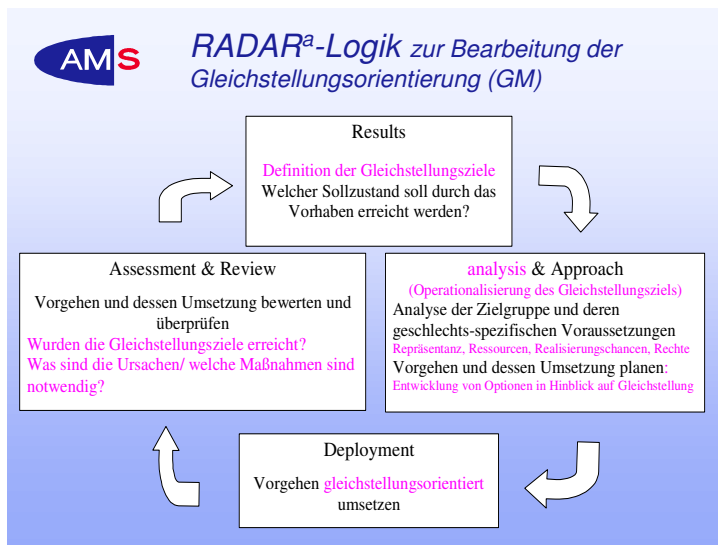
Praktische Umsetzung des Programmes



- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen nur in unternehmensspezifischer Hinsicht, z.B. Kostenrechnung, Marketing, Buchhaltung (keine berufliche Qualifizierung)
max. 2.544 €; für Frauen max. 3.816 €
 - Nach Unternehmensgründung Beihilfe möglich; Beurteilung über zu erwartende Umsätze durch Gründungsberatung
-
-
-



- 2005: 10.100 Beratungsanfragen (davon 3.850 Frauen) und 4.120 Gründungen (davon 1.470 Frauen)
- Anteil der Frauen ca. 35%;
- Die meisten Beratungsanfragen und Gründungen in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Steiermark und Oberösterreich, und vorwiegend in den größeren Städten



AMS **Gestaltung von Richtlinien nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming und unter Einhaltung der RADARa-Logik**

- ◆ **Results:** Definition der gleichstellungspolitischen Ziele
Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?
- ◆ **analysis & Approach:**
Analyse der Probleme und der Betroffenen
Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? (diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente....)
Welche Gruppen sind betroffen
Vorgehen und dessen Umsetzung planen: Entwicklung von Optionen in Hinblick auf die Gleichstellung
- ◆ **Deployment:**
Umsetzung der getroffenen Entscheidung: Vorgehen gleichstellungsorientiert umsetzen
- ◆ **Assesement & Review:**
Erfolgskontrolle und Evaluation: Wurden die Ziele erreicht?
Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung?
Welche Maßnahmen sind notwendig?

AMS Österreich/ Arbeitsmarktpolitik für Frauen 2006 ga

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karezz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination



Programm Management GmbH





Richtlinie: Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose

- ◆ **Results:** Gleichstellungs- Ziele sind definiert und angeführt. Anwendung des Gendermainstreaming- Ansatzes: Die Gründungsberatung ist geschlechtssensitiv durchzuführen.
- ◆ **analysis & Approach:**
Evaluierungsstudie wurde durchgeführt – die Verbesserungspotenziale wurden in die Neugestaltung der Richtlinie eingearbeitet.
Zugangsvoraussetzungen wurden geändert: auch für Personen ohne Leistungsbezug (im besonderen für Wiedereinsteigerinnen) möglich.
Klärungsphase: auf frauenspezifische Situationen und Problemlagen wird hingewiesen.
- ◆ **Deployment:**
Förderbarer Personenkreis: Um Frauenanteil zu erhöhen, sollen Frauen/Wiedereinsteigerinnen besonders angesprochen werden.
Qualifikation: zur Abdeckung eines frauenspezifischen Qualifizierungsbedarfes kann die Beihilfe zu den Kurskosten um 50 % überschritten werden.
- ◆ **Assessment & Review:**
Daten werden geschlechtsspezifische erhoben und ausgewertet und daraus werden Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

