

# **Diplomarbeit**

Fachkräftemangel versus Unterrepräsentanz von  
Frauen in technischen Berufen  
in der Region Feldbach

eingereicht von

Astrid Dreger - Zivojinovic

zur Erlangung des Grades

Magistra rerum socialium oeconomicarumque

Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
der Universität Graz

eingereicht bei

Univ. – Prof. Dkfm. Dr. DDr. h. c. Herbert Kraus  
Institut für Organisations- und Personalmanagement

Graz, im September 2005

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

## 0. Index

0. Index	3
1. Vorwort	4
A. Zitate von heute berühmten Männern über Frauen	5
B. Zitate von heute berühmten Frauen über Männern	6
2. Ausgangspunkt	8
A. Bezirksprofil Feldbach	9
B. Fachkräftemangel	22
3. Analyse des Berufswahlverhaltens von Frauen	24
C. Rollenbilder	24
B. Berufswahltheorien	31
i. Berufswahl als Zuordnungsprozess	31
ii. Berufswahl als Kompromissbildung	32
iii. Berufswahl als Entwicklungsprozess	32
iv. Berufswahl als sozialer Lernprozess	33
1. Projekte zur Förderung von Mädchen bei ihrer Berufswahl	33
C. Arbeitsmarkt und Geschlecht	38
1. Geschlechtsspezifische Unterschiede	39
2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse	40
3. Horizontale Segregation	42
4. Ausblick und Empfehlungen bezüglich eines zukünftigen Fachkräftemangels	53
A. Weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming	54
1. Was ist Gender Mainstreaming?	54
2. Die Gender Mainstreaming Methode	57
3. Gender Mainstreaming im ESF	58
4. Umsetzung von Gender Mainstreaming in Unternehmen	58
5. Weitere Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	65
6. Tabellenverzeichnis	68
7. Abbildungsverzeichnis	69
8. Literaturverzeichnis	70
A. Bücher	70
B. Forschungsberichte	71
C. Broschüren	72
D. Internetseiten	73

## **1. Vorwort**

Ich möchte diese Arbeit meinen Eltern Roswitha und Bernd sowie meiner Schwester Daniela widmen. Mein Vater hat leider meinen Studienabschluss nicht mehr miterlebt, er ist aber für immer in meinem Herzen. Vielen Dank für die großartige Unterstützung!

Weiters möchte ich auch der gesamten Familie und meinen Freundinnen Sandra und Rosi danken, die mich immer wieder ermutigt haben trotz der Doppelbelastung Studium und Arbeit mein Studium zu beenden. Besonderen Dank an Sandra für die vielen anregenden Diskussionen zu aktuellen Frauenfragen.

Nicht vergessen möchte ich Lilo, eine liebe Freundin und Kollegin, die mich bei dieser Arbeit zu regionalen Fragen mit ihrem umfangreichen Wissen sehr unterstützt hat.

Danke auch an Erika für die Unterstützung bei der Arbeit und für das Korrekturlesen dieser Arbeit nach der neuen deutschen Rechtschreibung. Ebenso Danke an alle INNOVA - Frauen.

## **A. Zitate von heute berühmten Männern über Frauen**

*„„Gelehrte“ Frauen brauchen ihre Bücher etwa so wie ihre Uhr, bloß um sie zu tragen, damit sie gesehen werden, ob schon sie meist stille steht oder doch nicht nach der Sonne richtig gestellt ist.“*

(Immanuel Kant 1724 – 1784)

*„Gegen die Frau betrachtet, ist der Mann mehr ein bloß möglicher Mensch, aber ein Mensch in einem höheren Begriff; gegen den Mann gehalten, ist die Frau zwar ein wirklicher, aber ein weniger gehaltreicher Mensch.“*

(Friedrich von Schiller 1759 – 1805)

*„Die Frauen tragen ihre Beweise im Herzen, die Männer im Kopfe.“*

(August von Kotzebue 1761 – 1819)

*„Frauen können wohl gebildet sein, aber für die höheren Wissenschaften, die Philosophie und für gewisse Produktionen der Kunst, die ein Allgemeines fordern, sind sie nicht gemacht.“*

(Georg Wilhelm Friedrich Hegel 1770 – 1831)

*„Sonderbar, sowie das Weib zum denkenden Selbstbewusstsein kommt, ist ihr erster Gedanke ein neues Kleid!“*

(Heinrich Heine 1797 – 1856)

*„Ich bin nicht für ein blindes Hinwegräumen aller Studienschranken, für ein Loslassen aller Realschüler und Frauen auf unsere edle und schwierige Wissenschaft.“*

(Prof. Dr. med. Wilhelm His 1831 – 1905)

*„Aber die Schöpfung im großen Maßstab und die Arbeit aus dem Vollen ist dem Weibe noch nie gelungen und wird ihm auch künftig nicht gelingen.“*

(Dr. phil. Adolf Lasson 1832 – 1917)

*„Weibliche Richter und Anwälte können wir nicht brauchen und zum ärztlichen Beruf fehlen ihnen die körperlichen Kräfte wie gewisse Charaktereigenschaften.“*

(Prof. Dr. jur. Felix Dahn 1834 – 1912)

*„Eine Frau, die heute in einem wissenschaftlichen Beruf ebenso viel leistet wie ein Mann, muss zehnmal tüchtiger sein als dieser, weil sie zehnmal mehr Schwierigkeiten zu überwinden hat.“*

(Ludwig Fulda 1832 – 1939)<sup>1</sup>

## **B. Zitate von heute berühmten Frauen über Männern**

*„Wirtschaftlich betrachtet bilden Männer und Frauen fast zwei verschiedene Kasten; unter sonst gleichen Voraussetzungen haben die ersteren vorteilhaftere Stellungen, höhere Löhne, mehr Erfolgsaussichten als ihre neu aufgetretenen Konkurrentinnen; sie haben in der Industrie, der Politik, usw. eine weit größere Zahl von Stellen inne, die wichtigsten Posten sind ihnen vorbehalten.“*

(Simone de Beauvoir 1908 – 1986)

*„Die einzig gerechte, die einzig vernünftige, weil zweckentsprechende Teilung der Arbeit ist eine solche, die nicht dem sozialen Stande und nicht dem Geschlechte der Glieder der Gesellschaft, sondern ausschließlich ihrer individuellen Eignung gemäß ist.“*

(Irma von Troll - Borostyáni 1849 – 1912)

*„Die meiste unbezahlte Arbeit auf der Welt leistet die Frau. Sie wird nicht nach dem Wert der getanen Arbeit, sondern nach ihrem Geschlecht bezahlt.“*

(Elizabeth Cady Stanton 1815 – 1902)

*„Die Mädchen lernen schon im Kindergarten, sich begehrenswert zu machen, weil sie ja als begehrende Subjekte nicht zugelassen sind. Dazu müssen sie die Mechanismen des Markts genau studieren: Wann sich rar machen, wann etwas sagen. Wann nicht.“*

(Elfriede Jelinek \*1946)

---

<sup>1</sup> <http://www.raffiniert.ch/zfrau1.html>, 2002

*„Wenn einer ein Schicksal hat, dann ist es ein Mann. Wenn einer ein Schicksal bekommt, dann ist es eine Frau.“*

(Elfriede Jelinek \*1946)

*„Zu einem 400-Meter-Lauf treten ein Mann und eine Frau an! Der Mann mit zwanzig Metern Vorsprung und im sportlichen Outfit. Die Frau mit Rucksack, aus dem zwei Kinder gucken, vor ihr mehrere Hürden. Da ist die Frage, wer schneller ist, müßig.“*

(Regine Hildebrandt 1921 – 2002)

*„Eine Sache, die mich die Politik gelehrt hat, ist, dass Männer weder ein vom Verstand gelenktes noch ein verständliches Geschlecht sind.“*

(Margaret Thatcher \*1925)

*„Männer sind wie Milch. Lässt man sie stehen, werden sie sauer.“*

(Madonna \*1958)

*„Brüllt ein Mann, ist er dynamisch. Brüllt eine Frau, ist sie hysterisch.“*

(Hildegard Knef 1925 – 2002)

*„Ohne Frauen geht es nicht. Deshalb sind die Männer auch so wütend. Sie haben erkannt, dass die Zukunft uns gehört.“*

(Joan Collins \*1933)

*„In der Haltung der Männer von heute liegt eine Zwiespältigkeit, die die Frau in ein schmerzhaftes Dilemma treibt. Sie erkennen weitgehend an, dass die Frau ihnen gleichgert und auch gleichwertig ist; dennoch verlangen sie auch weiterhin von ihr, dass sie das Unwesentliche bleibe; für sie lassen sich diese beiden Formen des Schicksals aber nicht vereinen: Sie schwankt zwischen beiden, ohne für eine von ihnen völlig geeignet zu sein, und daher fehlt ihr das Gleichgewicht.“*

(Simone de Beauvoir 1908 – 1986)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Scheu Ursula, 2002

## 2. Ausgangspunkt

*„Ich wollte schon immer Tischlerin werden, aber meine Eltern und Geschwister haben gemeint, dass ist nichts für ein Mädchen. Aber getischlert habe ich trotzdem, aber nur als Hobby.“*

Martina F., 27 Jahre, macht derzeit eine Lehre als Tischlerin im 2. Bildungsweg

*„Wir suchen laufend Tischler, aber es ist sehr schwer ausgebildete Kräfte zu finden. Wir bilden auch Lehrlinge aus, aber auch da ist das Interesse an einer Lehre als Tischler eher mäßig.“*

Ausbildungsbetrieb der oben zitierten Frau F., Oststeiermark

*„Gestern hat eine Tischlerei angerufen, die wollen, dass wir ihnen 6 TischlerInnen<sup>3</sup> schicken, aber woher soll ich die den nehmen?“*

AMS-BeraterIn aus einer Regionalstelle des AMS

Diese von mir hier angeführten Zitate und weitere habe ich während meiner Arbeit als Bildungs- und Berufsberaterin im Bezirk Feldbach gesammelt und waren der Grund mich mit dem Thema *„Fachkräftemangel versus Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen“* im Rahmen einer Diplomarbeit intensiv zu beschäftigen.

Bildung und Qualifizierung sind die wesentliche Basis für die Schaffung zukünftiger Arbeitskräfte. Ohne ausreichendes MitarbeiterInnenpotenzial sind positive wirtschaftliche Entwicklungen und strukturelle Veränderungen nicht möglich.

Als Ausgangspunkt dieser Arbeit sollen einige Statistiken den Bezirk Feldbach im Vergleich mit der Steiermark und Österreich beschreiben. Weiters wird auf für die Region wichtigen Betriebe kurz eingegangen. Ebenso wird versucht, eine Definition für den Begriff Fachkräftemangel zu finden und es wird auf die Bereiche

---

<sup>3</sup> Anmerkung: Nach der neuen deutschen Rechtschreibung ist es nicht erlaubt die weibliche und männliche Schreibweise mit dem großen I zu verwenden, jedoch ist dies mein Zugang zu Gender Mainstreaming und wird daher durchgängig in dieser Arbeit auch so verwendet.



und Branchen eingegangen in denen es zu einem Fachkräftemangel kommt. Im Hauptteil dieser Arbeit wird es um Rollenbilder, Genderverständnis, Gründe für die geschlechtsspezifische Berufswahl, Maßnahmen für Mädchen und Frauen zur Techniksensibilisierung und um Best - practise Beispiele für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen.

### **A. Bezirksprofil Feldbach<sup>4</sup>**

Der Bezirk Feldbach liegt in der Oststeiermark, angrenzend an die Bezirke Fürstenfeld, Radkersburg, Leibnitz, Weiz und Graz-Umgebung.



Abbildung 1: Bezirke der Steiermark

EinwohnerInnen	Gesamt	Frauen	Männer
Österreich	8,032.557		
Steiermark	1,183.303	574.432	608.871
Feldbach	67.200	33.179	34.021
anteilig an Steiermark	5,68 %	5,76 %	5,59 %

<sup>4</sup> Anmerkung: Sämtliche statistische Daten sind aus dem Bezirksprofil von 2003, da die Version für 2004 noch nicht online gestellt wurde.

EinwohnerInnen	67.200
BIP/Kopf 1995 (Ö=100):	53
Unselbständig Berufstätige am Wohnort 2003 lt. ÖIR-Berufstätigkeitsfortschreibung	26.063
Veränderung zum Vorjahr	+1,1 %
Zahl der Arbeitslosen 2003	1.916
Frauenanteil 2003	35,9 %
Arbeitslosenquote 2003	7,4 %
gemeldete offene Stellen 2003	197

**Tabelle 1: Daten des Bezirkes Feldbach, Quelle: AMS Steiermark**

Feldbach ist eine sehr ländliche Region, in der die Landwirtschaft als Haupt- oder Nebenerwerb einen sehr wichtigen Stellenwert hat. Feldbach wird auch als der „Garten der Steiermark“ bezeichnet.

<b>Unselbständig und selbständig Berufstätige am Wohnort nach dem Alter 2001 (Anteil der Altersgruppe an den Berufstätigen insgesamt in % 2001)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Anteil der 15- bis unter 25-jährigen	19,1	15,7	14,7
Anteil der 25- bis unter 50-jährigen	67,9	69,0	68,4
Anteil der 50- und Mehrjährigen	13,1	15,3	16,9
<b>Erwerbsquote (Volkszählung) (unselbständig und selbständig Berufstätige in % der 15- bis unter 65-jährigen männlichen bzw. weiblichen Wohnbevölkerung)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Erwerbsquote insgesamt 2001	75,7	72,4	74,2
Männer 2001	81,8	78,8	80,1
Frauen 2001	68,6	65,3	67,7
<b>BerufspendlerInnen</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
AuspendlerInnen 2001 gesamt	21.406	289.871	2.214.483
Veränderung 1991 – 2001 in %	17,7	18,5	14,0
Anteil in % der Beschäftigten am Wohnort 2001	69,4	56,3	61,5
EinpendlerInnen 2001 gesamt	13.984	272.417	2.157.949
Veränderung 1991 – 2001 in %	28,6	22,8	14,8
Anteil in % der Beschäftigten am Arbeitsort 2001	59,7	54,7	60,9
<b>Selbständig und unselbständig Berufstätige am Wohnort 2003 (ÖIR-Fortschreibung 2002-2003, Beschäftigte plus arbeitslose Personen)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Berufstätige insgesamt 2003	32.222	544.617	3.901.661
Unselbständig Berufstätige 2003	26.063	475.032	3.425.241
Frauenanteil in % 2003	41,1	42,7	44,6
<b>Arbeitslose Personen am Wohnort</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Vorgemerkte Arbeitslose insgesamt 2003	1.916	34.594	240.079
Männer 2003	1.229	20.430	139.717
Frauen 2003	687	14.163	100.362
AusländerInnen 2003	86	3.283	38.210
Frauenanteil an den Arbeitslosen insgesamt in % 2003	35,9	40,9	41,8

<b>Arbeitslosenquote (Vorgemerkte arbeitslose Personen in % der unselbständig Berufstätigen 2002 bzw. 2003 lt. ÖIR-Fortschreibung)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Arbeitslosenquote in % 2003	7,4	7,3	7,0
Männer 2003	8,0	7,5	7,4
Frauen 2003	6,4	7,0	6,6
Arbeitslosigkeit nach dem Alter in Köpfen			
15 bis unter 19 Jahre, 2003	52	713	4.775
19 bis unter 25 Jahre, 2003	367	5.644	34.591
25 bis unter 40 Jahre, 2003	795	14.133	94.227
40 bis unter 50 Jahre, 2003	444	8.161	56.921
50 Jahre und älter, 2003	259	5.944	49.565
<b>Arbeitslosigkeit nach der Qualifikationsstruktur (Anteil der arbeitslosen Personen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung an den arbeitslosen Personen insgesamt in % 2003)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Pflichtschule, keine Ausbildung	40,6	38,4	45,0
Lehre, Meisterschule	48,7	44,5	37,2
mittlere Schule	4,2	5,7	5,9
höhere Schule	5,5	7,8	8,2
Akademie, Hochschule, Universität	0,8	3,5	3,4
Ausbildung nicht erfasst	0,2	0,1	0,3
<b>Anteil der Abgänge an arbeitslosen Personen nach Verweildauer an den Abgängen insgesamt in % (Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der Dauer der Arbeitslosigkeitsepisode)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Verweildauer bis unter 6 Monate 2003	91	87	88
Verweildauer von 6 bis unter 12 Monate 2003	8	10	9
Verweildauer von 12 Monaten und mehr 2003	2	3	3
Durchschnittliche Verweildauer in Tagen 2003	94	105	101
<b>Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen (Alle Personen, die im Beobachtungszeitraum mind. einen Tag vorgemerkt waren)</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
Betroffene Personen insgesamt 2003	7.192	115.838	774.242
Männer 2003	4.871	69.791	454.599
Frauen 2003	2.321	46.047	319.643
<b>Lehrstellenmarkt Sommer 2003</b>	<b>Feldbach</b>	<b>Steiermark</b>	<b>Österreich</b>
sofort verfügbare Lehrstellensuchende insgesamt	64	1.184	7.686
Burschen	26	532	3.947
Mädchen	38	652	3.738
sofort verfügbare Lehrstellen insgesamt	27	298	2.895

**Tabelle 2: Beschäftigung im Bezirk Feldbach, Quelle: AMS Steiermark**

<u>Beschäftigungsstruktur 2003:</u>	2,3 %	primärer Sektor
	33,2 %	sekundärer Sektor
	64,5 %	tertiärer Sektor

Anhand der Erwerbsquote für 2001<sup>5</sup> ist ersichtlich, dass diese in Feldbach gesamt und bei den Frauen über dem steirischen und österreichweiten Durchschnitt liegt. Nichts desto trotz bedeutet dies, dass bei einer Erwerbsquote von 68,6 % mehr als 30 % nicht erwerbstätig sind. Diese Frauen sind entweder arbeitslos oder sie kümmern sich um die Familie. Karenzgeldbezieherinnen sind dabei nicht berücksichtigt, da diese während der Karenzzeit ein „aufrechtes“ Dienstverhältnis haben und so zu den 68,6 % gezählt werden.

Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen gesamt ist mit 35,9 % ebenso unter dem Durchschnitt, jedoch ist dieser Anteil sehr starr. D.h. die Zahl der arbeitssuchenden Männer ist sehr dynamisch (hängt stark mit dem Baugewerbe zusammen) und hat einen relativ kleinen Sockel an langfristig Arbeitssuchenden. Männer haben also eine sehr große Chance nach einer Arbeitsunterbrechung wieder in ein Dienstverhältnis überzugehen. Die Verweildauer beim AMS ist bei Männern dementsprechend kurz mit für 2004 85 Tagen. Gerade in den Vergleichsmonaten Jänner und Juli ist diese Dynamik sehr stark zu erkennen. Bei Frauen hingegen ist dieser Sockel sehr starr und konstant. Die Verweildauer der Frauen ist mit 99 Tagen vergleichsweise hoch.<sup>6</sup>

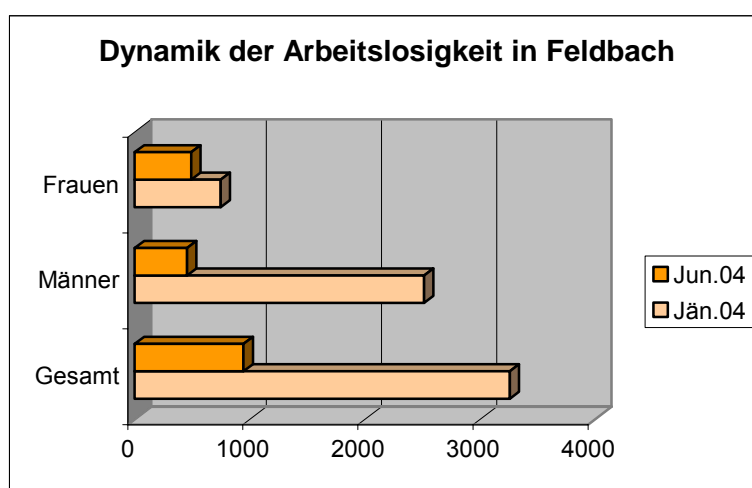


Abbildung 2: Dynamik der Arbeitslosigkeit in Feldbach, Quelle: AMS Steiermark

<sup>5</sup> Anmerkung: Zahlenbasis ist die Volkszählung von 2001

<sup>6</sup> Vgl. Vortrag Arbeitsmarkt in Feldbach, Handout

Frauen sind nach wie vor für die familiären Pflichten wie der Kinderbetreuung zuständig. Durch die dezentrale Lage des Bezirkes und wegen des Mangels an ausreichend Arbeitsplätzen sind viele Erwerbstätige gezwungen täglich zu pendeln. Dies bedeutet für die Frauen bzw. Mütter meist, einer Arbeit in nächster Nähe nachzugehen und nicht, eine Stelle ihren Interessen oder ihren Qualifikationen entsprechend zu suchen, um sich mangels Nachmittagsbetreuung und/oder unterstützenden PartnerInnen selbst um den Nachwuchs kümmern zu können. Dies kann auch ein Grund dafür sein, dass Qualifizierung für Frauen in der Region keinen zentralen Stellenwert in der Karriereplanung hat.

**Große Produktionsbetriebe – Anzahl der Beschäftigten für 2003:**

Boxmark, World Leather, Feldbach	963
AT & S Austria Technology & Systemtechnik AG, Fehring	450
Krobath KG und Gebäudetechnik, Feldbach	361
Mandlbauer, Bauunternehmung, Bad Gleichenberg	310
Neuroth, Produktion und Handel von Hörgeräten, Schwarzau	300
Kelly GmbH, Backwarenfabrik, Feldbach	165
Titz Geflügel, Feldbach	158
Fleischhof Raabtal, Schlachthof, Kirchberg	120
H. Loidl, Wurstproduktions- und VertriebsgmbH & Co KG, St. Stefan/R.	117
Franz Pock GmbH, Dachdeckerei/Spenglerie, Gnas	113
Karl Puchleitner, BaugmbH, Mühldorf	110

**Große Dienstleistungsbetriebe – Anzahl der Beschäftigten für 2003:**

Landeskrankenhaus Feldbach	615
Roth, Handel & Bauhandwerksservice, Feldbach	254
Agrarunion-Südost, Lagerhaus, Feldbach	220
Bad Gleichenberg, Therapie und Thermen AG, Bad Gleichenberg	153
Stadtgemeinde Feldbach	130
Modehaus Roth, Feldbach und Gnas	120
Lugitsch Florian KG, Elektroinstallationen, Gniebing	115
Südoststeirische Sparkasse, Feldbach	103

**Tabelle 3: Bezirksprofil Feldbach, eigene Zusammenstellung aus Quellen AMS Steiermark und Statistik Austria**

Die großen Produktionsbetriebe in der Region Feldbach, und da vor allem die Firma Boxmark, bieten Produktionsarbeit für sehr niedrig qualifizierte Kräfte an. Ähnlich auch die Firmen Titz oder Kelly's. Hier arbeiten überwiegend unqualifizierte Frauen. Von großer Bedeutung für den noch später genauer erläuterten Gender-Pay-Gap ist aber, dass die beiden letztgenannten Betriebe den Kollektivvertrag für Lebensmittel haben und dieser ist neben dem Bereich Textil einer der niedrigsten.

Da für die Berufstätigkeit der Frauen die Kinderbetreuung gewährleistet sein muss, wird auch hier ein Überblick angeführt:

Der Bezirk Feldbach verfügte im Jahr 2002 über 49 Kindertagesheime, die insgesamt 1.537 Kinder betreuten. Im Vergleich dazu Steiermark gesamt: 958 Kindertagesheime mit ca. 33.065 Kindern.

**Die wichtigsten Standortgemeinden 2003 waren:**

Standorte	Kindertagesheime	Kinder
Zerlach	6	122
Feldbach	5	235
Bairisch Kölldorf	4	103
Gnas	3	125
Kirchberg/Raab	3	101
Auersbach	2	30
Fehring	2	93
Riegersburg	2	62

**Tabelle 4: Übersicht Kindertagesheime 2003, Quelle: AMS Steiermark**

Schulsparten und Schularten	Feldbach			Steiermark		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
<b>Allgemeine Pflichtschulen</b>	6.065	3.179	2.886	95.950	50.789	45.161
Volksschule	3.062	1.589	1.473	38.995	20.507	18.488
Hauptschule	2.700	1.390	1.310	38.995	20.507	18.488
Sonderschulen	38	21	17	717	463	254
Polytechnische Schule	265	179	86	2.919	2.129	790
<b>Berufsbildende Pflichtschule</b>	2.947	855	2.092	21.475	14.249	7.226
<b>Mittlere Schule</b>	405	133	272	5.907	2.130	3.777
Technische und gewerbliche mittlere Schule	61	34	27	657	556	101
Kaufmännische mittlere Schule	80	21	59	1.454	495	959
Sonstige mittlere Schule	264	78	186	3.796	1.079	2.717
<b>Höhere Schulen</b>	1.191	365	826	43.043	19.679	23.364
<b>Allgem. bildende höhere Schulen</b>	370	115	255	26.912	12.672	14.240

<b>Berufsbildende höhere Schulen</b>	821	250	571	16.131	7.007	9124
Technische und gewerbliche höhere Schule	246	94	152	5.505	4.482	1.023
Kaufmännische höhere Schule	446	155	291	5.476	1.861	3.615
Sonstige höhere Schule	129	1	128	5.150	664	4.486
<b>Kollegs</b>	107	34	730	625	295	330
Technische Kollegs	107	34	73	404	253	151
Kaufmännische Kollegs	0	0	0	143	26	117
Sonstige Kollegs	0	0	0	78	16	62
<b>Akademien</b>	0	0	0	1.694	378	1.316
Akademien für Sozialarbeit	0	0	0	423	58	365
Akademien der Lehrer- und Erzieherbildung	0	0	0	1.271	320	951
<b>Sonstige Schulen (Statut)</b>	382	192	190	3.575	1.669	1.906
Sonstige allgem. Schulen	382	192	190	2.967	1.529	1.438
Sonstige berufsbildende Schulen	0	0	0	608	140	468
<b>Gesamtsumme</b>	<b>11.097</b>	<b>4.758</b>	<b>6.339</b>	<b>172.269</b>	<b>89.189</b>	<b>83.080</b>

**Tabelle 5: Übersicht über Schulen und SchülerInnen im Bezirk Feldbach, eigene Zusammenstellung, Quellen: AMS Steiermark und Statistik Austria**

Nachmittagsbetreuung ist für erwerbstätige Mütter besonders wichtig. Hierbei ist im Bezirk Feldbach noch ein sehr großer Nachholbedarf zu verzeichnen.

Bezirk Feldbach		
	Nachmittag bis 17:00 oder 18:00 geöffnet	Mittag bis 12:00 oder 13:00 geöffnet
Krippe	2	0
Kindergärten	4	30
Hort/Schule	5	0
Kinderhaus	2	1
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>31</b>

**Tabelle 6: Prospekt Kinderdrehscheibe, Stand 1.1.2003**

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es quantitativ genügend Kinderbetreuungseinrichtungen, jedoch sind diese vor allem nachmittags geschlossen (siehe oben). Aufgrund derartiger Öffnungszeiten ist es

für Frauen sehr schwer Arbeit zu finden bzw., da aufgrund mangelnder qualifizierter Stellen viele nach Gleisdorf, Fürstenfeld oder Graz pendeln müssten, nicht möglich einer Arbeit nachzugehen. Die notwendige Flexibilität für die heutige Berufswelt ist für Mütter aufgrund mangelnder Ganztagsbetreuung daher nicht möglich. Im Bezirk Feldbach wird damit das gesellschaftliche Phänomen der zeitmäßigen Unterversorgung durch Betreuungseinrichtungen stark sichtbar. Wenn Frauen nicht auf öffentliche Betreuung zurückgreifen können und auch im privaten Umfeld keine Betreuung gewährleistet ist, da z. B. Großmütter selbst berufstätig sind, bleibt ihnen nichts übrig anderes als selbst zu Hause zu bleiben und damit die Last einer generellen gesellschaftlichen Problematik auf die eigenen Schultern zu nehmen.

Erfreulich ist hingegen, dass in der Übersicht der Schulsparten und Schularten der Anteil der Frauen deutlich höher ist. Qualifizierung ist für beide Geschlechter wichtig um z. B. einer späteren Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Je höher das Ausbildungsniveau ist, desto weniger wahrscheinlich ist eine Arbeitslosigkeit. Ein Grund für eine längere Schullaufbahn könnte nicht nur der Trend weg von der Lehre und hin zur Matura sein, sondern einfach auch auf den Mangel von Lehrstellen hinweisen.

Dass der Arbeitslohn für Frauen durchschnittlich geringer ist als jener der Männer, ist allgemein bekannt. Das Einkommensgefälle (Frauen verdienen weniger als Männer) ist in der Steiermark verglichen mit Österreich etwas größer, in den steirischen Bezirken war 2001 das monatliche Bruttomedianeinkommen bei Frauen um € 762 geringer als jenes der Männer. Der Lohnunterschied wird Gender-Pay-Gap genannt. Die nachfolgend angeführten steirischen Bezirke (zum direkten Vergleich) liegen alle unter dem steirischen Durchschnitt. Dies bedeutet, dass die Einkommensunterschiede in der Oststeiermark geringer sind. Grund dafür ist aber, dass in diesen Bezirken das Lohnniveau sehr gering ist. Der Bezirk Radkersburg ist vor Feldbach der negative Spitzenreiter im Vergleich der Lohnniveaus innerhalb der Steiermark. Da in diesen Bezirken der Bereich „Gastronomie“ sehr wichtig ist, muss auch gesagt werden, dass die Kollektivverträge für Lebensmittel und Textil – wie schon oben erwähnt – die am schlechtest bezahlt sind. Das trifft nun vor allem Frauen.



Bruttomediaeinkommen	Österreich	Steiermark	Hartberg	Fürstenfeld	Feldbach	Radkersburg
Mtl. Bruttomediaeinkommen 2001 Männer	€ 2.177	€ 2.129	€ 1.897	€ 1.963	€ 1.776	€ 1.687
Mtl. Bruttomediaeinkommen 2001 Frauen	€ 1.460	€ 1.367	€ 1.152	€ 1.1235	€ 1.151	€ 1.183
<b>Gender-Pay-Gap in %</b>		<b>41 %</b>	<b>43 %</b>	<b>37 %</b>	<b>40 %</b>	<b>36 %</b>

**Tabelle 7: Bruttomediaeinkommen im Bezirksvergleich, Quelle; [www.justgem.at](http://www.justgem.at)**

Der Gender-Pay-Gap verdeutlicht nun die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Um diese 41 % Einkommensunterschiede aber klar zu machen, bedeutet dies, dass, wenn Männer für eine bestimmte Tätigkeit 100 % verdienen, bekommen Frauen für genau diese Tätigkeit nur 60 % des Entgeltes. Wirft man auf diese Berechnung noch einen schärferen (feministischeren) Blick, so sollte auch unbezahlte Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltspflichten, etc.) mit einbezogen werden.

*Eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen stellen die mittlerweile abgeschafften Frauenlohngruppen dar. Obwohl heute die gesetzlichen Bestimmungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen scheinbar geschlechtsneutral formuliert sind, gibt es nach wie vor strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Erwerbsleben. Die Mechanismen sind jedoch subtiler geworden. Nicht die Regelungen, sondern deren Auswirkungen treffen Frauen und Männer unterschiedlich. Mittelbare Diskriminierung liegt also etwa vor, wenn für gleichwertige Arbeit unterschiedliches Entgelt bezahlt wird. Oder anders formuliert, wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so ausgestaltet sind, dass im Ergebnis frauendominierte Tätigkeiten im Vergleich zu männerdominierten unterbewertet werden. Das Prinzip der Gleichwertigkeit ist deswegen von besonderer Bedeutung. (...) Das Feststellen der Gleichwertigkeit erfordert einen Vergleich von Frauenarbeitsstellen mit Arbeitsstellen von Männern, und zwar in Bezug auf die Anforderungen der Arbeit und das Wesen der Arbeit. (...) Eine Quelle von Diskriminierung ist die Unterbewertung von Tätigkeitsinhalten, Anforderungen und Belastungen, die typischerweise an Frauenarbeitsplätzen auftreten.“<sup>7</sup>*

<sup>7</sup> Ranftl, Buchinger, Gschwandtner, Meggenegger, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, 2002, S. 11 ff

Da der Gender-Pay-Gap in Österreich besonders groß ist, hat z. B. die GPA – Gewerkschaft für Privatangestellte - eine Kampagne zur Bewusstseinsbildung gestartet.



Abbildung 3: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)

„Insgesamt zeigt sich nach wie vor, dass die Chancen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen so genannten Männer-, Frauen- oder Mischberuf handelt.“<sup>8</sup> Im Buch „Technik im Visier“ wird nochmals bestätigt, dass es nach wie vor auch finanzielle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt. Auch wird betont, dass bei gleicher Qualifikation Frauen nicht immer die gleiche Position wie Männer innehaben. Dies ist ein weiteres Phänomen, das auf die Sozialisation (siehe unten) zurückzuführen ist. D.h. Frauen werden andere Eigenschaften als Männern zugeschrieben, diese sind in unseren Köpfen verankert und leiten EntscheidungsträgerInnen in der Übertragung von Kompetenzen, damit ist gemeint, ob sie Männer und Frauen befördern oder nicht. Bei finanziellen Ungleichheiten sind nicht immer das reine Gehalt ungleich, sondern oft der

<sup>8</sup> Kosuch, Quentmeier, Sklorz-Weiner, Wender, Technik im Visier, 2000, S. 4

Anspruch auf Weiterbildung, Reisetätigkeit oder andere Vergütungen. Da in unserer Gesellschaft Leistung in Geld gemessen wird, verdeutlicht der Gender-Pay-Gap die Stellung der Frau in unserer Gesellschaft.

