

ENGINEER YOUR FUTURE – TOOLBOX

zur Erhöhung des Technikerinnenanteils in steirischen Betrieben

Anita Thaler & Christine Wächter

Graz, 2007

Impressum

Erstellt im Rahmen des Forschungsprojekts „Engineer your Future“, finanziert aus Mitteln des „Zukunftsfonds des Landes Steiermark“, durchgeführt vom IFZ – Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Schlögelgasse 2, 8010 Graz.

ISBN 3-9502242-9-7

Vorwort

In den Jahren 2003 bis 2006 haben wir im Auftrag des Zukunftsfonds des Landes Steiermark zwei Forschungsprojekte durchgeführt, die sich mit Möglichkeiten zu einer Verbesserung der Chancengleichheit und der Karrieremöglichkeiten von Ingenieurinnen und hochqualifizierten Technikerinnen in steirischen Unternehmen beschäftigt haben. Im ersten Projekt, „Engineer your Future – Frauen gestalten Technik“ stand die Automobilbranche im Zentrum unserer Analyse (vgl. Thaler/Wächter 2004, Thaler 2006, Wächter 2007). Im zweiten Projekt „Engineer your Future 2 – Frauen bauen“ untersuchten wir Karrierebedingungen von Frauen in der Baubranche. Ziel beider Projekte war es, die Berufs- und Karrieremöglichkeiten von hochqualifizierten Technikerinnen in der Region Steiermark zu verbessern und Unternehmen einen größeren Humanressourcenpool zu eröffnen. Um die Ergebnisse der beiden Projekte branchenübergreifend übertragbar zu machen, wurde darüber hinaus die vorliegende Toolbox entwickelt.

Danksagung

An dieser Stelle sei allen Kolleginnen und Kollegen in Firmen, Hochschulen, Beratungsstellen, Ministerien, in der Gewerkschaft, in der außeruniversitären Forschung, die vor uns, mit uns, nach uns zu diesem Thema forschen und arbeiten, und auf deren Werke wir verweisen konnten, herzlich gedankt.

Inhalt

Einleitung	4
Erhebung des Ist-Zustands	8
Personalmanagement	11
Personalplanung, Personalsuche, Personalauswahl.....	11
Personalentwicklung und Frauenförderung.....	13
Nachwuchsförderung.....	15
Lehrlinge.....	19
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	22
Gehalt – Entgeltgerechtigkeit.....	24
Kommunikation	26
Monitoring & Reporting.....	32
Zum Weiterlesen.....	33
Literatur	35
Zum Schluss	36

Einleitung

Diversity ist das neue Schlagwort in Industrie und Wirtschaft. Eine gemischte Belegschaft – Junge/Alte, Frauen/Männer, unterschiedliche Ethnien, Disziplinen etc. – erhöht die Chancen, in Produkten und Dienstleistungen den verschiedenen Sichtweisen der KundInnen entsprechen zu können. Die Erhöhung des Technikerinnenanteils ist ein wichtiger Baustein, um diese Vielfalt zu erreichen.

Zahlreiche Maßnahmen wie z.B. FIT („Frauen in die Technik“) haben in den letzten Jahren dafür gesorgt, dass der Studentinnenanteil an technischen Hochschulen stetig gewachsen ist (Wächter, 2003). Die Abwanderung von Ingenieurinnen entweder in andere Länder oder aber auch andere ausbildungsunadäquate Berufsbereiche bedeutet einen Verlust an hochqualifizierten weiblichen Humanressourcen.

Die beiden Forschungsprojekte „Engineer your Future – Frauen gestalten Technik“ und „Engineer your Future 2 – Frauen bauen“ haben gezeigt, dass es nicht an den Frauen (allein) liegt, dass sie sich nicht in weitaus größerem Maß „in die Technik wagen“. Es wird deshalb zunehmend wichtiger, Maßnahmen zur Veränderung und Verbesserung der Betriebsstrukturen und des Arbeitsklimas zu initiieren. Denn erfolgreiche Karrieren von Frauen in der Technik hängen zu einem hohen Ausmaß von den entsprechenden institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in den Betrieben ab, das wurde auch im europäischen Projekt „WomEng – Creating Cultures of Success“ deutlich (Thaler/Wächter 2005).