AMS Österreich/ Arbeitsmarktpolitik für Frauen 2006 ga

Als Gleichstellungsziel für das Programm wurde die Erreichung eines Frauenanteils von 50% definiert. Für Ergebnisse aus einer Evaluierung verweist Herr Heiß auf die vom AMS in Auftrag gegebene Evaluierungsstudie des ibw vom Jänner diesen Jahres hin. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass es in Bezug auf den Gründungserfolg zwischen Frauen und Männern keine signifikanten Unterschiede fest zu stellen sind – (z.B. bei der Überlebensquote) von Frauen und Männern in etwa gleich gewertet werden kann. Die 50% Quote von weiblichen Gründerinnen konnte nicht erreicht werden, der Anteil an Frauen im Rahmen des UGP entspricht etwa dem Anteil von Unternehmerinnen österreichweit (ca. 1/3). Frauen gründen laut der Erfahrungen aus dem Programm eher in Bereichen mit hohem Konkurrenzdruck (Gesundheit, Soziales, Wellness, Kosmetik, ...). Sie gelten als weniger risikofreudig und durch vorherige Berufstätigkeit oft weniger gut vernetzt. Großer Wert wird darauf gelegt die Personen nicht in die Gründung zu drängen. AMS sieht seinen Auftrag vorrangig im Vermitteln von Angestelltenverhältnissen.

2 Sonstige Programme

Veronika Weisskircher berichtet ihr Gespräch mit Frau Gerlinde Lonin vom Frauenservice des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds. Der WWF bietet neben einer allgemeinen Gründungsberatung, eine spezifische Gründungsberatung für Frauen an. Als Vorteile dieser frauenspezifischen Beratung nannte Frau Lonin vor allem das Spezialwissen über die Branchen, in denen Frauen vorrangig gründen (Soziale Dienstleistungen, Wellness, Kosmetik, Massage, etc.). Frauen tendieren eher nicht zum Expandieren, sondern möchten vorrangig ihren eigenen Arbeitsplatz sichern. Das Frauenservice bietet als spezielles Service eine online Gründerinnenplattform, auf der Unternehmerinnen sich und ihre Angebote präsentieren können.