Die Zahl der Unternehmensgründerinnen von 1999 war in der Steiermark bei Frauen (822) nur ca. halb so hoch wie jene der Männer (1.575). Laut JUST GEM und der steirischen Wirtschaftskammer beträgt der Anteil aller steirischen Frauen an den selbständig Erwerbstätigen 29,0 %. Der Anteil im Bezirk Feldbach ist 26,2%. Der Frauenanteil von allen UnternehmerInnen in der Oststeiermark liegt bei 27,46 %. (vgl. [www.justgem.at](http://www.justgem.at) )

Für eine Veränderung der gesellschaftlichen Werte ist auch eine gleichberechtigte Teilnahme an der Politik notwendig. Frauen sollten daher auch an der Politik mitgestalten um ihre Interessen zu vertreten.

In ganz Europa kann von einer gleichberechtigten Teilnahme von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen noch keine Rede sein. In diesem Zusammenhang wird vom Phänomen der „gläsernen Decke“ gesprochen. Nur in Schweden sind über die Hälfte der Regierungsmitglieder Frauen. Eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern gleichermaßen an politischen Entscheidungsprozessen ist in der EU gesetzlich vorgeschrieben. Zurzeit werden nur vier Gemeinden von 191 steirischen Gemeinden von Frauen geleitet.

Oststeiermark	Zahl der Bürgermeisterinnen an allen BürgermeisterInnen	Anteil der Frauen in %
Bezirk Weiz	3 Frauen von 54 gesamt	1,8 %
Bezirk Hartberg	0 Frauen von 50 gesamt	0 %
Bezirk Fürstenfeld	0 Frauen von 13 gesamt	0 %
Bezirk Feldbach	1 Frau von 55 gesamt	1,8 %
Bezirk Radkersburg	0 Frauen von 19 gesamt	0 %

**Tabelle 8: BürgermeisterInnen in der Oststeiermark, eigene Zusammenstellung, Quelle: [www.justgem.at](http://www.justgem.at)**

Die erhobenen Zahlen bezeugen, dass Bürgermeisterinnen in fast allen Bezirken der Steiermark eine absolute Seltenheit sind.

Je weiter in der Politikhierarchie hinuntergegangen wird, desto größer wird der Frauenanteil. Nachfolgende Übersicht verdeutlicht dies.

## Frauen in den Hierarchien der steirischen Gemeindepolitik, nach Bezirken

Bezirke	BürgermeisterInnen			VizebürgermeisterInnen			AmtsleiterInnen			geschäftsf. GemeinderätInnen*			Gemeindevorstand		
	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %
Graz - Stadt*	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	5	2	28,6%	8	2	20,0%
Bruck/Mur	21	0	0,0%	23	1	4,2%	20	1	4,8%	20	6	23,1%	84	8	8,7%
Deutschlandsberg	39	1	2,5%	38	3	7,3%	29	11	27,5%	39	3	7,1%	145	18	11,0%
<b>Feldbach</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>1,8%</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>6,9%</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>3,8%</b>	<b>196</b>	<b>25</b>	<b>11,3%</b>
Fürstenfeld	14	0	0,0%	15	0	0,0%	9	5	35,7%	17	0	0,0%	55	5	8,3%
Graz - Umgebung	56	1	1,8%	63	6	8,7%	39	19	32,8%	60	10	14,3%	218	36	14,2%
Hartberg	50	0	0,0%	50	2	3,8%	32	19	37,3%	46	3	6,1%	178	24	11,9%
Judenburg	23	1	4,2%	24	4	14,3%	20	3	13,0%	29	3	9,4%	96	11	10,3%
Knittelfeld	14	0	0,0%	15	1	6,3%	13	1	7,1%	12	4	25,0%	54	6	10,0%
Leibnitz	46	2	4,2%	50	1	2,0%	32	16	33,3%	49	0	0,0%	177	19	9,7%
Leoben	19	0	0,0%	20	3	13%	19	0	0,0%	21	2	8,7%	79	5	6,0%
Liezen	50	1	2,0%	49	8	14%	45	7	13,5%	50	5	9,1%	194	21	9,8%
Mürzzuschlag	16	0	0,0%	21	0	0,0%	15	1	6,3%	16	3	15,8%	68	4	5,6%
Murau	34	1	2,9%	31	4	11,4%	26	9	25,7%	28	5	15,2%	119	19	13,8%
Radkersburg	19	0	0,0%	18	1	5,3%	14	5	26,3%	16	1	5,9%	67	7	9,5%
Voitsberg	25	0	0,0%	28	2	6,7%	17	8	32,0%	26	5	16,1%	96	15	13,5%
Weiz	52	2	3,7%	57	1	1,7%	33	21	38,9%	57	3	5,0%	199	27	11,9%
<b>Steiermark</b>	<b>533</b>	<b>10</b>	<b>1,8%</b>	<b>557</b>	<b>41</b>	<b>6,9%</b>	<b>402</b>	<b>144</b>	<b>26,4%</b>	<b>541</b>	<b>57</b>	<b>9,5%</b>	<b>2.033</b>	<b>252</b>	<b>11,0%</b>

Tabelle 9: Frauen in der Politik 1, Quelle: [www.justgem.at](http://www.justgem.at), Kommunale Adressdatenbank (Stand 3/2003)

## Frauen in den Hierarchien der österreichischen Gemeindepolitik, nach Bundesländern

Bundesland	BürgermeisterInnen			VizebürgermeisterInnen			AmtsleiterInnen			geschäftsf. GemeinderätInnen*			Gemeindevorstand		
	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %	♂	♀	♀ in %
Burgenland	165	6	3,5%	193	13	6,3%	142	27	16,0%	454	49	9,7%	954	95	9,1%
Kärnten*	127	5	3,8%	247	14	5,4%	118	14	10,6%	223	22	9,0%	715	55	7,1%
Niederösterreich	556	17	3,0%	560	47	7,7%	426	152	26,3%	944	119	11,2%	2.486	335	11,9%
Oberösterreich*	440	5	1,1%	527	52	9,0%	429	16	3,6%	1.273	129	9,2%	2.669	202	7,0%
Salzburg*	115	4	3,4%	121	14	10,4%	113	6	5,0%	347	50	12,6%	696	74	9,6%
Steiermark	533	10	1,8%	557	41	6,9%	402	144	26,4%	541	57	9,5%	2.033	252	11,0%
Tirol*	276	3	1,1%	295	11	3,6%	254	28	9,9%	619	45	6,8%	1.444	87	5,7%
Vorarlberg*	93	3	3,1%	87	9	9,4%	83	11	11,7%	240	47	16,4%	503	70	12,2%
Wien	1	0	0,0%	1	1	50%	1	0	0,0%	6	6	50,0%	9	7	43,8%
<b>Österreich</b>	<b>2.306</b>	<b>53</b>	<b>2,2%</b>	<b>2.588</b>	<b>202</b>	<b>7,2%</b>	<b>1.968</b>	<b>398</b>	<b>16,8%</b>	<b>4.647</b>	<b>524</b>	<b>10,1%</b>	<b>11.509</b>	<b>1.177</b>	<b>9,3%</b>

\* Der Begriff des "Geschäftsführenden Gemeinderates" (m/w) ist in der Gemeindeordnung der Steiermark unbekannt. Die ausgewiesenen Zahlen entstammen der Datenbank der Zeitschrift "Kommunal". Hinter dem Begriff verbirgt sich, dass GemeinderätInnen von BürgermeisterInnen mit besonderen Agenden beauftragt werden können, wie z.B. Kultur, Umwelt etc. Die Datenbank beruht auf den Meldungen der Gemeinden an Kommunal und muss deswegen nicht vollständig sein.

Tabelle 10: Frauen in der Politik 2, Quelle: [www.justgem.at](http://www.justgem.at), Kommunale Adressdatenbank (Stand 3/2003)

## **B. Fachkräftemangel**

Fachkräfte sind Personen, die ihren Beruf in Form einer abgeschlossenen Lehre erlernt oder eine entsprechende Berufsausbildung haben. Eine Lehre kann in Form einer 3-jährigen Lehrzeit im Betrieb mit abschließender Lehrabschlussprüfung gemacht werden oder im 2. Bildungsweg in einer Ausbildungseinrichtung. In der Oststeiermark gibt es als Tochterbetrieb des Schulungszentrums Fohnsdorf das Schulungszentrum Fürstenfeld, in welchem Berufsausbildungen im Bereich Metall und Elektro angeboten werden.

Vom Fachkräftemangel wird dann gesprochen, wenn es schwierig ist, vakante Positionen mit gelernten Personen zu besetzen. Auffallend ist, dass im Bezirk Feldbach Fachkräfte in unterschiedlichsten Bereichen gesucht werden. Nur der Bereich Gastronomie ist im Vergleich zu den anderen Bereichen relativ stark vertreten. Dies bedeutet, dass keine Branche im Bezirk besonders dominant ist. Beobachtet man aber die Oststeiermark, so ist ein Fachkräftemangel deutlich erkennbar. Gerade im Bezirk Gleisdorf und Fürstenfeld hat der Auto Cluster Steiermark großen Einfluss. Nach einer Abfrage über die AMS - Homepage wurde deutlich, dass von 48 offenen Stellen in Fürstenfeld 31 dieser Stellen in den Bereichen Metall/Elektro oder Holz waren. Für den Bezirk Gleisdorf waren insgesamt 85 offene Stellen gemeldet, wobei 59 in den oben genannten Bereichen waren. Ebenso sind Personalleasingunternehmen wie Hofmann, Trenkwalder, Adecco, ZAT, Atlas, Manpower u. a. in der Oststeiermark und vor allem in Gleisdorf und Fürstenfeld stark vertreten.

Allgemein scheint es aber so zu sein, dass der derzeitige Fachkräftemangel eine Auswirkung des Trends, keine Lehrlinge mehr auszubilden, beginnend vor ca. 10 Jahren, ist. Erst in den letzten Jahren begannen Großbetriebe wie Magna, ÖBB oder Sappi mit der Lehrlingsausbildung, da sie ihren Fachkräftemangel nicht mehr durch den Abzug von ausgebildeten Lehrlingen aus Klein- und Mittelbetrieben decken konnten. Die Industriellenvereinigung versucht mit der Kampagne „Die Industrie wird weiblich“ ebenso gegen einen weiteren Fachkräftemangel anzukämpfen. Frauen werden hier als weiteres mögliches Potenzial gesehen.



Abbildung 4: Aus der Werbekampagne „Die Industrie wird weiblich“, Quelle: [www.iv-net.at](http://www.iv-net.at)

### **3. Analyse des Berufswahlverhaltens von Frauen**

Die regionale Verfügbarkeit hochqualifizierter Arbeitskräfte ist zuallererst von der Ausbildung im primären Bildungssektor abhängig. Die Förderung des technischen Interesses und eines einschlägigen Berufswahlverhaltens muss daher so früh wie möglich an den Schulen, bestenfalls im Kindergarten, beginnen, und ist ein wesentlicher Faktor der Wirtschaftsförderung und dient der Sicherung zukünftiger Fachkräfte.

#### **C. Rollenbilder**

*„Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es. Keine biologische, psychische oder ökonomische Bestimmung legt die Gestalt fest, die der weibliche Mensch in der Gesellschaft annimmt.“* schreibt Simone de Beauvoir in einem ihrer bekanntesten Werke „Das andere Geschlecht“.

Wir alle sind geprägt durch Rollenbilder, die im Laufe unseres Lebens in uns entstehen. Diese Bilder sind kulturell zwar unterschiedlich, aber auf Österreich bezogen haben tausende von Menschen ähnliche Gedankengerüste verinnerlicht und sozialisiert.

Um zu verdeutlichen, dass Rollenbilder in unser aller Köpfen sind und mit Grund für die Berufswahl bzw. für das Frau-Sein oder Mann-Sein sind und wie diese aussehen, werden nachfolgend Ergebnisse einer Gruppenübung präsentiert. Die Übung fand im Rahmen des Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung am Bundesinstitut St. Wolfgang 2005 statt. Teilgenommen haben 16 Frauen und 4 Männer im Alter von 29 bis 54 Jahren. Anzumerken ist, dass die Übung unabhängig von der Zusammenstellung der Gruppe bzw. des Ausbildungsstandes der TeilnehmerInnen zu gleichen Gruppenergebnissen führte.

Aufgabe dieser Gruppenübung war es zu beschreiben, was ein Mann tut oder ist bzw. was eine Frau tut oder ist.

Diese Gruppenarbeit im Rahmen des Universitätslehrganges habe ich als Teilnehmerin erlebt und möchte dazu anmerken, dass wir alle mit großer Freude



mit Klischees gearbeitet haben und mit Hingabe „politisch unkorrekt“ argumentiert haben.

Im Zuge der Arbeit wurden folgende Plakate gestaltet:

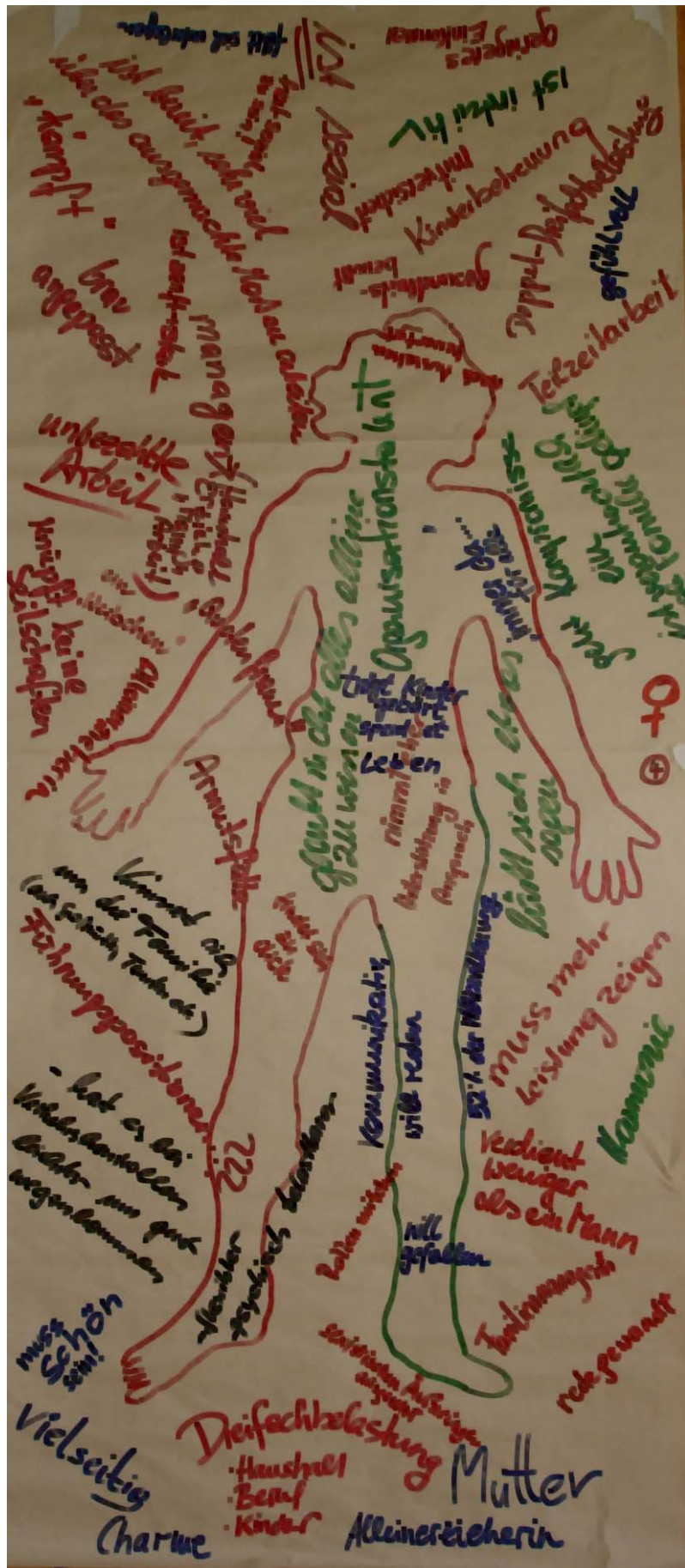


Abbildung 5: Was ist eine Frau, was tut eine Frau? Gruppenarbeit, 2005

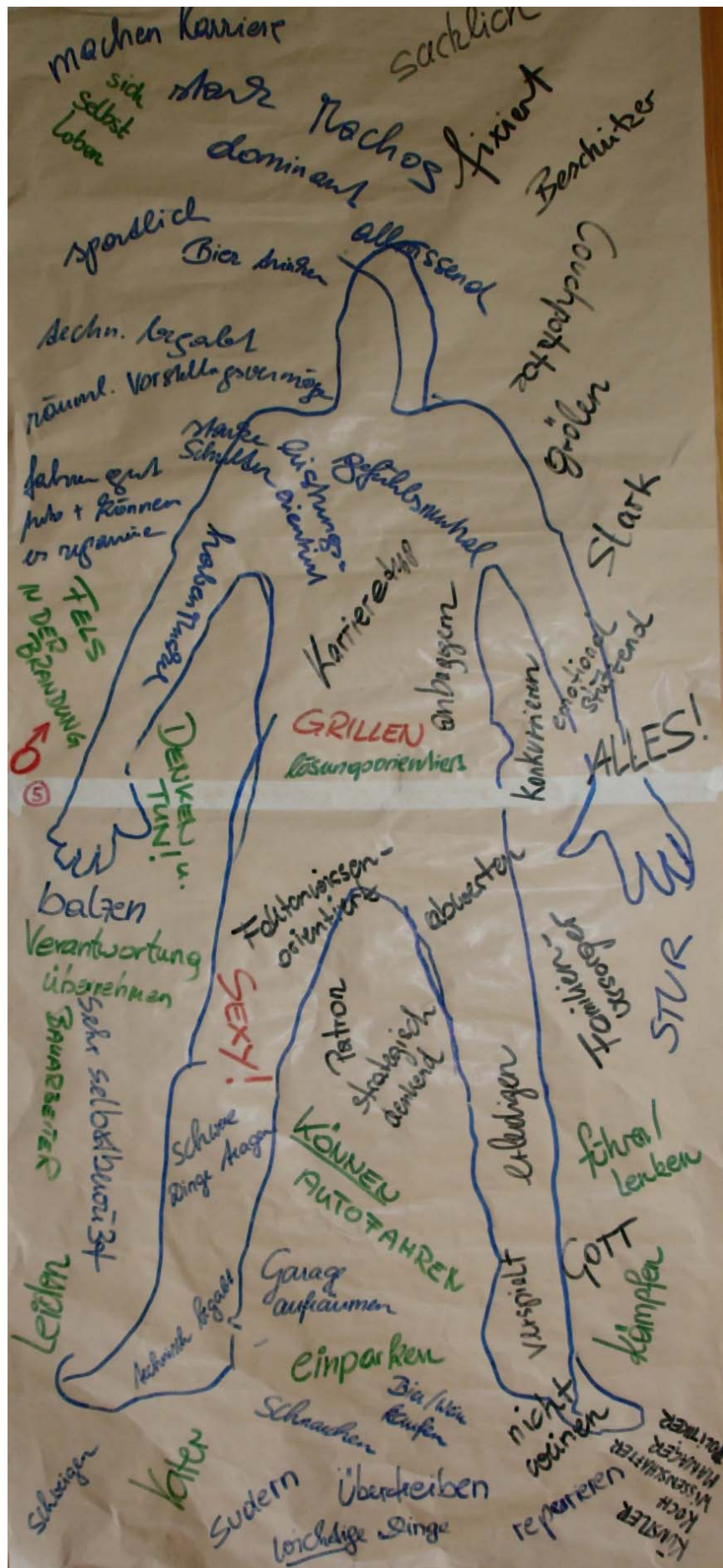


Abbildung 6: Was ist ein Mann, was tut ein Mann? Gruppenarbeit, 2005

Da die Ergebnisse eventuell schwer lesbar sind, werden diese nachfolgend nochmals verschriftlicht:

Ergebnisse am Plakat „Was Frauen tun“ und „Was Frauen sind“:

- ♀ ist sozial
- ♀ hat geringeres Einkommen
- ♀ ist intuitiv
- ♀ ist bereit, sehr viel über das ausgemachte Maß zu arbeiten
- ♀ kämpft
- ♀ ist brav und angepasst
- ♀ ist sanft und stark
- ♀ Teilzeitarbeit
- ♀ doppelt und dreifach belastet
- ♀ gesundheitsbewusst
- ♀ Kinderbetreuung
- ♀ ist Managerin (Haushalt, Erziehung, „Mann“, Arbeit)
- ♀ ein Weibchen
- ♀ verantwortlich für die Familie
- ♀ kompromissbereit
- ♀ gebärt Kinder
- ♀ spendet Leben
- ♀ immer da für alle
- ♀ Alleinerzieherin
- ♀ kümmert sich um die Familie (auch Großmütter, Tanten, etc.)
- ♀ nimmt eher Unterstützung in Anspruch
- ♀ findet sich zu dick
- ♀ Führungsposition ??????
- ♀ muss schön sein
- ♀ hat es bei Verkehrskontrollen leichter gut wegzukommen
- ♀ vielseitig
- ♀ Charme
- ♀ Mutter
- ♀ redegewandt
- ♀ verdient weniger als ein Mann
- ♀ 52 % der Weltbevölkerung
- ♀ kommunikativ, will reden

- ♀ flexibler
- ♀ psychisch belastbar
- ♀ Rollen switchen

Ergebnisse am Plakat „Was Männer tun“ und „Was Männer sind“:

- ♂ machen Karriere
- ♂ sachlich
- ♂ stark
- ♂ sich selbst loben
- ♂ Machos
- ♂ fixiert
- ♂ dominant
- ♂ Beschützer
- ♂ sportlich
- ♂ Bier trinken
- ♂ allwissend
- ♂ technisch begabt
- ♂ räumliches Vorstellungsvermögen
- ♂ starke Schulter
- ♂ fahren gut Auto und können es auch reparieren
- ♂ leistungsorientiert
- ♂ gefühlsneutral
- ♂ Couchpotatos
- ♂ grölen
- ♂ konkurrieren
- ♂ emotional stützend
- ♂ alles
- ♂ Fels in der Brandung
- ♂ haben Muskeln
- ♂ Denken und Tun
- ♂ balzen
- ♂ Karrieretyp
- ♂ anbaggern
- ♂ grillen
- ♂ lösungsorientiert

- ♂ faktenwissensorientiert
- ♂ abwerten
- ♂ Verantwortung übernehmen
- ♂ Patron
- ♂ strategisch denkend
- ♂ Familienversorger
- ♂ stur
- ♂ führen/lenken
- ♂ Gott
- ♂ verspielt
- ♂ kämpfen
- ♂ nicht weinen
- ♂ reparieren
- ♂ Künstler, Koch, Wissenschaftler, Manager, Polizist
- ♂ Bauarbeiter
- ♂ sudern
- ♂ schweigen
- ♂ übertreiben wichtige Dinge

Diese vielen Stichworte geben ein kleines Abbild der in der Bevölkerung vorhandenen Rollenbilder. Klar wird, dass Frauen sehr dem familiären und häuslichen Bereich zugeordnet sind, Männer hingegen dem geldbringenden außerhäuslichen Bereich. Der wichtige Bereich Kinder und Familie wird hier ausschließlich der Frau zugeschrieben.

Das gesamte Ausmaß und die Auswirkungen der Rollenzuschreibungen werden erst im Schritt der Reflexion sichtbar. Denn, es ist grundsätzlich nicht „verwerflich“ für die Kindererziehung und die häuslichen Tätigkeiten zuständig zu sein. Doch in unserer Gesellschaft, die als Leistungs- und Erwerbsgesellschaft definiert ist, wird die häusliche Arbeit geringer bewertet als das Arbeiten im öffentlichen Sektor. Diese gesellschaftliche Ab- bzw. Aufwertung hat infolge Auswirkung auf die Selbstdefinition jeder/jedes Einzelnen.

## **B. Berufswahltheorien**

Berufswahl ist lt. Definition ein Interaktionsprozess zwischen Individuum und Umwelt; Berufswahltheorien sind unterschiedlich akzentuierte Auslegungen des Interaktionsprozesses Individuum – Umwelt.

Die wesentlichsten Ansätze zur Berufswahl sind aus den 60er- und 70er-Jahren und werden in folgende Konzepte unterteilt:

- Berufswahl als Zuordnungsprozess (John Holland)
- Berufswahl als Entwicklungsprozess (Donald Super)
- Berufswahl als Kompromissbildung (Linda S. Gottfredson)
- Berufswahl als sozialer Lernprozess (J. D. Krumboltz)

### **i. Berufswahl als Zuordnungsprozess<sup>9</sup>**

Dieses Modell wird auch als Matching - Modell bzw. differenzialpsychologischer Ansatz bezeichnet und wurde von John Holland entwickelt. Kernstück dieser Theorie ist eine Typologie von Personen und Umwelten. Holland geht davon aus, dass

- jede Person über ein spezifisches Muster von Persönlichkeitsmerkmalen (Werthaltungen, Interessen, Fähigkeiten, ...) verfügt und
- jeder Beruf durch ein typisches Muster von Anforderungen gekennzeichnet ist.

John Holland geht in seiner Theorie davon aus, dass jede Person versucht jenen Beruf zu ergreifen, der am besten zu ihren Fähigkeiten und Interessen passt. Holland unterscheidet zwischen 6 grundlegenden Persönlichkeitstypen: **Realistisch** = praktisch-technische Orientierung, **Forschend** = intellektuell - forschende Orientierung, **Künstlerisch** = künstlerisch - sprachliche Orientierung, **Sozial** = soziale Orientierung, **Unternehmerisch** = unternehmerische Orientierung, **Konventionell** = konventionelle Orientierung.

Als Ergebnis dieser Theorie wurden verschiedene Tests entwickelt, die bei der Berufsorientierung bzw. -wahl behilflich sein sollen. AIST ist einer davon, Explorix

---

<sup>9</sup> Eigene Mitschrift, Akademischer Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung, 2005

ein weiterer. Der letztangeführte hat eine umfangreiche Aufzählung an Berufen dem Fragebogen/Test beigelegt, die je nach Ergebnis geordnet sind.

## **ii. Berufswahl als Kompromissbildung<sup>10</sup>**

In dieser Theorie von Linda S. Gottfredson ist Folgendes zentral für die berufliche Entscheidungssituation:

- Selbstkonzept:
  - *Geschlechtsidentität*: Was ist männlich, was weiblich
  - *Soziale Identität*: Status und Werte einer sozialen Gruppe
  - *Persönliche Identität*: Motive, Interessen, Fähigkeiten
- Berufsvorstellungen: Vorstellungen von Heranwachsenden über Berufe

Gottfredson hat sich die zentrale Frage gestellt, wie sich das Selbstkonzept und die Berufsvorstellungen entwickeln und wie der Prozess der beruflichen Kompromissbildung zwischen beruflichen Vorstellungen und Realisierungserwartungen vor sich geht.

## **iii. Berufswahl als Entwicklungsprozess<sup>11</sup>**

Diese Theorie wird auch Laufbahnentwicklungstheorie genannt und wurde von Donald Super aufgestellt.

Kern dieses Modells ist eine thematisierte Berufswahl in einer zeitlichen Ausdehnung und Gliederung nach Lebensphasen. D.h. der Prozess der Berufswahl wird unter entwicklungspsychologischen Aspekten betrachtet. Kernelemente daraus sind:

- 5 Laufbahnstadien, jedes Stadium beinhaltet phasentypische Entwicklungsaufgaben
- Entwicklung von Laufbahnmustern zur Erforschung der Laufbahnentwicklung
- Selbstkonzepttheorie
- Berufliche Entwicklungsaufgaben
- Berufswahlreife: Fähigkeit zur Bewältigung der phasentypischen beruflichen Entwicklungsaufgaben

---

<sup>10</sup> Eigene Mitschrift, Akademischer Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung, 2005

<sup>11</sup> Eigene Mitschrift, Akademischer Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung, 2005



#### **iv. Berufswahl als sozialer Lernprozess<sup>12</sup>**

Dieses Konzept von J. D. Krumboltz besagt, dass die berufliche Entscheidung aus folgenden Bereichen resultiert:

- Gene
- Umwelt
- Lernerfahrungen

Daraus ergibt sich eine Problemlösefähigkeit. Weiters entwickelt das Individuum ein generelles Selbst- und Weltbild, welches in der Selbstwirksamkeitserwartung resultiert.

In der beruflichen Entscheidung werden laufbahnrelevante Handlungen gesetzt. Interessant ist auch, dass Erfolg oder Misserfolg im Sinne der Lernerfahrung und Problemlösefähigkeit unabhängig von Kompetenz sind. In Versuchen wurde gezeigt, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung zur Auswahl anspruchsvoller beruflicher Ziele führt und im Gegenzug dazu eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung weniger anspruchsvolle berufliche Ziele anstrebt. (vgl. René Zihlmann, Berufswahl in Theorie und Praxis)

Die daraus resultierende Erkenntnis ist, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation vielfach Berufe ergreifen, die ihrem Rollenverständnis entsprechen. In den wenigsten Fällen sind dies handwerklich – technische Berufe.

#### **1. Projekte zur Förderung von Mädchen bei ihrer Berufswahl**

Um Mädchen und junge Frauen positiv in ihrer beruflichen Entscheidung zu beeinflussen gibt es derzeit in der Steiermark einige Projekte zur Förderung von Mädchen in technischen Berufen. Diese Maßnahmen sind als operative Zielerreichung zu sehen und nicht als langfristige.

Hier sind vor allem folgende zu nennen:

---

<sup>12</sup> eigene Mitschrift, akademischer Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung, 2005

- **MUT Mädchen und Technik** (Mafalda, Graz):



ist ein Projekt für den ländlichen Raum zur Technikförderung von Mädchen. Es wird in 7 österreichischen Bundesländern durchgeführt. Es gibt 18 PartnerInnenorganisationen, der Verein Akzente in Salzburg ist die zentrale Koordinationsstelle. Gefördert wird dieses Projekt aus den Mitteln der beteiligten Länder sowie ESF und BMBWK. Ziel ist eine Steigerung des Frauenanteils in nichttraditionellen Bereichen durch z. B. spezielle Praktika in handwerklich technischen Berufen.

- **FIT Frauen in die Technik** (TU Graz):



ist ein Projekt, das Mädchen an technische Studienrichtungen heranzuführen soll. Studentinnen der TU gehen aktiv in Schulen und bieten Schnuppertage an der Universität an. Hier werden dann Institute vorgestellt und es sollen die verschiedenen Studienmöglichkeiten gezeigt werden. Finanziert wird dieses Projekt, das es auch in den Bundesländern Kärnten, Oberösterreich, Wien, Tirol, Salzburg gibt, vom BMBWK, BMWA, BMSSG, Ländern und ESF.

- **Steirischer Girls´ day** (Land Steiermark):



Die Initiative soll allen Schülerinnen der 3. und 4. Klassen Hauptschule, der 4. und 5. Klassen Realschule sowie der Polytechnischen Schulen in der Steiermark die Möglichkeit bieten den Arbeitsalltag in Betrieben hautnah zu erleben. Mädchen sollen dabei neue Berufe kennen lernen und entdecken, dass auch Lehrberufe jenseits der traditionellen weiblichen Berufsfelder mehr als spannend sein können. Heuer fand der steirische Girls´ Day zum zweiten Mal statt. Rund 320 Schülerinnen aus 35 Schulen tauschten einen Tag lang die Schulbank gegen eine Werkbank und erlebten rund 60 Betriebe und deren oft „untypische Jobluft“.



- **Mafalda:**

**mafalda**

Dieser Grazer Verein bietet Berufsberatung und Berufsorientierungskurse für Mädchen und junge Frauen an. Hier wird besonders auf eine technische Sensibilisierung geachtet, d.h. es gibt zu den unterschiedlichsten Bereichen Workshops, wie z. B. zu Solartechnik, Chemie, Holz, Metall, Elektro, EDV, etc. Weiters ist ein Schwerpunkt dieses Vereins Einzelberatung, die nicht nur persönlich, sondern auch per E-Mail durchgeführt werden kann. Finanziert wird der Verein von Land Steiermark, dem Bund sowie dem ESF. Je nach durchgeführtem Projekt kann die Finanzierung unterschiedlich sein.

Weiters hat Mafalda auch am Equal-Projekt Girl's Crack it teilgenommen, wobei es hier nochmals um Techniksensibilisierung mit Schwerpunkt in der Mädchenarbeit gegangen ist. (vgl. <http://derstandard.at/druck/?id=1875657>)

- **Technikrampe** (Zentren für Ausbildungsmanagement): Dies ist eine Maßnahme des AMS Steiermark, die bei 4 (**Nowa - Graz, Alternative - Gleisdorf, INNOVA – Feldbach und WIA – Liezen**) von insgesamt 9 Zentren für Ausbildungsmanagement in der Steiermark zur Umsetzung in Auftrag gegeben wurde. Diese Maßnahme beinhaltet eine technische Berufsorientierung und Vorqualifizierung für Frauen mit Interesse an handwerklich–technischen Berufen. Ziel ist es, Frauen in diesen Bereichen auszubilden (Lehre, Kurzausbildung) oder sie in entsprechende Dienstverhältnisse zu bringen. Das Projekt INNOVA der Frauendrehseibe setzt diese Maßnahme im Bezirk Feldbach um. Finanziert wird diese Maßnahme von Land, BMWA und ESF.

Neben den oben genannten Projekten ist eine umfangreiche Informationskampagne, wie sie in Deutschland im Projekt „Be.it“ umgesetzt wird, auch für Österreich wünschenswert. Folder wie „Beruf: Informatikerin“<sup>13</sup> oder „Beruf: Ingenieurin“<sup>14</sup> bieten Mädchen umfangreiche Informationen über Bildungseinrichtungen, notwendige schulische Kenntnisse und bietet durch reiches Bildmaterial die Möglichkeit eines Einblickes in diese Berufe.

Weiters ist eine Eingliederung von Frauenbiografien in den Schulalltag wünschenswert. Anregungen können „Gelehrte Frauen“ vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten oder Bücher wie von Ulla Fölsing „Nobel – Frauen“, Christine Naumann mit „Frauen des Jahrhunderts“, oder Alic Margarets „Hypatias Töchter“ geben.