Für beide beteiligten Seiten, Betrieb und Ingenieurinnen, ergeben sich Win-Win-Situationen. Durch eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzial auf hoch qualifizierte Ingenieurinnen erhöhen sich einerseits Innovationspotenzial und Wettbewerbschancen innovativer steirischer Unternehmen. Andererseits werden durch verbesserte betriebliche Rahmenbedingungen für technisch qualifizierte Frauen interessante Job- und Aufstiegsmöglichkeiten in der Region geschaffen.

In technischen Berufen, insbesondere auf den höheren Ebenen, sind noch immer mehrheitlich Männer beschäftigt. Nicht nur aus geschlechterdemokratischer Sicht, sondern auch aus demographischer, volks- und betriebswirtschaftlicher sowie aus technologie- und bildungspolitischer Sicht ergibt sich die Notwendigkeit, den Frauenanteil in der Technik zu erhöhen. Gender Mainstreaming Maßnahmen müssen unter anderem darauf abzielen, „dass Frauen und Männer in allen Bereichen der Technik und auf allen Hierarchieebenen gleichmäßig und gleichberechtigt vertreten sind. Da gerade in technischen Bereichen mehr Männer beschäftigt sind, sind hier verstärkte Frauenfördermaßnahmen nötig.“, schreiben Angela Bahl, Lisa Glagow-Schicha und Dorit Keese in ihrem Beitrag „Gender Mainstreaming – Gleichstellung als Prinzip im technischen Bereich. Grundprinzip und Querschnittsaufgabe“ (2001, S. 7). Sie betonen weiters, dass es ein Engagement auf allen Hierarchieebenen geben muss: „Die Willenserklärung für Gender Mainstreaming muss deutlich von oberster Stelle artikuliert werden (top down Ansatz).“

(S. 8). Dies wird auch durch die Ergebnissen der „Engineer your Future“-Projekte bestätigt.

Heike Mensi-Klarbach fasst in ihrem Projektbericht „Betriebliche Frauenförderung. Human Ressource: Frau – Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung“ (http://www.femaletech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/studie_mensi-klarbach.pdf, 29.3.2007) die Ergebnisse von 14 europäischen Studien zu betriebswirtschaftlichen Aspekten von Frauenförderungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen zusammen. Dabei kommt sie unter anderem zu dem Ergebnis, dass eine familienfreundliche Personalpolitik wichtig ist und sich nicht nur an Frauen richten darf. „Elternkarenz sollte verstärkt von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen werden, um tatsächlich Chancengleichheit erreichen zu können.“ (S. 24) Die Ergebnisse der vergleichenden Auswertung der einzelnen Studien illustrieren sehr deutlich die Vielzahl an Vorteilen, die sich aus betrieblichen Diversity-Maßnahmen ergeben. Zur Veranschaulichung werden hier die wichtigsten Vorteile wiedergegeben (S. 25ff, wo sich weitere Gründe finden).

Frauenförderungs- und Chancengleichheitsprogramme

- Sicherung personeller Ressourcen
- Vermeidung von „hire and fire costs“ durch kontinuierliche weibliche Arbeitsverläufe
- Schaffen frauenfreundliches Image und erschließt zusammen mit kundInnenorientierter Strukturanpassung neue Absatzpotentiale
- Verbesserung betrieblicher Gesamtleistung (höhere Loyalität und Leistungsmotivation, weniger Fehlzeiten, Verringerung familienbedingten Absentismus)
- Effizienz- und Effektivitätsaspekte aufgrund unterschiedlichen Problemlösungsverhaltens und höherer Loyalität
- Höhere Erfolgsquote von weiblichen Entsandten
- Geschlechtlich ausgewogene Beschäftigungsstrukturen wirken sich positiv auf Wirtschaftlichkeit und Produktivität aus
- Geschlechtlich ausgewogene Inanspruchnahme der Elternkarenz ist positiv korreliert mit Produktivität und dem Netto-Gewinn von Unternehmen
- Höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen wirkt sich positiv auf Wirtschaftlichkeit von Unternehmen aus

Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Höhere Rückkehrquoten
- Niedrigere Fluktuation
- Erhöhte MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Erhöhte Motivation
- Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt durch gutes Image

- Vermeidung innerer Kündigung
- Weniger Krankenstände wegen Überlastung
- Bessere Qualität der Arbeit und höhere Produktivität

Flexible Arbeitszeitregelung

- Stärkere Identifikation mit Unternehmen
- Zufriedener mit Arbeitszeit und gesamten Lebenssituation
- Kein Mangel an Durchhaltevermögen oder Durchsetzungsvermögen
- Bessere Arbeitsorganisation
- Höhere Zielstrebigkeit
- Bessere Konzentration auf das Wesentliche

EINSTIEGSTEST

Testen Sie Ihr Unternehmen, messen Sie sich mit den Guten!