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



kareanz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination



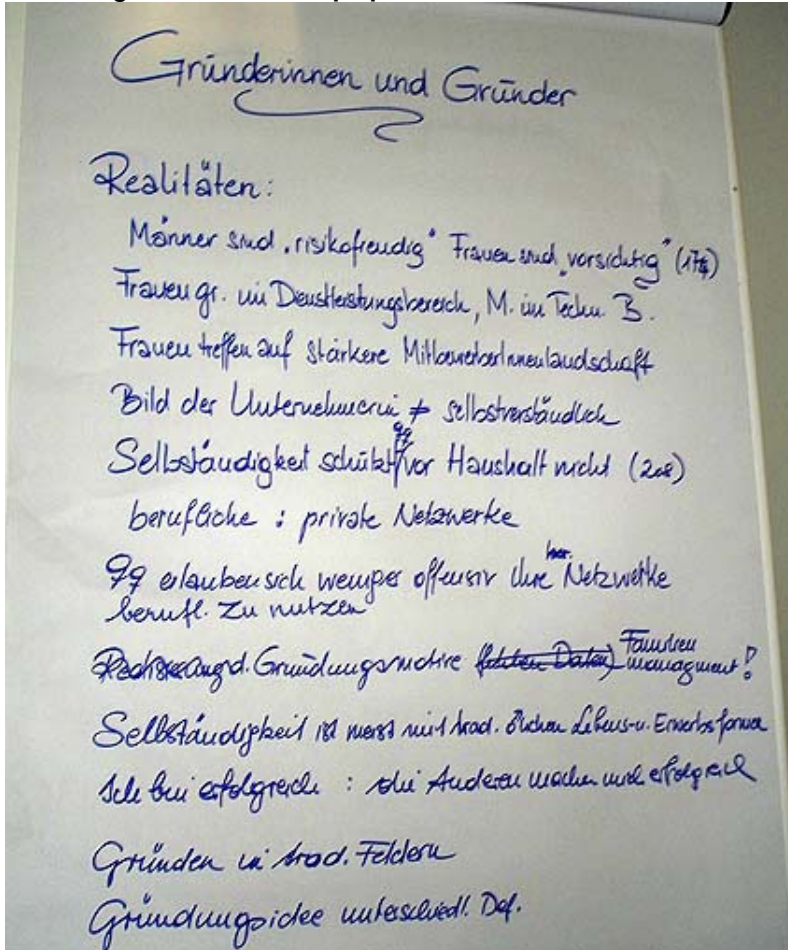
Programm Management GmbH

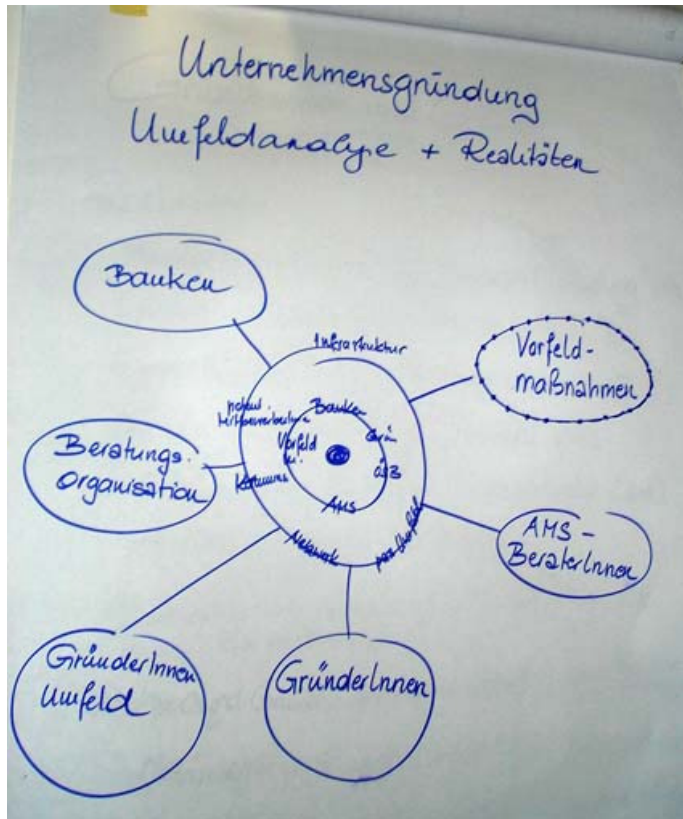


3 Ergebnisse der Analysen

In drei Gruppen erarbeiten VertreterInnen der drei Entwicklungspartnerschaften vor dem Hintergrund ihres jeweiligen spezifischen inhaltlichen Ansatzes Analyse im Bezug auf die Gleichstellungswirksamkeit der Instrumente. Der Fokus der Analyse liegt auf dem UGP des AMS.

3.1 Ergebnisse von PopUpGem





AMS
50:50
↓
AMS Berater
35 ↓ : 65
□ □ Gleichstellungsziel?
BLACK BOX

3.2 Ergebnisse von *karenz und karriere*

Erste Schritte einer Analyse des Unternehmensgründungsprogramms (UGP) des AMS auf Basis von Elementen des *karenz und karriere*-Analyseansatzes