Nach wie vor ist der Anteil an männlichen Vorbildern im Schulalltag weitaus größer als der von weiblichen und kaum jemand kennt Trotula (bedeutendste Medizinerin Salernos im 11. und 12. Jahrhundert), Olympe de Gouges (erste Feministin, Verfasserin der „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ um 1793), Maria

---

<sup>13</sup> Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002

<sup>14</sup> Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002

Agnesi (bedeutende Physikerin, 1718 – 1799), Mary Fairfax Somerville (Physikerin, 1780 – 1872), Karoline Heschel (bedeutende Astrologin, 1750 – 1848), Ada Lovelace (Mathematikerin, Visionärin, beschrieb Funktionen des heutigen Computers, 1815 – 1852), Sonja Kowalewski (erste Professorin Europas, Physikerin und Mathematikerin, 1850 – 1891), Lise Meitner (übergangene Nobelpreisträgerin, Mitentdeckerin der Kernspaltung, 1878 – 1968), Chien – Shiung Wu (übergangene Nobelpreisträgerin, bestätigte das Gesetz der Paritätsverletzung bei schwachen Wechselwirkungen am Beispiel des Beta Zerfalls, \*1913), Rosalind Franklin (übergangene Nobelpreisträgerin, Mitentdeckerin der Doppelhelixstruktur der DNA, 1920 – 1953), Jocelyn Bell Burnell (übergangene Nobelpreisträgerin, Entdeckerin der Pulsare, \*1943), oder Hedy Lamar (Erfinderin der „Frequency Hopping“ – wurde als heutiges GSM - Handysystem weiterentwickelt, 1914 – 2000). (Vgl. BMBWK, 1996 und Fölsing, 2001)

Die Liste könnte noch um viele weitere bedeutende Frauen erweitert werden, die einzelnen Schicksale zeigen, welche Hürden diese Frauen überwinden mussten um ihrer Leidenschaft, der Wissenschaft, nachgehen zu können. So wird klar, dass das Leben dieser Frauen ganz besonders wert sind, anderen bewusst gemacht zu werden. In Österreich gab es z. B. erst um 1891 Mädchenschulen. Davor (bis 1872) mussten Mädchen die Matura extern ablegen. Erst am 1900 waren an den Universitäten Frauen zugelassen. An den Technischen Universitäten war dies erst 1919 der Fall (vgl. eigene Mitschrift: Technik-Bildung und Geschlecht, a. o. Prof. Wächter).

Am Beispiel der NobelpreisträgerInnen wird klar, dass Frauen in der Wissenschaft nur marginal wahrgenommen werden. Von bisher ca. 490 NobelpreisträgerInnen wurde der Nobelpreis nur 30 Frauen verliehen. Im Bereich Medizin, Physik und Chemie wurde er an 11 Frauen verliehen, wobei Marie Curie ihn zwei Mal und ihre Tochter ein Mal bekommen hat (vgl. <http://nobelprize.org/index.html>, 2005)

### C. Arbeitsmarkt und Geschlecht

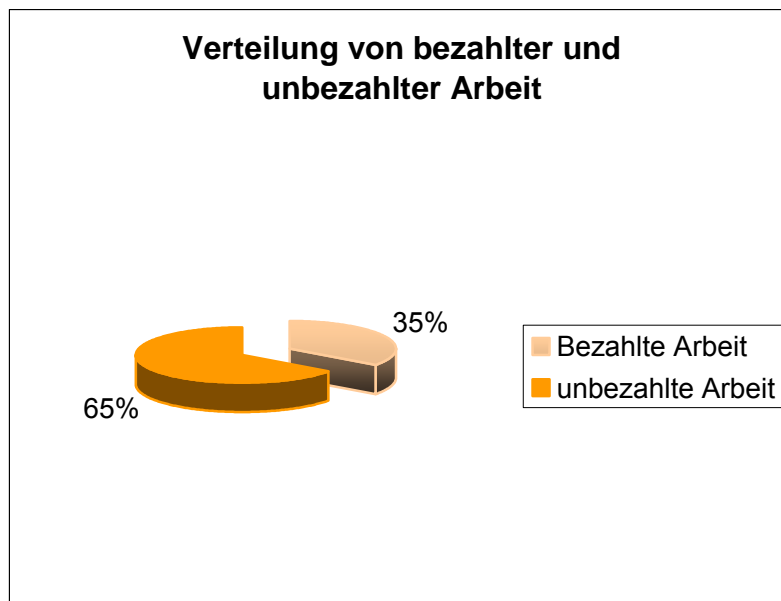
Geschlecht wird in unserer Zeit nicht nur als ein Merkmal, das auf eine Person zugeschnitten ist, gesehen, sondern ist auch ausschlaggebend dafür, welchen Platz wir unter welchen Bedingungen in der Gesellschaft einnehmen. Auf den Arbeitsmarkt bezogen bedeutet dies: Frauen haben auch heute noch generell schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit und haben ein deutlich geringeres Einkommen als Männer. Die Arbeitsleistung von Frauen bekommt weit weniger Anerkennung und Wertschätzung als die der Männer.

Nachfolgende Darstellung der Verhältnisse zwischen dem Zeitaufwand für Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit verdeutlicht Obenangeführtes.

Zeitaufwand (Mrd. Stunden/Jahr)			Verhältnis	
	Frauen in %	Männer in %	Frauen	Männer
- für Erwerbsarbeit	26,6	61,6	35 %	65 %
- für Haus- und Familienarbeit	73,4	3,29	70 %	30 %
Produktive Leistungen insgesamt			55 %	45 %

**Tabelle 11: Zeitaufwand von Frauen und Männern, eigene Darstellung, Rohdaten aus Disparitäten 2001, BMBWK**

Das heißt, dass der Großteil der unbezahlten Arbeit von Frauen gemacht wird. Zählt man nun sämtliche Tätigkeiten im Bereich unbezahlte Arbeit zusammen (Familie, Hausarbeit, Pflege alter und/oder kranker Angehöriger, etc.) so meinen einige WissenschaftlerInnen liegt der Anteil an unbezahlter Arbeit insgesamt bei ca. 65 %.



**Abbildung 7: Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Quelle: Vortrag „Arbeitsmarkt und Gender“ von Ulrike Gschwandtner**

Im Sinne der geschlechtsspezifischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt sind folgende Kriterien zu nennen:

### **1. Geschlechtsspezifische Unterschiede**

Der mit der industriellen Revolution entstandene und mittlerweile perfektionierte Grundton unserer Lebensform ist die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre. Der öffentliche Sektor, sprich Erwerbsarbeit, Wirtschaft, Politik und Kultur galt bzw. gilt großteils als männerdominiert.

Frauen hingegen wurden und werden vor allem dem privaten, häuslichen und familiären Bereich zugeschrieben (siehe oben). Mit dieser Trennung geht gleichzeitig eine Hierarchie einher: Jene, den Männern zugeschriebenen Bereiche, werden höher bewertet als jene der Frauen. In den letzten Jahrzehnten hat sich, nicht zuletzt aufgrund feministischer Bemühungen, die geschlechtsspezifische Trennung von „öffentlich“ und „privat“ etwas vermischt:

So lässt sich seit 1950 eine deutlich zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen konstatieren: 1951 gehörten 35% der Frauen der Labour - Force (dem Arbeitskräfte-Potential) an; 2000 waren es 41%. Diese Zunahme ergab sich, obwohl Effekte, welche die Erwerbsbeteiligung bei Männern von 64% 1951 auf

56% 2000 sinken ließen, auch bei den Frauen wirksam wurden – wie verlängerte Ausbildungsphase und früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben. (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 2002, S. 33)

Stellten Frauen 1951 mit 1,3 Millionen erst 39% der damals 3,350.000 Erwerbspersonen insgesamt, so sind es nunmehr mit 1,700.000 doch schon 43% der heute 3,920.000 im Erwerbsleben stehenden Personen. (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 2002, S. 33)

Trotzdem liegen die Frauenerwerbsquoten in den gesamten EU-Staaten noch immer unter denen der Männer. Und es ist ein neues Spezifikum entstanden: Die frauentypische Kombination von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit. Frauen sind einerseits in den männlichen Bereich der Erwerbstätigkeit vorgedrungen, Männer jedoch nicht in annähernd gleichem Ausmaß in die Familien- bzw. Hausarbeit. Somit können Frauen die männliche Norm der uneingeschränkten Verfügbarkeit im Berufsleben nie ganz erfüllen, sofern nicht strukturelle wie einstellungsbezogene Änderungen durchgeführt werden.

## **2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse**

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind mittlerweile sehr in Mode gekommen und es gibt bereits eine Vielzahl von Möglichkeiten.



Arbeitszeit (Normalarbeitszeit 38,5 Stunden)	Dienstort ist nicht der des/der Arbeitgebers/int	Verhältnis zu DienstgeberIn/AuftraggeberIn
Geringfügige Beschäftigung (maximal € 410,-- pro Monat in 1/12)	Leiharbeit	Werkvertrag
Teilzeitbeschäftigung	Telearbeit	Freie DienstnehmerIn
Schichtarbeit	Heimarbeit	Neue Selbständige (mehr als € 6.400,-- Gewinn, Versicherungspflicht SVG, kein Gewerbeschein)
Saisonarbeit		Selbständige (mit Gewerbeschein)
Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) – Arbeit auf Abruf		Dienstleistungsscheck (ab € 10,-- Unfallversicherung inkludiert, netto € 9,93, einlösbar bei AMS und GKK)
Jahresarbeitszeit		
Nachtarbeit		

**Tabelle 12: Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Quelle: eigene Recherche, 2005<sup>15</sup>**

Steigende Erwerbsbeteiligung und anhaltende Ungleichheit der Geschlechter sind kein Widerspruch – im Gegenteil: Ein Erklärungsansatz dafür ist, dass Frauen am Arbeitsmarkt anders behandelt werden als Männer. Zahlen über Erwerbsquote (ist der Anteil der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen an der Wohnbevölkerung) und Beschäftigungsquote (diese gibt an, wie viele Menschen tatsächlich in Beschäftigung sind) geben nur ein grobes Bild, wie viele Männer und Frauen jeweils in den Arbeitsmarkt integriert sind. Wenn der Faktor der Vollzeitäquivalenz, welcher Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung umrechnet, mitberücksichtigt wird, ergibt sich ein weitaus anderes Bild.

Erwerbsquote		Beschäftigungsquote		Vollzeitäquivalenz	
Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
81,8 %	64,1 %	78,9 %	60,7 %	77,3 %	52,6 %

**Tabelle 13: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote, Vollzeitäquivalenz, Quelle: Maier 1998, S. 20<sup>16</sup>**

<sup>15</sup> Anmerkungen: Berechnungsmodelle für Teilzeit: Lebensunterhaltskonzept (LUK): Teilzeit für eine Arbeitszeit von 12 bis 35 Stunden in der Woche, Labour-Force-Konzept (LFK): Teilzeit für eine Arbeitszeit zwischen 1 – 35 Stunden in der Woche

<sup>16</sup> Erläuterungen:

Erwerbsquote: Erwerbstätige und Arbeitslose in % an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Anzumerken ist, dass trotz intensiver Recherche keine aktuelleren Daten zur Vollzeitäquivalenz gefunden werden konnten. Dadurch, dass es vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger - kurz HSV - kein „gegendertes“ Datenmaterial gibt, ist davon auszugehen, dass die Gender-Gaps bei einer Teilzeitbereinigung noch größer wären.

Teilzeitarbeit ist in den letzten Jahren zu einem frauentypischen Standard geworden. Von 1975 bis 2000 hat sich die Teilzeitquote der Frauen verdoppelt.<sup>17</sup> Heute ist bereits ein Drittel der unselbständig Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. Die aktuellen höchsten Teilzeitquoten weisen unselbständig erwerbstätige Ehefrauen mit Kindern auf. Von ihnen arbeitet mehr als die Hälfte Teilzeit. Sechs von zehn Frauen führen familiäre Gründe als Motiv für ihre Teilzeitarbeit an (siehe auch oben).

Bei den geringfügig Erwerbstätigen zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab.

Alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind bezeichnend für eine zumindest finanzielle Benachteiligung von Frauen. Denn Frauen verdienen damit nicht nur weniger, sondern zahlen weniger für Versicherungen ein, was sich negativ auf einen möglichen Arbeitslosengeldbezug und natürlich auf die Pensionsvorsorge auswirkt. Außerdem gibt es keine Spitzenpositionen, die eine atypische Beschäftigung erlauben.

### **3. Horizontale Segregation**

Der Arbeitsmarkt ist in typische Männer- und Frauenberufe aufgeteilt. Frauen konzentrieren sich dabei auf weit weniger Berufe als Männer.

---

Beschäftigungsquote: Erwerbstätige in % der Bevölkerung im Alter zwischen 5 bis 64 Jahren.  
Vollzeitäquivalenz: Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit.

<sup>17</sup> Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002, S. 50

Wirtschaftszweig	Erwerbstätige		
	Frauen in %	Männer in %	Gesamt in %
Land- und Forstwirtschaft	8,1	5,5	6,8
Bergbau	0,1	0,4	0,8
Sachgütererzeugung	12,1	28,4	20,2
Herstellung v. Nahrungsmitteln, Genussmitteln und Getränken	1,4	2,6	2,0
Herstellung v. Textilien u. Bekleidung	1,5	0,7	1,1
Herstellung von Papier und Pappe	1,0	1,8	1,4
Metallerzeugung, -bearbeitung	1,8	2,9	2,4
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektronik, Optik	1,8	2,9	2,4
Energie- und Wasserversorgung	0,3	1,2	0,8
Bauwesen	1,8	14,7	9,0
Handel, Kfz	19,9	12,6	16,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	8,5	3,5	5,7
Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung	9,7	8,8	6,5
Kredit- und Versicherungswesen	9,7	8,8	6,5
Realitätswesen	8,4	8,1	7,1
Öffentliche Verwaltung	5,7	7,5	6,7
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	13,7	3,5	7,9
Erbringung von Dienstleistungen	5,5	3,2	4,2
Unterrichtswesen	9,5	3,3	6,0
Private Haushalte	0,7	0	0,3
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabelle 14: Erwerbstätige Männer und Frauen nach Wirtschaftszweigen, Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002, S. 152**

Grundsätzlich ist die Konzentration der Männer auf den Produktions- und jene der Frauen auf den Dienstleistungsbereich auffällig. Im Produktionssektor ist für Frauen lediglich die Textil- und Bekleidungserzeugung wichtiger als für Männer, was sich in einem sehr hohen Frauenanteil (über 60 %) niederschlägt. In allen anderen Wirtschaftsunterabschnitten des sekundären Sektors sind Frauen eindeutig in der Minderheit.

Im Bauwesen ist der Frauenanteil – wie erwartet – verschwindend gering. Hier sind nur acht von hundert Erwerbstätigen, weiblich. Bei den Dienstleistungen sind hingegen einige wichtige Branchen männerdominiert, vor allem Verkehr und „Nachrichtenübermittlung“, aber auch der Bereich der „öffentlichen Verwaltung“ und „Sachgütererzeugung“. Nahezu gleich viele Frauen wie Männer arbeiten im Bereich „Realitätswesen“ und „Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen“. Typische Frauenbranchen sind, abgesehen von dem nur schwach besetzten Abschnitt „private Haushalte“, das „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ und das Unterrichtswesen. Auch bei den Männern hängt die Reihenfolge stark von der Gliederungsebene ab. Nach den Abschnitten liegt

eindeutig die Sachgütererzeugung an erster Stelle, nach Unterabschnitten ebenfalls eine Branche des sekundären Sektors, nämlich das Bauwesen, gefolgt vom Handel und der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung. (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002, S. 42)

Interessant ist auch die Wahl der Lehren im Geschlechtsvergleich. Bei den 10 häufigst gewählten Lehrberufen (im Jahr 2004) wird deutlich, wie traditionell und geschlechtsrollenstärkend auch heute noch die Berufswahl von Mädchen und Burschen ausfällt.

Zur Verdeutlichung nachfolgende Tabellen:

<b>Burschen</b>			
	<b>Lehrberuf</b>	<b>Anzahl</b>	<b>in % der Gesamtlehrlinge</b>
1.	Kraftfahrzeugtechnik 2)	7.115	8,9
2.	Elektroinstallationstechnik 3)	5.376	6,7
3.	Tischlerei	4.221	5,3
4.	Einzelhandel insgesamt 1)	4.054	5,1
5.	Maschinenbautechnik 4)	3.983	5,0
6.	Koch	3.309	4,1
7.	Sanitär- und Klima.-Gas-Wasserinst./ Sanitär- und Klima.-Heizunginst.	2.966	3,7
8.	Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik 5)	2.834	3,5
9.	Maurer	2.822	3,5
10.	Maler und Anstreicher	2.119	2,6
	<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>38.799</b>	<b>48,5</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>80.037</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 15: Die 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe von Burschen, Quelle: Lehrlingsstatistik WKO, 2004

<b>Mädchen</b>			
	<b>Lehrberuf</b>	<b>Anzahl</b>	<b>in % der Gesamtlehrlinge</b>
1.	Einzelhandel insgesamt 1)	9.825	25,2
2.	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.367	13,7
3.	Bürokauffrau	4.917	12,6
4.	Restaurantfachfrau	2.109	5,4
5.	Köchin/Restaurantfachfrau	1.820	4,7
6.	Köchin	1.604	4,1
7.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.182	3,0
8.	Pharmaz.-kaufmännische Assistenz	938	2,4
9.	Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	755	1,9
10.	Großhandelskauffrau	619	1,6
	<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>29.136</b>	<b>74,6</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>39.034</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 16: Die 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe von Mädchen, Quelle: Lehrlingsstatistik WKO, 2004<sup>18</sup>

Daraus ist erkennbar, dass vor allem Mädchen in der Berufswahl großteils sehr geschlechtstypisch wählen und dass 75 % aller weiblichen Lehrlinge einen der 10 häufigsten Lehrberufe wählen. Der größte Anteil der Mädchen wählt sogar nur die vier häufigsten Lehrberufe. Die Entscheidung fällt meist gegen technisch-handwerkliche Berufe hin zu traditionellen „dienenden“ Berufen. Die Burschen gehen, wie das in weiterer Folge die Arbeitsmarktstruktur widerspiegelt, großteils in handwerklich-technische Bereiche. Sie sind in ihrer Berufswahl weitaus offener und etwas weniger als 50 % aller männlichen Lehrlinge entscheiden sich für die 10 häufigsten Lehrberufe.