Wo stehen Sie? Wie gender-fit ist Ihr Betrieb?

		VW	Ford	Daimler Chrysler	Siemens	Infineon	Wo stehen Sie?
Schule	Wettbewerbe bzw. Preise für Mädchen in Technik bzw. Naturwissenschaften				✓		
	Mädchen-Technik-Tage bzw. Veranstaltungen	✓	✓		✓	✓	
	Praktika bzw. Schnupper-Kurse für Mädchen	✓	✓				
	Girls' Day	✓	✓		✓		
	Informations- und Diskussionsveranstaltungen für LehrerInnen	✓			✓		
Hochschule	Veranstaltungen und Netzwerke für Technikstudentinnen				✓		
	Stipendien für Technikstudentinnen		✓		✓		
	Mentoring				✓		
	Vorbereitung von Ingenieurinnen auf Führungspositionen			✓	✓		
MitarbeiterInnen	Betriebsvereinbarung für Gleichberechtigung bzw. Diversity	✓	✓	✓	✓		
	Flexible Arbeitszeiten	✓	✓	✓	✓	✓	
	Telearbeit	✓	✓	✓	✓	✓	
	Verlängerte Elternzeit über gesetzliche Karenz-Regelung hinaus	✓		✓	✓		
	Väterförderung	✓					
	Vertretungseinsätze während der Karenz			✓	✓		
	Weiterbildung bzw. Gespräche während Karenz bzw. zum Wiedereinstieg	✓		✓	✓	✓	
	Planungsgespräch für den Wiedereinstieg				✓	✓	
	Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen		✓	✓			
	Netzwerke für Technikerinnen bzw. weibliche Nachwuchskräfte	✓	✓		✓		
	Mentoring für weibliche Nachwuchskräfte	✓	✓		✓	✓	
	Frauenbeauftragte	✓					

Good Practice Maßnahmen zur Förderung von Technikerinnen bzw. Gleichstellung der Geschlechter in Betrieben

Quelle: Thaler, Anita (2006). Berufsziel Technikerin? München, Wien: Profil Verlag, S. 146.

Erhebung des Ist-Zustands

Bevor Sie sich überlegen, wie Sie ein geschlechtergerecht(er)es Unternehmen werden können, ist es sinnvoll, gleich wie bei anderen Projekten auch, den Status quo zu erheben. Denn ganz generell kann gesagt werden, dass es Sinn macht, Geschlechtergerechtigkeit als Unternehmensziel zu formulieren und wie jeden anderen Geschäftsfall zu behandeln. Ausgehend von der Ist-Analyse können Sie dann einen Soll-Zustand definieren, einzelne Ziele und Zielvorgaben setzen und konkrete Maßnahmen entwickeln.

Die 4-R-Methode

Die 4-R-Methode wurde ursprünglich in Schweden entwickelt und ist ein Analyseinstrument mit dem Sie in Ihrem Unternehmen den Ist-Zustand in Sachen Gleichberechtigung der Geschlechter erheben können. Lassen Sie die Analyse durch die jeweils zuständigen Personen durchführen. Dadurch findet gleich eine Sensibilisierung für Ungleichheiten statt und Sie haben eine Diskussionsgrundlage für konkrete Zielsetzungen und die nächsten Umsetzungsschritte.

Die 4-R-Methode umfasst folgende 4 „R“:

□ **Repräsentation**

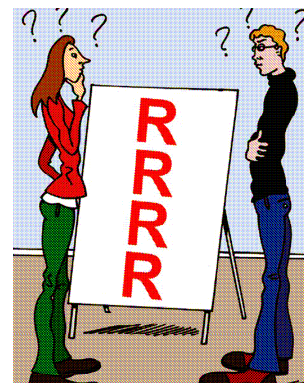
Hier geht es um die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern in diversen Bereichen.

- Wie viele Frauen, wie viele Männer gibt es auf den einzelnen Hierarchiestufen, in den einzelnen Abteilungen, in den Projektgruppen, auf Leitungsebenen, in den Entscheidungsgremien, etc.?
- Wie viele Ingenieurinnen, Ingenieure (HTL, FH, TU) gibt es in den einzelnen Abteilungen, Projekten?
- Wie viele Frauen (Ingenieurinnen), wie viele Männer (Ingenieure) nehmen an Weiterbildungsveranstaltungen teil?
- Wie viele Frauen (Ingenieurinnen), wie viele Männer (Ingenieure) sind in den PR-Materialien, auf der Website etc. präsent?
- Wie sind die Funktionen verteilt?
- Wie viele weibliche Führungskräfte gibt es?