1. Auswirkungen des Instruments		
Listen Sie bitte die realen und möglichen Auswirkungen der Maßnahme unbewertet auf.		
Auswirkungen für Frauen		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informationszugang ✓ Know How-Zuwachs: Qualifizierung und Beratung ✓ Entscheidungshilfe für oder gegen Selbständigkeit ✓ höheres Qualifizierungsbudget als Männer ✓ Frauenanteil der Gründungen nach Teilnahme am UGP entspricht dem Anteil der Neugründungen durch Frauen in Österreich und dem Frauenanteil der Selbständigen in Österreich. ✓ Durchschnittsalter im UGP ist um die 40: nach dem Höhepunkt der Vereinbarkeitsproblematik ✓ eigenständige Existenzsicherung ist fraglich – für Frauen mit Kindern 		
3. Scorecard „Chancen und Risiken“		
Tragen Sie nun die von Ihnen gesammelten Auswirkungen der Maßnahme in die Scorecard ein. Unter Chancen werden reale und mögliche positive Auswirkungen verstanden, unter Risiken reale und mögliche negative Auswirkungen.		
	Chancen	Risiken
Frauen	+ freiwilliger Zugang	- eigenständige Existenzsicherung für Frauen mit Kindern nicht gegeben
	+ geringe Wochenstundenanzahl außer Haus, trotzdem große DLU	- Kredite für Gründerinnen schwierig zu bekommen
	+ kein Zwang zur Gründung	- hohes Arbeitszeitausmaß/-belastung trotz/wegen (?) flexibler Zeiteinteilung
	+ Rahmenerstreckungsfrist: bei Nichtgündung	- hohes finanzielles Risiko und fehlende soziale Absicherung bei Scheitern: SVA, Arbeitslose etc.
	+ Gründungsbeihilfe	- <i>in Karenz wahrscheinlich keine Teilnahme möglich ?</i>
	+ bis ein Jahr nach der Gründung: weiterhin Beratung möglich	-
4. Vergleich der Chancen und Risiken für Frauen und für Männer		
Vergleichen Sie nun die Auswirkungen für Frauen mit den Auswirkungen für Männer		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Höheres Qualifizierungsbudget für Frauen als für Männer ✓ Frauen sind in Realita für die Kinderbetreuung hauptzuständig. Das passt mit dem Arbeitsvolumen und der Arbeitsbelastung bei Selbständigkeit nicht zusammen; besonders dann, wenn die Kinder noch sehr klein sind. 		

7. Folgen für die Vereinbarkeit

Inwiefern ermöglicht das Instrument Vereinbarkeit? Für welche Zielgruppe ermöglicht es Vereinbarkeit?
Inwiefern wird Vereinbarkeit für eine Zielgruppe erleichtert oder erschwert?

Chancen

Frauen bleiben durch das UGP eher am Ball als ohne.

Formale Arbeitslosigkeit ist nicht Voraussetzung für Teilnahme. KBG-Bezieherinnen ohne aufrechtes DV können teilnehmen.

Risiko

Frau als Zuverdienerin, die beruflich „ein bisschen etwas macht“ verfestigt die Rollenbilder und ist für keine existenzsichernde Vereinbarung für Frauen.

10. Änderungsvorschläge für das analysierte Instrument

Was müsste an dem Instrument geändert werden, damit das Instrument Vereinbarkeit ermöglicht? Liefert der Vergleich mit anderen Instrumenten (Punkt 8) Änderungsvorschläge?

- ✓ Teilnahme auch für Frauen in Karenz bei nur „pro forma“ aufrechtem Dienstverhältnis ermöglichen!
- ✓ Berufsunterbrechung so kurz wie möglich halten! Teilnahme von Wiedereinsteigerinnen fördern!
- ✓ Nebenberufliche Selbständigkeit sollte auch erlaubt sein.
- ✓ In den Ausschreibungsunterlagen sollten frauenspezifische Qualifizierungs- und Beratungselemente verpflichtend übernommen werden (nicht nur 50%-Quote), z.B. Vorbereitung auf Bankgespräch speziell für Frauen.
- ✓ Es muss einer fundierten Analyse folgen, welche Maßnahmen das sein sollen!!

3.3 Ergebnisse von Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming



UGP und Geschlechterbilder?

18. Oktober 2006, 10 – 16.30, 1030 B6.
Eine Veranstaltung des Thematischen Netzwerkes
der _equal-Entwicklungspartnerschaften:
PoP up GeM, Karenz u Karriere, qe>gm



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

2



Analysekonzept für Mainstreaming-Prozesse im Hinblick auf ihre Wirkung auf Geschlechterbilder

Günter Essl II Ursula Rosenbichler II Veronika Weisskircher
alle: [qe>gm](#)



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

3

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des
europäischen Sozialfonds und des österr.
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination



Programm Management GmbH



Analysekonzzept für GM-Prozesse

- › **Leitthema:**
 - (Re)Strukturierungspotenziale von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen:
 1. Wie können amp. Maßnahmen zu einer Veränderung der Geschlechterkonstruktionen und auch Geschlechter-Verhältnisse im jeweiligen Wirkungsbereich beitragen?
 2. Eventuelle Arbeitsrichtung für die Weiterarbeit: Welche Begleitmaßnahmen lassen sich benennen, damit amp. Maßnahmen effizienter – im Sinne der jeweils eigenen Zielsetzung gestaltet werden?
- › **Ziel:**
 - Überprüfung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit im Bezug auf Gleichstellungsorientierung / im Bereich „Re-, Strukturierung“ der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt.

4

Ausgangspunkt

- › Analysefokus:
 - Geschlechterbilder / Gender-Konstruktion per se
 - Geschlechter-Verhältnisse per se
 - Gender-Strukturierungen von Systemen
 ... und deren Veränderungsmöglichkeiten und -richtungen
- › → Analyse hat Bilder von Geschlecht (Zuschreibungen, Erwartungen, ...) sichtbar zu machen, die Konstruktionsbedingungen von Geschlechterbildern, -verhältnissen und einen Beitrag zur Transparenz von Strukturierungen und -prozessen von Geschlechterverhältnissen zu leisten.
- › Intention: durch Sichtbarmachen auch dieser die Rahmenbedingungen für Gleichstellungsorientierung diese effizienter und effektiver erreichen.

5

Hypothesen zur Erfolgseinschätzung UGP des AMS (unvollständiges Brainstroming)

Beachte: theoretische Begründung für Hypothesenbildung in Lernprozessen mit systemischen Hintergrund

- › Ausgangspunkt sind Zuschreibungen (statistischer Art mit unbekannter Erhebungsgruppe): „Jeder Österreicher segelt pro Jahr 36 m!“
- › Erhebungsgruppen, Erhebungszeitpunkt :: betroffene/begünstigte Zielgruppe sind nicht in Korrelation; Extrapolation ist nicht schlüssig.
- › Hypothesen (zur Situation von Frauen und Männern, zur Konstruktion von Geschlecht) sind auf ihre Plausibilität hin zu hinterfragen.
- › Ziel ist ein Quotenziel. Quotenziel ist mit diesen (kompensatorischen) Maßnahmen nur bedingt erreichbar → Begründung: Kompensation erreicht statistisch max. 35% Quoten;
- › Die **geschlechterstereotypen Bilder**, auf welchen die kompensatorischen Maßnahmen aufsetzen, sind wenig dienlich für die Veränderung der Konstruktion von Geschlechterverhältnissen ...
- › Zielkonflikt mit Gesamtziel des Programms (Ziel des Programms ist es nicht, die UnternehmerInnenquote in Ö zu erhöhen – ist in Konflikt mit dem Ziel den Anteil an weiblichen Unternehmerinnen zu erhöhen)
- › Ziele des UGP sind nicht in die AMS-Gesamtziele eingebettet
- › usw.

6

Konstruktionen von Geschlecht in den UGPs

- › Berufserfahrung, Managementenerfahrung
 - Frauen haben zuvor in der Erwerbsarbeit seltener Managementfunktionen inne.
 - Frauen haben weniger Erfahrung in Führungsaufgaben
- › Finanzierungshintergrund
 - Frauen haben bis zu einem Drittel weniger Einkommen als Männer und dadurch weniger Startkapital
- › Gründungsmotive
 - Bei Frauen steht die Vereinbarkeit im Vordergrund
 - Nicht im Vordergrund steht: Vermögensaufbau
 - Nicht im Vordergrund: Expansion

7

Konstruktionen von Geschlecht in den UGPs

- › Vorgehensweise:
 - Frauen überlegen länger, konsolidieren langsamer, expandieren eher weniger
- › Risiko:
 - Frauen sind weniger risikofreudig
- › Gründungsbranchen
 - Frauen finden sich häufiger im persönlichen DL-Bereich, (Kunst-)Handwerk – sogen. hart umkämpfte Branchen
- › Größe
 - Frauen gründen eher Einpersonenunternehmen
- › Netzwerke
 - Frauen sind eher seltener in Netzwerken verankert
- › Erfolgsaussichten
 - Dauer, Gewinn, Umsatzzuwächse korrelieren mit dem vorhin gesagten ??? Daten...