Ähnlich ist auch das Verhalten bei der Schulwahl. So ist der Frauenanteil in höheren technischen Lehranstalten, kurz HTL, verschwindend gering. Ebenso folgt die Wahl des Studiums klassischen Mustern: Frauen sind bei technischen Studienrichtungen wie Maschinenbau oder Informatik unterrepräsentiert, Männer wiederum in pädagogischen Studienrichtungen. (vgl. Joanneum Research, 2002)

Was sind die Einflussfaktoren, die auf die Biografieplanung von Mädchen einwirken? Folgende Darstellung veranschaulicht sämtliche (zum Teil schon beschriebene) Einflussfaktoren und macht zusammenfassend noch einmal deutlich, wie komplex Berufsorientierung ist (siehe auch Berufswahltheorie).

- 
- 1) Beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)
  - 2) Inklusive Krafffahrzeugmechaniker (frühere Bezeichnung)
  - 3) Inklusive Elektroinstallateur (frühere Bezeichnung)
  - 4) Inklusive Betriebsschlosser und Maschinenschlosser (frühere Bezeichnung)
  - 5) Inklusive Schlosser (frühere Bezeichnung)



**Abbildung 8: Grafische Darstellung über die Einflüsse auf die Biografieplanung von Mädchen, Quelle: MUT 2004**

Das Elternhaus, Familie sowie Kindergarten und Schule spielen eine ganz entscheidende Rolle in der Wertevermittlung und im Herausbilden der Geschlechterrolle. Oftmals unbewusst werden klare Geschlechtsrollenstereotypen weitergegeben und durch Botschaften von außen noch verstärkt.

Später, im Kindes- bzw. Jugendlichenalter sind ein ganz wesentlicher Einflussfaktor bzw. Verstärker die Medien, wie Fernsehen, Radio und Jugendzeitschriften (für Mädchen üben hier besonders wesentliche Einflüsse die Zeitschriften Mädchen, Girl und Bravo aus). So nehmen lt. ORF - Studie zwar ZuschauerInnen einen Wandel der Rollenbilder in Serienfiguren wahr, jedoch gibt es nach wie vor eine traditionelle Einteilung in Männerrollen und Frauenrollen. Der Wandel bezieht sich darauf, dass Frauen mittlerweile auch Hauptrollen einnehmen (dzt. vorzugsweise als Kommissarinnen in Krimis), jedoch entsprechen diese dem klassischen weiblichen Vorbild. Sie sind meist Mütter und heterosexuell. (vgl. ORF, 2005). Bei einer Analyse der aktuellen Mädchenzeitschriften hat sich gezeigt, dass diese die Themen Mode, Kosmetik und Sexualität besonders

behandeln. Hingegen gilt keinerlei Schwerpunkt der Berufsorientierung, Karriereplanung oder Ausbildung.

Die Medien prägen und verstärken ständig die Genderunterschiede zwischen Männern und Frauen und lassen „sex<sup>19</sup>“ und „gender<sup>20</sup>“ miteinander verschwimmen, sodass ohne eingehende Beschäftigung nicht mehr klar erkennbar ist, was nun angeborene und was sozialisierte Geschlechtsunterschiede sind.

Die Medien prägen und verstärken ständig die „sexuellen“ Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Egal, ob im Fernsehen, Radio, Zeitschriften/Zeitungen, Plakaten oder im Internet, stets werden Frauen als immer junge, erotische, langbeinige, dem ewigen Helden verfallene Dummchen dargestellt. Sämtliche Frauen sind stets heterosexuell und selbstverständlich bildhübsch.

Männer hingegen, sind meist betont maskulin. Sie haben in den meisten Darstellungen einen Waschbrettbauch, sind immer heterosexuell und erfolgreich. Hier aber gibt es Ausnahmen: Man mag es kaum glauben, aber verfolgt man beispielsweise das Fernsehen über längere Zeit kritisch, dann entdeckt man manchmal sogar Männer mit Bäuchen und Glatzen. Auch ist auffällig, dass es Helden gibt, die keinerlei Erotik ausstrahlen, aber was ist mit den Frauen? Gibt es auch unerotische Frauen in den Medien?

Nach langem Überlegen fallen vielleicht Namen wie Else Kling oder Mutter Beimer aus der „Lindenstraße“.

Genau diese Gedanken bestärken das Prinzip, dass es nur 2 unterschiedliche Typen von Frauen in den Medien gibt; einerseits die junge, schöne, unabhängige Frau auf der Suche nach einer (selbstverständlich) heterosexuellen Beziehung, andererseits die Hausfrau und Mutter ohne Sexappeal (vgl. Mühlen-Achs, 1995, S. 16).

---

<sup>19</sup> Erläuterung: Sex als biologisches Geschlecht

<sup>20</sup> Erläuterung: Gender als soziale Geschlecht



Als Prototyp einer Helden-bildhübsches-Dummchen-Geschichte zählt mit Sicherheit der Kinohit der 90er-Jahre „Pretty Women“ oder auch „Bodyguard“.

In den letzten Jahren gibt es zwar immer mehr Moderatorinnen im Fernsehen, aber durch den ständigen Überkonsum unrealistischer Frauenbilder in Serien, Werbung, Fernseh- und Kinofilmen verdummt die Weltbevölkerung zusehends. (Vgl. eigene Mitschrift: Frauen und Medien, a. o. Prof. Mühlen-Achs)

Samstagsabendshows werden auch im 21. Jahrhundert von Männern wie Günther Jauch und Thomas Gottschalk moderiert. Frauen dürfen Talkshows machen. Und das passt wieder ins Bild, dass sich die Medienmacher doch allzu gerne über Frauen machen: Klatsch und Tratsch ist Frauensache.

Warnungen der 80er-Jahre wie: „Wir amüsieren uns zu Tode“ oder „Die Droge im Wohnzimmer“ scheinen Realität geworden zu sein. (vgl. Mühlen-Achs, 1990, S. 5)

Medien kreieren Menschen – eigentlich immer Frauen – und wir als KonsumentInnen werden derart manipuliert, dass der Geschlechterunterschied immer größer wird. Es lebe das „doing gender“. Jenny Elvers, Verona Feldbusch oder Elke Sommer zählen da eindeutig dazu. Zwei der genannten sind blond, alle drei sind vollbusig, langbeinig, und entsprechen dem gängigen Schönheitsideal. Ihr Leben als Partyluder ist gerade für die jungen Mädchen ein Vorbild und das kann gefährlich sein. Negative Auswirkungen dieser extremen Verstärkung der Rollenbilder „Frau = Schön“ können der starke Wunsch nach Schönheitsoperationen (oder die Durchführung solcher) sowie Essstörungen sein. Die wahre und im Alltag erlebte Vielfalt von Frauen, die jung, alt, schön, hässlich, klein, groß, dick, dünn, fürsorglich, kämpferisch, heterosexuell, lesbisch, single, etc. sind hat keinen Platz.

Andere Verstärker können aber auch aus der Umgebung kommen. So wirken Botschaften wie „Erziehung ist Frauensache“ von klein auf dadurch dass Mütter Kindergärtnerinnen und Lehrerinnen nach wie vor hauptverantwortlich für die Kleinkindererziehung sind. Durch eine ebensolche Darstellung in Filmen,

Fernsehserien, Kinder- und Schulbüchern und der Werbung wird diese Botschaft verstärkt.

Um jedem/jeder klar zu machen in welcher rollentypischen sozialisierten Welt wir leben, ist das Buch „Die Töchter Egalías“ von Gerd Brantenberg (2001) sehr zu empfehlen. Hier werden die typischen Rollen getauscht und eine „verkehrte“ Welt wird beschrieben.

Die Arbeitsteilung „Männer leisten Erwerbsarbeit – Frauen die so genannte Reproduktionsarbeit“ wirkt logisch. Mütter sind meist nur „Dazuverdienerinnen“.

Berufliche Vorbilder, nach denen sich Mädchen richten, zeigen, dass es für Frauen und Männer verschiedene Berufswelten und Arbeitsfelder gibt. Kommt dann eine enge wirtschaftliche Entwicklung dazu – gibt es beispielsweise einen Lehrstellenmangel oder gar wenige Ausbildungsplätze in bestimmten Regionen (wie im Bezirk Feldbach) über die herkömmlich gewählten hinaus sehen sich Mädchen häufig dazu veranlasst, erst wieder einen frauentypischen Beruf zu wählen, in der Hoffnung, wenigstens einen Ausbildungsplatz zu haben. Besonders im Bezirk Feldbach gibt es viel zu wenige Ausbildungsplätze, sodass entweder die Mädchen in der Schule bleiben oder in einem der oben angeführten Produktionsbetriebe als Arbeiterin zu arbeiten beginnen.

Vorwegnahmen den Arbeitsmarkt betreffend („Mit welchen Vorurteilen, möglicherweise sogar sexuellen Belästigungen werde ich als Mädchen auf einem typisch männlichen Arbeitsplatz konfrontiert sein?“) sowie Vorwegnahmen von Vereinbarkeitsleistungen („Werde doch Lehrerin oder Kindergärtnerin“, heißt es beispielsweise „Da hast du zumindest die gleichen Ferien wie deine Kinder.“) tragen das ihre dazu bei, dass Mädchen ihren Beruf in großer Zahl geschlechtstypisch wählen.

Nicht zu unterschätzen ist die Wirkung des Berufswahlverhaltens der jeweils Gleichaltrigen, der Peers. Beschließt die beste Freundin Psychologie zu studieren, so eröffnet sie auch der anderen neue Möglichkeiten.

Sozialisation stellt einen langjährigen Prozess dar, ähnlich lange ist auch der Prozess der Berufswahl. Daher ist es in der Berufsorientierung wichtig Vorbilder einzubauen und in Schulen z. B. Workshops zur Techniksensibilisierung anzubieten. (siehe oben). *„Der koedukative Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern spielt in diesem Zusammenhang eine kontraproduktive Rolle. Koedukativer Informatik- und Physikunterricht an den Schulen verringert das Interesse von Mädchen an Technik bzw. Computern eher, als dass er es steigert. Das dominierende Verhalten von Burschen im Schulunterricht veranlasst Mädchen häufig dazu, Technik- oder Computerkenntnisse als „männlich“ zu typisieren.“*<sup>21</sup>

Wesentlich ist, dass während der beruflichen Orientierung auch die verschiedenen AnsprechpartnerInnen und MitgestalterInnen mitberücksichtigt werden. Eltern, Vorbilder, Betriebe, MultiplikatorInnen, usw. tragen zur beruflichen Information und damit zum Berufsorientierungsprozess bei.

Interessant ist es, dass Burschen in ihrer Berufswahl ähnlich agieren, sich jedoch deutlich mehr mögliche Berufe aussuchen. Grund dafür kann sein, dass Burschen schon sehr früh die zukünftige „Ernährerrolle“ bewusst ist und dass sie sich dadurch mit der Berufswahl intensiver befassen. Burschen ergreifen weniger oft nicht-traditionelle Berufe wie Kindergärtner oder Volksschullehrer. Grund dafür ist ebenso wie oben die Sozialisation (Eltern, Familie, Freunde, Image eines Berufes, etc.). Wagen Männer es nicht-traditionelle Berufe zu ergreifen, sodass sie keine Minderheit mehr darstellen, so wird dieser Beruf zu einem Mischberuf (vgl. Kosuch et. al., 2000) und das Lohnniveau steigt automatisch mit dem Einzug der Männer. Als wohl bekanntestes Beispiel gibt hier der Beruf der Krankenschwester, der durch das Ergreifen des Berufes von Männern (PflegerInnen) deutlich aufgewertet wurde. Diese Aufwertung kann auch im Bereich des Images erfolgen.

Auch Burschen können wegen des „Rollendrucks“ und der Unterdrückung ihrer Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle leiden. Die klassisch männliche Rolle ist nicht für jeden passend und so kann z. B. der Wunsch einen weiblichen Beruf zu ergreifen zu einem großen inneren Konflikt werden.

---

<sup>21</sup> Wächter Christine, Frauen in der Technologischen Zivilisation, 2000, S. 18

Das „Herunterschlucken“ von Gefühlen wird bei Burschen oft durch aggressives Verhalten anderen gegenüber ausgedrückt. Später kann diese Unterdrückung sich in Form von Machtsucht, Arbeitssucht, Sexsucht, Alkoholismus, Drogenmissbrauch oder Gewalt anderen gegenüber ausdrücken (vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003, S. 22).

Wichtig ist, dass unterschieden wird zwischen langfristigen Strategien zur Erreichung von Chancengleichheit, wie eine gegenderte Sprache, Abbau von Rollenbildern u. ä. und operativen Strategien, wie die Umsetzung von Maßnahmen zur Techniksensibilisierung von Frauen.

## **4. Ausblick und Empfehlungen bezüglich eines zukünftigen Fachkräftemangels**

Mädchen und Frauen stellen ein großes Potenzial zukünftiger Fachkräfte dar. Daher ist es umso wichtiger sich dieses Potenzial bewusst zu machen. Es sollte Aufgabe der Politik und Ziel unserer Gesellschaft werden, Mädchen bzw. Frauen als eventuelle Fachkräfte zu sehen und sie sollten ihre Möglichkeiten wahrnehmen können. Daher sollten folgende Punkte Teil der zukünftigen arbeitsmarktpolitischen Entwicklung sein:

Langfristige Strategien:

- Überprüfung von Medien im Hinblick auf klassische Frauenrollen und Reglementierung von diesen auf ein überschaubares Maß,
- Geschlechtergerechte Sprache

Je früher mit diesen Strategien begonnen wird, desto eher verändert sich der Prozess der Sozialisation in Richtung einer Chancengleichheit.

Operative Strategien:

- Weitere Förderung von Projekten zur Techniksensibilisierung von Mädchen und Frauen (wie Girls day, Mut, Fit, etc.)
- Nachhaltige Ansiedelung der oben genannten Projekte
- Weiteres Vorantreiben der Umsetzung von Gender Mainstreaming.
- Öffentlichkeitsarbeit für die Gesellschaft um den Nutzen einer gemeinsamen Anteilnahme am Arbeitsmarkt deutlich zu machen.

Der Gesellschaft muss deutlich gemacht werden, dass in einer Familie eine einseitig (väterliche) Anteilnahme am Erwerbsleben zu einem Zusammenbruch unseres sozialen Systems führt. Es ist nicht mehr tragbar, dass ein/e Versicherte/r Leistung für die anderen Familienmitglieder bezahlt. Dies ist durch die Verschiebung der Alterspyramide und durch den starken Geburtenrückgang nicht mehr möglich. Ebenso sollte den Frauen klar gemacht werden, dass sie mit einem Verzicht auf Erwerbstätigkeit (z. B. wegen einer längeren Kinderbetreuungsphase) Abhängigkeit und das Aufgaben von Eigenverantwortung einhergeht.

Da die Strategie von Gender Mainstreaming von der EU initiiert ist und einen langfristigen Lösungsvorschlag in der Geschlechterfrage beinhaltet, soll abschließend in dieser Arbeit darauf eingegangen werden.

## **A. Weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine neue Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung, d.h. es geht um die gleichberechtigte Anteilnahme von Männer und Frauen.

### **1. Was ist Gender Mainstreaming?**

Der Begriff Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstream ist ebenso englisch und bedeutet wörtlich „Hauptstrom“. Ein bestimmter Inhalt oder ein bestimmtes Gedankengut soll zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht werden.

*„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel des Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“ (Definition des Europarats, 1998)<sup>22</sup>*

Gender Mainstreaming ist nach dieser Definition die Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

---

<sup>22</sup> Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frauen in Deutschland, 2003, S. 194

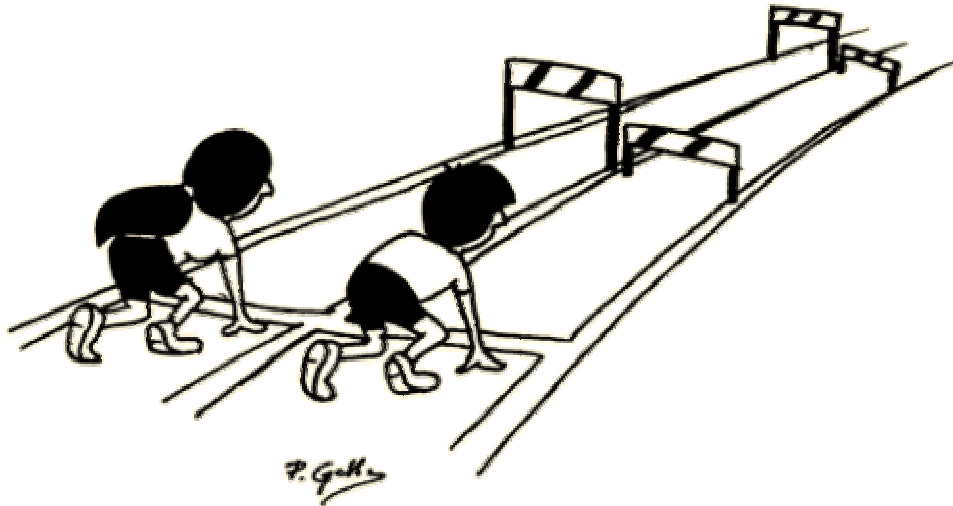


Abbildung 9: Grafik zum Thema Gender Mainstreaming, Quelle: [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

Das heißt, die Zielgruppe sind Männer und Frauen, wobei auch innerhalb der Gruppen eine differenzierte Wahrnehmung anhand von Strukturmerkmalen erfolgen soll.

Damit kann man nun wie folgt den Begriff GENDER MAINSTREAMING erläutern: Bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten in Politik und Verwaltung ist immer zu prüfen:

- Wie sieht das Geschlechterverhältnis in dem entsprechenden Bereich aus?
- Wie wirken sich geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen und Männern aus?
- Und: Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Gender Mainstreaming ist also eine Strategie, die

- in alle Vorhaben eine geschlechtsspezifische Perspektive integriert. (Die allgemeine Perspektive ist sehr oft eine männliche.) Damit wurden bisher geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Problemlagen häufig nicht wahrgenommen und die spezifischen Anliegen von Frauen

nicht berücksichtigt. Gender Mainstreaming heißt hier, geschlechtsspezifische<sup>23</sup> Unterschiede und Strukturen sichtbar zu machen.

- Frauen und Männern in den Blickpunkt stellen.

Die Geschlechterfrage ist nicht mehr nur Frauenfrage, sondern eine Frage der Stellung von Frauen und Männern.

- die Chancengleichheit zum Querschnittsthema machen.

Wenn eine Maßnahme Menschen betrifft, betrifft sie Frauen und Männer. Gender Mainstreaming heißt, dass Chancengleichheit ein Querschnittsthema ist, das in alle Bereiche und Politikfelder zu integrieren ist.

- alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen überprüfen.

Alle politischen Entscheidungen und Maßnahmen müssen im Vorfeld auf mögliche unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden (durch die Gleichstellungsprüfung).

- alle Vorhaben so gestalten, dass sie die Chancengleichheit fördern.

Das Ziel der Chancengleichheit soll in allen Bereichen gesetzt werden, und zwar in jedem einzelnen Teilbereich und für jedes einzelne Teilziel, nicht nur als allgemeine Zielvorgabe.

Chancengleichheit heißt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben sollen im

- wirtschaftlichen
- politischen
- sozialen
- und kulturellen Leben.

Chancengleichheit besteht erst, wenn die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist. Erst dann, wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen.

Chancengleichheit heißt auch, dass die Partizipationschancen von Menschen nicht durch das Geschlecht determiniert werden, sondern für alle gleich sind.

---

<sup>23</sup> Der Begriff „Geschlechtsspezifische Unterschiede“ wird in diesem Rahmen in der Literatur sehr häufig verwendet, ist meines Erachtens aber falsch und sollte gegen den Begriff „Geschlechtstypische Unterschiede“ ersetzt werden, da es bei Gender Mainstreaming um das soziokulturelle Geschlecht geht.



## 2. Die Gender Mainstreaming Methode

Gender Mainstreaming ist primär eine top - down Strategie. Hat man/frau, in seiner/ihrer jeweiligen Funktion oder Führungsposition sich zum grundsätzlichen Ziel bekannt und ist bereit dafür auch entsprechende Ressourcen (Personal, Infrastruktur, finanzielle Mittel) bereit zu stellen, so ist die Umsetzung durchaus mit bereits bekannten betriebswirtschaftlichen Ziel- und Controllingprozessen zu vergleichen.

Karin Tondorf hat ein 6–Schritte-Modell entwickelt:

6 Schritte Gender Mainstreaming Modell	
Definieren eines Gleichstellungsziels	Erhebung Ist-Zustand, Soll-Zustand = messbar, kontrollierbar
Analysieren der Probleme und der vom Vorhaben Betroffenen	Hemmnisse, Strukturmerkmale
Entwickeln von Optionen	
Analyse der Optionen und Entwickeln eines – besten – Lösungsvorschlags	
Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
Erfolgskontrolle und Evaluation	

**Tabelle 17: 6–Schritte-Modell von Karin Thondorf, Quelle: Gender Mainstreaming - verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, 2001, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, 2001, Heft 4, S. 271-277**

Bei der Entwicklung der konkreten Maßnahmen können (müssen) die Erfahrungen aus Frauenförder- und Gleichstellungspolitik einfließen, der Unterschied liegt aber in der Vorgehensweise (wer ist der/die AuftraggeberIn) und im AdressatInnenkreis und in der Nachhaltigkeit der Wirkungsweise. Denn Gender Mainstreaming ist keine kurzfristig anwendbare Strategie, wie etwa die Frauenförderung, sondern verfolgt ihr Ziel langfristig, um so auch zu einer nachhaltigen Wirkung zu gelangen.

### **3. Gender Mainstreaming im ESF**

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist erklärtes Ziel des Programms zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Österreich.

Im einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006) werden die arbeitsmarktpolitisch relevanten Punkte von Gender Mainstreaming behandelt:

Hier heißt es:

*„Ziel von Gender Mainstreaming ist es in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik die geschlechtsspezifische Benachteiligung am Arbeitsmarkt zu reduzieren.“* (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

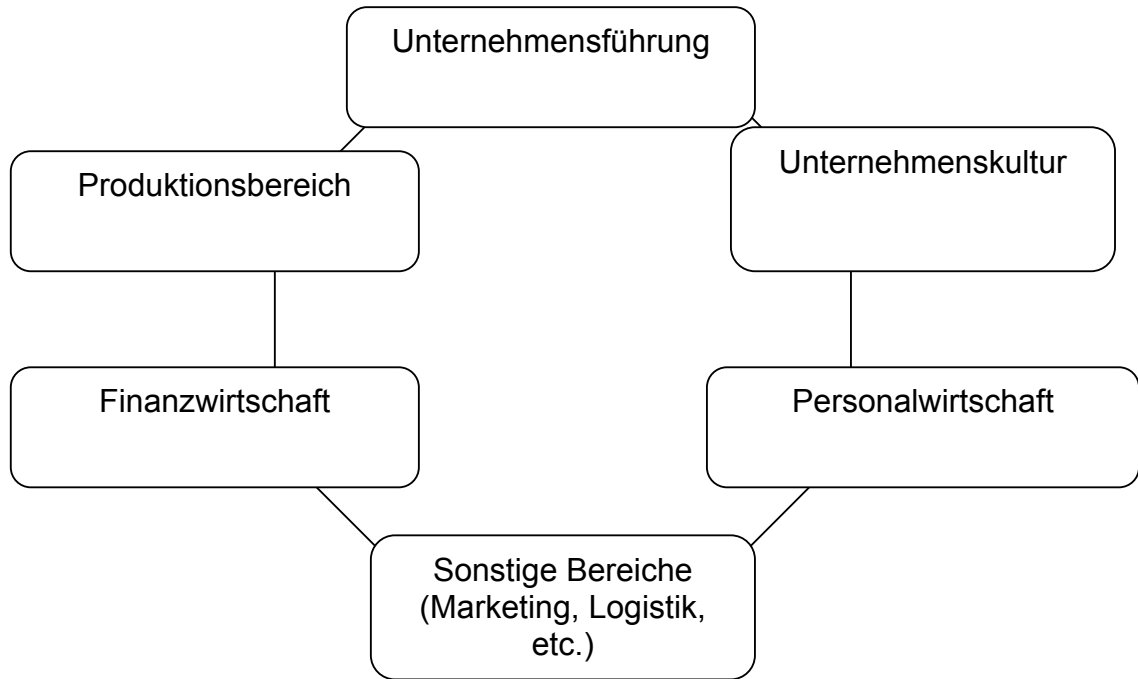
*„Gender Mainstreaming soll von allen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen sowie von allen EntscheidungsträgerInnen berücksichtigt werden, d. h. bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern“.* (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Für die ESF-Programmumsetzung bedeutet Gender Mainstreaming,

*„...dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind“.* (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

### **4. Umsetzung von Gender Mainstreaming in Unternehmen**

Um nun Gender Mainstreaming im Unternehmen umzusetzen müssen folgende Bereiche und ihr funktioneller Zusammenhang kurz dargestellt werden.



**Abbildung 10: Einordnung der Unternehmenskultur im funktionalistischen Selbstverständnis, Quelle: M. Schmidt, 1995, S. 59**

Einige Unternehmen haben sich aufgrund entsprechender Formulierungen bereits zu Gleichstellung, Chancengleichheit oder Gender Mainstreaming bekannt. Diese Begriffe werden als gleichwertig anerkannt, sofern sie aktive, fördernde Maßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht beinhalten um geschlechterbezogene ausgewogene vertikale und horizontale Verhältnisse im Unternehmen zu erzielen. Um abzuklären, in wie weit dieses Ziel nicht nur eine Absichtserklärung und somit ein Schlagwort ist, werden in verschiedenen Bereichen folgende Kriterien herangezogen.

- **Unternehmensstrategie Chancengleichheit, Gleichstellung, Gender Mainstreaming:**

Neben einer Formulierung im Leitbild oder diesbzgl. Aussagen von einzelnen MitarbeiterInnen (Führungskräften), unterstreichen Hinweise auf Grundsatzvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, Betriebsvereinbarung und Total E-Quality Audits die operative Umsetzung.

- **Gleichstellung fördernde Strukturen im Sinne von Personalressourcen:**

Wie schon erwähnt, sind die entsprechenden Ressourcen (personell, finanziell) für die Entwicklung und Durchführung von Chancengleichheit fördernden Maßnahmen notwendig und gehen im Regelfall über „traditionelle“ Personalentwicklung und mitarbeiterInnenorientierte Maßnahmen hinaus. Gleichbehandlungs- oder Gleichstellungsbeauftragte, die günstigerweise durch ein Team und/oder entsprechende Infrastruktur unterstützt werden, gewährleisten, sofern sie von der Geschäftsführung mit Befugnissen ausgestattet werden, die konsequente Aufmerksamkeit hinsichtlich dieses Themas im Sinne von Entwicklung, Begleitung, dienen aber auch als Beschwerdestelle.

- **Geschlechtergerechte Sprache:**

Mittlerweile gibt es auch im deutschsprachigen Raum Untersuchungen, die bestätigen, was Feministinnen schon lange betonen: Frauen werden im generischen Maskulinum kaum mitgedacht. Ein Unternehmen, das sein Gleichstellungsziel ernst nimmt, müsste daher mit der gewohnten Tradition im Sinne von männlichen Sprachformen (z. B. Mitarbeiter) brechen und die geschlechtergerechte Sprache durchgängig verwenden (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder MitarbeiterInnen, ausgewogene Anzahl von weiblichen und männlichen Formen oder tatsächlich neutrale Formulierungen), wobei die Grammatik der deutschen Sprache bekannterweise dieses Vorhaben nicht gerade erleichtert.

Als nicht ausreichend glaubwürdig erscheint daher die Verwendung von weiblichen (und getrennt männlichen) Bezeichnungen, wenn sie ausschließlich im Zusammenhang mit mobilen Arbeitszeiten und Kinderbetreuung gebraucht werden.

Die Einstiegsformel „der Einfachheit halber verwenden wir die männliche Form und die Frauen sind selbstverständlich mitgemeint“ sollte daher nicht vorkommen.

- **Bildmaterial:**

Sofern Menschen visualisiert werden, müssen Frauen und Männer abgebildet sein, wobei auch hier der Bezug zu den angesprochenen Themen wesentlich ist: Es geht z. B. um die Themen Karriereförderung, Führungspositionen sollten nicht nur Männer abgebildet sein, beim Thema Kinderbetreuung verstärkt das obligate Sujet Frau mit Kind am Arm wohl eher die stereotype Zuschreibung, als dass es sie hemmt.

- **Stellenausschreibungen:**

Als Mindeststandard ist eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung anzusehen. Im Sinne des Gleichstellungsziels müsste das im Unternehmen unterrepräsentierte Geschlecht bei der Stellenausschreibung besonders zur Bewerbung eingeladen werden.

- **Weiterbildung, Karriereförderung:**

Wie die Erfahrung zeigt, wird Personalentwicklung grundsätzlich eher für Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen als relevant angesehen. Die Betonung der Wichtigkeit von Weiterbildung und Karriereförderung gibt noch keinen Hinweis darauf, ob die Herstellung von Chancengleichheit für das unterrepräsentierte Geschlecht erwünscht ist.

- **Karrierefördernde Angebote für Frauen:**

Obwohl die Darstellung der folgenden ausgewählten Unternehmen im Internet nur unzureichende Daten bzgl. der vertikalen und horizontalen Personalzusammensetzung gaben, ist doch davon auszugehen, dass in höheren Hierarchieebenen Frauen eher die Ausnahme als die Regel bilden.

Die Erfahrung zeigt, dass Frauen, werden sie auch speziell zur Bewerbung für Führungspositionen eingeladen, dies selten tun. Angebote für Frauen können in diesem Sinne sowohl vorbereitende Seminare (z. B. Laufbahnplanung, Führungsseminare) sein als auch Mentoring, wobei neben dem Konzernmentoring (MentorIn = erfahrene Führungskraft und Mentee = an Führungsposition interessierte Frau, beide Tandem genannt) auch Crossmentoring (MentorIn und Mentee kommen aus unterschiedlichen Unternehmen) oder Coaching zum Einsatz kommen.

Durchgängig erscheint die Gleichstellungsstrategie, wenn auch umfassendere fachliche Ausbildungen, z. B. Aufstieg von der angelernten Arbeitskraft zur Facharbeiterin, angeboten werden. Sind formelle und informelle Netzwerke für Männer selbstverständlich, so sind sie in strukturierter Form im beruflichen Bereichen doch jüngeren Datums und können zusätzlich für Frauen karrierefördernd wirken.

Wissensvermittlung in Seminaren wie z. B. Rhetorik, Konfliktmanagement und Selbstbewusststraining können Frauen unterstützen und die Berufslaufbahn positiv beeinflussen.

- **Derzeitiger und angestrebter Anteil von Frauen in**

- Führungspositionen:**

- Vorhandene Geschlechterverhältnisse in konkreten Zahlen im mittleren und höheren Management zu nennen, zeugt von gewisser Seriosität und Kenntnis der Problemstellung, ebenso die konkrete Zielformulierung, mag die Zahl noch so klein sein. Diese wird bei genauer Kenntnis der Personalstrukturen möglicherweise realistisch angesetzt sein, macht beim Hinschauen aber doch etwas unzufrieden, erscheint aber verbindlicher als „einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird angestrebt“.

- **Work Life Balance, Arbeitszeitmodelle:**

- Arbeitszeitmodelle können sich sehr unterschiedlich gestalten: Teilzeit, Jobsharing, Telearbeit, Sabbatical unterschiedlicher Dauer, Gleitzeit, Produktivzeiten (freie Arbeitszeitwahl).

- Für Frauen ist Teilzeitarbeit ein „normales Angebot“, damit sie Kinderbetreuung und Haushalt unter einen Hut bringen können, zumal sie auch selten in Führungspositionen tätig sind, die nach wie vor als Fulltimejob bewertet werden. In diesem Fall geht es primär darum, Arbeitszeitmodelle auch für Männer interessant zu machen.

- **Angebote zum Wiedereinstieg und während der Karenzzeit:**

Ein wesentlicher Grund, Frauen im Erwerbsleben zu diskriminieren, ist ihre Fähigkeit Kinder zu bekommen. Daraus ergeben sich auch viele andere Benachteiligungen, wie z. B. dass es sich nicht lohnt, in sie zu investieren, weil sie „*ja sowieso mal*“ ausscheiden. Statistiken belegen, dass männliche Arbeitskräfte öfter ihren Arbeitsplatz wechseln als Frauen und doch können Vorurteile gegenüber Frauen selten aufgehoben werden. (Vgl. BMBWK, 2002). Ein Kind zu bekommen ist häufig gleichzusetzen mit einem Karrierestopp.

Als Qualitätsmerkmal für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik ist daher sicher anzusehen, wie das Unternehmen den Wiedereinstieg für Mütter gestaltet, andererseits aber auch ob und wie Väter „eingeladen“ werden in Karenz zu gehen. Die Angebote gelten dann selbstverständlich für Mütter und Väter.