8

Vorgehensweisen, die sich daraus ergeben

- › Welche Bilder werden bedient?
- › (Kontextualisierungen des Bildes) - weggelassen
- › Wie schauen die Gegenbilder aus? Korrespondenzen dazu?
- › Austausch von Merkmalen des Bildes / Gegenbildes und dadurch Eröffnen neuer Denkmöglichkeiten
- › Logiken der Bilder hinterfragen?

9

Frauenbilder - Männerbilder

Frauen, die klein denken (eigene Wohnung, etwas machen, das sie als Person machen können – ohne Investment in Maschinen)
In hart umkämpften / überlaufenen Branchen (wo sich viele tummeln) mit eigenen und alleinigem Know how
Beziehungen: ich und die Kundin
Motive: Überlebessicherung, Absicherung, Existenzsicherung ist der Standard
Bekanntes: Versorgendes, Persönliches, Soziales, Zuarbeit (Komplementär zu anderen)
Wenig Kapital, Zirkularität des Kapitals, Subsistenzwirtschaft
Vereinbarkeit /

Männer, die groß denken (Investment, Technik – Maschinen, in die Fremde)
In Nischen ohne viel Konkurrenz
Partnerschaften: Banken, Partner, die große Welt
Motive: Leben im größeren Stil, finanzielle Expansion
Unbekanntes. Entdecker, Abenteurer, Entwicklung
Kapitalakkumulation
Status, Image

10

Frauenbilder – Männerbilder: Dekonstruktion^{nte} Ordnung – Verfremdung der Bilder (Logik auflösen) (nur begonnen)

Frauen, die klein denken (eigene Wohnung, etwas machen, das sie als Person machen können – ohne Investment in Maschinen)
In hart umkämpften / überlaufenen Branchen (wo sich viele tummeln) mit eigenen und alleinigem Know how
Beziehungen: ich und die Kundin
Motive: Überlebessicherung, Absicherung, Existenzsicherung ist der Standard
Unbekanntes. Entdecker, Abenteurer, Entwicklung
Wenig Kapital, Zirkularität des Kapitals, Subsistenzwirtschaft

Männer, die groß denken (Investment, Technik – Maschinen, in die Fremde)
In Nischen ohne viel Konkurrenz
Partnerschaften: Banken, Partner, die große Welt
Motive: Leben im größeren Stil, finanzielle Expansion
Bekanntes: Versorgendes, Persönliches, Soziales, Zuarbeit (Komplementär zu anderen)
Kapitalakkumulation
Vereinbarkeit /
Status, Image

11

Wie weiter_1?

- ▶ Weiterarbeit: Entscheidung, welche Zielsetzung ein Veränderungsansatz hat:
 - Ebene_Beratung: Ausgehend von den Konstruktionsmöglichkeiten – Dekonstruktionsmöglichkeiten ansprechen, aufzeigen, Bilder im Kopf der BeraterInnen hinterfragen ...
 - Ebene_UGP: Ausgehend von den „Gender“-Strukturierungen des „Systems“ Maßnahmen zur Veränderung der Gender-Strukturierungen per se andenken: Binarität / Hierarchie in der Binarität; Dichotomie / Hierarchie in der Dichotomie
 - usw ...

12

Wie weiter_2?

- ▶ Andere Möglichkeiten andenken:
 - Kontextualisierungen usw. – Einbeziehen sozialer Konstruktionsbedingungen und Interpretationen...
 - Mythen: Hinterfragen der Plausibilität durch:
 1. Wie plausibel ist die Anwendung der Statistik am Individuum;
 2. Ist das Erhebungsmaterial lediglich Bestätigung für die schon vorher festgestellten gesellschaftlichen ideologischen Strömungen
 3. Stimmen die Bilder mit was auch immer überhaupt überein:
 1. Ist Vereinbarkeit ein Thema ...
 2. Risiko der Entlassung
 3. Geldmenge
 - usw.

13