- **Kinderbetreuung:**

Ist Kinderbetreuung Privatsache oder liegt es auch im Interesse des Betriebes seine MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen? Ein Plus ist es, wenn zumindest Vermittlungsaktivitäten seitens des Unternehmens bereitgestellt werden und/oder ein Betriebskindergarten zur Verfügung steht. Weiters sollten Männer und Frauen gleichermaßen angeregt werden, sich um die Kinder zu kümmern. D.h. es sollte auch für Männer möglich sein Pflgetage zu nehmen (gesetzlich ist es, gesellschaftlich nicht immer).

- **Entlohnung:**

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sollte selbstverständlich sein. Dennoch sind Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern in Europa in unterschiedlicher Höhe festzustellen (siehe oben) und sie vergrößern sich eher als dass sie sich verringern. Dazu kommt, dass das Gehalt bis auf wenige Ausnahmen ein Tabuthema ist.

- **Unternehmensstruktur, Personalsituation:**

Grundlage für konkrete Gleichstellungsziele, die messbar und überprüfbar sind, ist eine umfassende Erhebung des Istzustandes bzgl. der Anzahl der MitarbeiterInnen, differenziert nach Hierarchieebenen, Tätigkeitsfeldern, Art und Inanspruchnahme von Weiterbildungen, Arbeitszeitstruktur, Kinderbetreuungsbedarf, etc.

- **Gegenderte Produkte:**

Im Sinne von Gender Mainstreaming geht es nicht nur darum, ein Unternehmen bzgl. seiner Personalpolitik zu analysieren, sondern auch darum, wie die hergestellten Produkte oder angebotenen Dienstleistungen auf KundInnen wirken, wie bedürfnisgerecht sie sind für das jeweilige Geschlecht und ob beide dieselben Zugangsmöglichkeiten haben.



## **5. Weitere Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Betriebe können für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf familienfreundliche Maßnahmen setzen (vgl. deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, November 2004), wie:

- Familienfreundliches Betriebsklima: Hier wird großes Vertrauen vorausgesetzt und dadurch können familiäre Belange ohne Angst vor beruflichen Nachteilen geäußert werden. Familienbewusste Aktivitäten vonseiten der Unternehmensleitung wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus. Auch sind Berücksichtigung und Akzeptanz der familiären Verpflichtungen seitens der Geschäftsleitung notwendig. D.h. bei längeren Pflegeurlaube soll es keine negativen Konsequenzen geben, sondern Unterstützung. „Füreinander-Einspringen“ ist selbstverständlich.
- Flexible Reduzierung/Erweiterung der Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeitmodell unterstützen Eltern in ihren Pflichten. Dies bringt nicht nur Erleichterung für die Eltern in stressigen Zeiten wie z. B. Schulschluss oder Einschulung, sondern gibt auch die Möglichkeit in finanziell schwierigen Situationen (z.B. durch Trennung/Scheidung oder Verlust des Arbeitsplatzes des/der PartnerIn) mehr Stunden zu arbeiten.
- Zeitspielräume: Gleitzeitregelungen, flexible Festlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende erlauben den Beschäftigten innerhalb eines zeitlichen Rahmens ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen und so auch familiären Pflichten nachzukommen, z. B. Kinder zu einer bestimmten Zeit zur Tagesbetreuung zu bringen. Auch die Einführung von Arbeitszeitkonten fördert dies.
- Weitgehende Berücksichtigung familiärer Zeitbedarfe: Bei der betrieblichen Urlaubsplanung sollten die Ferienzeiten von betreuungs- und schulpflichtigen Kindern berücksichtigt werden. Gerade in den Ferienzeiten ist es für Eltern sehr belastend die Betreuung ihrer Kinder zu organisieren. Eine dementsprechende Betriebsurlaubsplanung kann dem entgegenwirken.

- Arbeit von zu Hause aus: Heim- oder Telearbeit hat sich zwar in Österreich wenig durchgesetzt, jedoch bietet dieses Arbeitsmodell Arbeiten von zu Hause, welches wiederum eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet.
- Gestaltung von Elternzeit und Wiedereinstieg: Die Geburt eines Kindes ist für beide Elternteile ein neuer und ganz besonderer Lebensabschnitt. Elternzeit wird in den ersten zwei oder drei Jahren nach der Geburt in Anspruch genommen. Jedoch bedeutet dies nicht, dass Eltern während dieser Zeit gar nicht arbeiten. So können „Minijobs“ oder Teilzeitmodelle, Einladungen zu Betriebsaufflügen etc. die Bindung zum Betrieb erhalten und den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern.
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung: Betriebskindergärten sind oft nur bei sehr großen Betrieben möglich, jedoch ist diese Unterstützung und das Anbieten von Kontakten und Netzwerken bei der Kinderbetreuung für MitarbeiterInnen sehr hilfreich, fördert die Entlastung und erhöht die Arbeitszufriedenheit.
- Männer und Frauen – partnerschaftlich in Beruf und Familie: Nur wenige Männer nehmen in Österreich die Elternzeit in Anspruch. Unterstützung bei Inanspruchnahme dieser Elternzeit seitens des Betriebes kann zu einer Teilung der Elternzeit führen und damit zu einer Verkürzung.

All diese Maßnahmen sollten für beide Teile positive Auswirkungen haben. So können MitarbeiterInnen durch solche Möglichkeiten an das Unternehmen gebunden werden und für Betriebe eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Senkung der Fluktuationsrate möglich sein.

Zukünftig wird es immer wichtiger betriebseigene Fachkräfte an das Unternehmen zu binden, da es immer schwieriger wird neue Fachkräfte zu finden. Neben dem Miteinbeziehen des weiblichen Potenzials durch oben angeführte Maßnahmen (Girls day, FIT, MUT, Techniksensibilisierung, u. a.) könnte dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Als Best-practice-Beispiele für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Unternehmen und für familienfreundliche Betriebe<sup>24</sup> wurden folgende Betriebe recherchiert:

- KWB, St. Margarethen/Raab
- Anton Paar GmbH, Graz
- Spar AG, Österreich
- Schlumberger, Österreich
- Palmers, Österreich
- H & M, Österreich

Weiters wurden im Internet folgende Betriebe gefunden. Die Überprüfung der konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. familienfreundlichen Maßnahmen erfolgte aufgrund der nachfolgenden, im Jahre 2003 recherchierten, Internetseiten:

- Bosch GmbH, Deutschland  
[www.bosch.de/jobs/de/company/women.htm](http://www.bosch.de/jobs/de/company/women.htm)
- Daimler Chrysler, Deutschland  
[www.zfbt.de/chance/mentoring/daimler\\_chrysler.htm](http://www.zfbt.de/chance/mentoring/daimler_chrysler.htm)
- Volkswagen AG, Deutschland  
[www.zfbt.de/chance/montoring/volkswagen.pdf](http://www.zfbt.de/chance/montoring/volkswagen.pdf)
- Commerzbank AG, Deutschland  
[www.comerzbank.de/karriere/leistung/chance/index.html](http://www.comerzbank.de/karriere/leistung/chance/index.html)
- Deutsche Bank AG, Deutschland  
<http://career.deutsche-bank.com/wms/dbhr/index.php3?ci=27&language=1>
- Deutsche Telekom AG, Deutschland  
[http://hr.telekom.de/dtag/job/\\_ng/content/1.1721.12.00.html?sprache=d](http://hr.telekom.de/dtag/job/_ng/content/1.1721.12.00.html?sprache=d)
- Procter & Gamble, Deutschland  
[www.procterundgamble.de/presse/index.html?aktuelle/total\\_e\\_quality-05](http://www.procterundgamble.de/presse/index.html?aktuelle/total_e_quality-05)
- Schering AG, Deutschland  
[www.schering.de](http://www.schering.de)

---

<sup>24</sup> Folder „Taten statt Worte“, 2004, Steirische Landesregierung

## 6. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Daten des Bezirkes Feldbach, Quelle: AMS Steiermark.....	10
Tabelle 2: Beschäftigung im Bezirk Feldbach, Quelle: AMS Steiermark .....	11
Tabelle 3: Bezirksprofil Feldbach, eigene Zusammenstellung aus Quellen AMS Steiermark und Statistik Austria .....	13
Tabelle 4: Übersicht Kindertagesheime 2003, Quelle: AMS Steiermark .....	14
Tabelle 5: Übersicht über Schulen und SchülerInnen im Bezirk Feldbach, eigene Zusammenstellung , Quellen: AMS Steiermark und Statistik Austria .....	15
Tabelle 6: Prospekt Kinderdrehscheibe, Stand 1.1.2003 .....	15
Tabelle 7: Bruttomediaeinkommen im Bezirksvergleich, Quelle; www.justgem.at	17
Tabelle 8: BürgermeisterInnen in der Oststeiermark, eigene Zusammenstellung, Quelle: www.justgem.at.....	19
Tabelle 9: Frauen in der Politik 1, Quelle: www.justgem.at, Kommunale Adressdatenbank (Stand 3/2003).....	20
Tabelle 10: Frauen in der Politik 2, Quelle: www.justgem.at, Kommunale Adressdatenbank (Stand 3/2003).....	21
Tabelle 11: Zeitaufwand von Frauen und Männern, eigene Darstellung, Rohdaten aus Disparitäten 2001, BMBWK.....	38
Tabelle 12: Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Quelle: eigene Recherche, 2005.....	41
Tabelle 13: Erwerbsquote, Beschäftigungsquote, Vollzeitäquivalenz, Quelle: Maier 1998, S. 20 .....	41
Tabelle 14: Erwerbstätige Männer und Frauen nach Wirtschaftszweigen, Quelle: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002, S. 152..	43
Tabelle 15: Die 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe von Burschen, Quelle: Lehrlingsstatistik WKO, 2004 .....	45
Tabelle 16: Die 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe von Mädchen, Quelle: Lehrlingsstatistik WKO, 2004 .....	45
Tabelle 17: 6–Schritte-Modell von Karin Thondorf, Quelle: Gender Mainstreaming - verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, 2001, in: WSI- Mitteilungen, Jg. 54, 2001, Heft 4, S. 271-277 .....	57

## 7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bezirke der Steiermark .....	9
Abbildung 2: Dynamik der Arbeitslosigkeit in Feldbach, Quelle: AMS Steiermark	12
Abbildung 3: <a href="http://www.gpa.at">www.gpa.at</a> .....	18
Abbildung 4: Aus der Werbekampagne „Die Industrie wird weiblich“, Quelle: <a href="http://www.iv-net.at">www.iv-net.at</a> .....	23
Abbildung 5: Was ist eine Frau, was tut eine Frau? Gruppenarbeit, 2005 .....	26
Abbildung 6: Was ist ein Mann, was tut ein Mann? Gruppenarbeit, 2005 .....	27
Abbildung 7: Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Quelle: Vortrag „Arbeitsmarkt und Gender“ von Ulrike Gschwandtner .....	39
Abbildung 8: Grafische Darstellung über die Einflüsse auf die Biografieplanung von Mädchen, Quelle: MUT 2004.....	47
Abbildung 9: Grafik zum Thema Gender Mainstreaming, Quelle: <a href="http://www.gem.or.at">www.gem.or.at</a>	55
Abbildung 10: Einordnung der Unternehmenskultur im funktionalistischen Selbstverständnis, Quelle: M. Schmidt, 1995, S. 59 .....	59

## 8. Literaturverzeichnis

### *A. Bücher*

Fölsing Ulla, Nobel-Frauen, Naturwissenschaftlerinnen im Portrait, Verlag C. H. Beck, 4. Auflage, 2001

Alic Margaret, Hypatias Töchter, der verleugnete Anteil der Frauen an der Wissenschaft, Unionsverlag, 2. Auflage 1991

Kosuch Renate, Quentmeier Birgit, Sklorz-Weiner Monika, Wender Ingeborg (Hrsg.), Technik im Visier, Perspektiven für Frauen in technischen Studiengängen und Berufen, Kleine Verlag, 2000

Wächter Christine (Hrsg.), Frauen in der technologischen Zivilisation, Profil Verlag, 2000

Brantenberg Gerd, Die Töchter Egalías, Frauenoffensive, 9. Auflage 2001

Schmidt, Michael, Unternehmenskultur – Integration des kulturtheoretischen Forschungsansatzes in die Betriebs- und Genossenschaftslehre, Service Verlag, 1995

de Beauvoir Simone, Das andere Geschlecht, Sitte und Sexus der Frau, RoRoRo, Neuausgabe August 2000

Tondorf, Karin (2001): Gender Mainstreaming - verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, 2001, Heft 4,

Scheu Ursula (Hrsg.), Lexikon der Frauenzitate, Diederichs, 2002

Mühlen-Achs/Schorb, Geschlecht und Medien, Verlag Kopäd, 1995,

Mühlen-Achs Gitta, Bildersturm, Frauen in den Medien, Verlag Frauenoffensive, 1990

Maier, Ulrike, Beschäftigung und Chancengleichheit - Entwicklung des Arbeitsmarktes in der EU. In: Eu-Konferenz (Hrsg.): Arbeit 2002. Zukunft der Frauen. Arbeitsmarkt – Chancengleichheit - Informations- und Kommunikationstechnologien. Eine Dokumentation der EU-Konferenz. Linz 1998.

Zihlmann René (Hrsg.), Berufswahl in Theorie und Praxis, SVB Schweizerischer Verband für Berufsberatung, 1998

## ***B. Forschungsberichte***

Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, November 2004

Frauen in Deutschland, von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Januar 2003

Zur Wahrnehmung von männlichen und weiblichen Rollenbildern in den ORF-Unterhaltungsserien und deren Identifikationspotenziale aus der Sicht der ZuschauerInnen, Studie für den Publikumsrat 2004, ORF Markt- und Medienforschung, Januar 2005

Geschlechtertheorie, Männerpolitische Grundsatzabteilung, Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2003

Geschlechtsspezifische Disparitäten, Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen, 2002

Gelehrte Frauen, Frauenbiographien vom 10. bis zum 20. Jahrhundert, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, 1996

Lakeside - Qualifizierungsoffensive, Endbericht, Joanneum Research, InTeReg, Karin Grasenick, Astrid Dreger, August 2002

### **C. Broschüren**

Politik für Chancengleichheit: Frauen im Mittelstand, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Oktober 2004

Die neue Generation von Dienstleistungen – unterstützend für Familien, effektiv für Unternehmen, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004

Potenziale erschließen – Familienatlas 2005, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenskultur für eine neue Balance, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004

Balance von Familie und Arbeitswelt, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004

Taten statt Worte, Steirische Landesregierung, 2004

Führungskräfte und Familie, wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können, ein Leitfaden für die Praxis, Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Sommer 2004

Beruf: Informatikerin, Be.it, Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002

Beruf: Ingenieurin, Be.it, Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002



MUT Mädchen und Technik, die top 10 der mutigen Mädchenförderung, ESF, BMBWK, Forte, 2004

#### ***D. Internetseiten***

Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem, Bezirksprofil 2003, Arbeitsmarktbezirk 604 Feldbach,

<http://www.ams.or.at/statistik/berichte/bezprofile/604/intro.pdf> 16.Mai 2005, 17:12

Statistische Zahlen und Fakten, Equal Just Gem,

[http://www.justgem.at/show\\_page.php?pid=43](http://www.justgem.at/show_page.php?pid=43) 14. Mai 2005, 9:25

Fachkräftemangel – Ausländerbeschäftigung, AMS Steiermark, H. Faschingbauer,

<http://www.ams.or.at/stmk/medien/archiv/fachkraeftebedarf01.pdf> , 16. Mai 2005, 16:43

Standortfaktor Familie, mehr Rücksicht auf die Wirtschaft, bessere Chancen für Frauen mit Kindern: Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt provoziert mit Forderungen nach einer kürzeren Elternzeit – und trifft bei der Regierung auf Zustimmung, erschienen am 14. April 2005, Die Welt,

<http://www.welt.de/data/2005/04/14/693201.html?prx=1> . 16. Mai 2005, 17:39

Fachkräftemangel vergrößert sich weiter, erschienen am 11.9.2001, Die Presse,

[http://www.diepresse.at/textversion\\_article.aspx?id=83378](http://www.diepresse.at/textversion_article.aspx?id=83378) , 16. Mai 2005, 17:51

Rohrlöffel und Kochzange, Sind Mädchen die besseren Techniker? Das EU-Projekt „Girls crack it“ setzt sich für junge Frauen in „männlich dominierten“ Berufen ein, erschienen am 16.12.2004, Der Standard,

<http://derstandard.at/druck/?id=1875657> 16. Mai 2005, 18:02

Die Positionen der Lehrlingsmisere, erschienen am 31.1.2005, Der Standard,

<http://derstandard.at/druck/?id=1936054> , 16. Mai 2005, 18:09

Armuts- und Reichtumsbericht für Österreich, ÖGPP – Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung, Juli 2004

<http://www.politikberatung.or.at/documents/Armuts-%20und%20Reichtumsbericht.pdf>

14. Juli 2005, 12:01

Pressemitteilung zu den steirischen frauen- und familienfreundlichsten Betrieben,

[http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10022745/66be095f/Pressemitteilung\\_.pdf](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10022745/66be095f/Pressemitteilung_.pdf) , 2. September 2005, 16:58

Wissenswertes über NobelpreisträgerInnen:

<http://nobelprize.org/index.html> , 14. September 2005, 12:07