□ **Ressourcen**

Hier geht es um die Verteilung von Budgetmitteln, Zeit und Raumressourcen auf Frauen und Männer.

- Wie viel Weiterbildungsbudget wird für Frauen, wird für Männer, für Ingenieurinnen, für Ingenieure ausgegeben?
- Wie viel Zeit reden Frauen, reden Männer in Sitzungen?



- Wie groß sind die Büros, die Arbeitsplätze von Frauen, von Männern?
- Wie sind die Gehälter gestaltet?
- Wie werden Prämien, Zulagen, andere Anreizsysteme und Gratifikationen vergeben?
- Wie sind die Projektbudgets verteilt?
- **Realität**
Hier geht es um „die Wirklichkeit“, wie sie sich im beruflichen Alltag manifestiert, in der Art wie in der jeweiligen Unternehmenskultur kommuniziert wird, welche Rollenbilder und Normen transportiert werden.
 - Wer bekommt was, wann, wie oft, zu welchen Bedingungen?
 - Werden an Frauen (Ingenieurinnen) andere Erwartungen (z.B. erhöhte soziale Kompetenz) gestellt als an ihre Kollegen?
 - In welchen Bereichen werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, beurteilt, beteiligt (Einstellungsgespräche, interne Promotion, Väterkarenz...)?
 - Welche Benachteiligungen und Hindernisse gibt es für Frauen, für Männer aufgrund ihres „sozialen“ Geschlechts?
- **Rechtliche Situation**
Hier geht es um rechtliche Rahmenbedingungen zum Schutz vor Diskriminierung, um formelle und informelle Rechte, Ansprüche, Freiräume.
 - Haben Frauen, haben Männer die gleichen Rechte?
 - Werden die rechtlichen Grundlagen zur Gleichstellung berücksichtigt und eingehalten?
 - Gibt es diskriminierende Weisungen, Regelungen, Leitbilder?
 - Wird geschlechtergerechte Sprache verwendet?

Als Anregung und zum Weiterlesen

http://www.vorarlberg.gv.at/vorarlberg/frauen_familie/frauen/frauen/weitereinformationen/gendermainstreaming/arbeitshilfen.htm (29.3.2007)

Zu Ihren Zielvorgaben könnten z.B. zählen:

- eine generelle Erhöhung des Frauenanteils
- eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen Bereichen
- eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften
- eine Erhöhung des Frauenanteils bei den technischen Lehrlingen

- o eine Erhöhung des Männeranteils in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind
- o eine Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten
- o eine Erhöhung des Anteils von Männern in Väterkarenz
- o eine Erhöhung der Rückkehrquote nach der Karenz (Mütter und Väter)
- o mehr Weiterbildungsangebote für MitarbeiterInnen in Karenz oder in Teilzeit

Personalmanagement

Personalplanung, Personalsuche, Personalauswahl

- ☐ Formulieren Sie als Unternehmensziel eine ausgewogene Beteiligung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsfeldern und Geschäftsbereichen.

„Personalauswahl, Weiterbildung, Karriereförderung

Eine Analyse der betrieblichen Personalpolitik macht Aufstiegsbarrieren und indirekte Benachteiligungen sichtbar. Hinterfragt wird dabei beispielsweise, ob Frauen und Männer in traditionelle Berufsbilder gedrängt werden, ob rein sachliche (oder auch persönliche, Stichwort: Netzwerke, Seilschaften) Kriterien ausschlaggebend für Personalentscheidungen sind und ob Frauen und Männer mit Betreuungspflichten oder in Teilzeit den gleichen Zugang zu Weiterbildung haben.“ (Elisabeth Mitter: Gender Mainstreaming im Betrieb, S. 23)

- ☐ Geben Sie seitens der Geschäftsführung jährliche quantitative Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich vor.
 - o z.B. Stellenbesetzungen mit Hochschulabsolventinnen entsprechend der Quote an Studienabschlüssen.
Die TU Graz hat auf ihrer Website immer die aktuellen Daten aus der Studierendenstatistik: https://online.tu-graz.ac.at/tug_online/StudierendenStatistik.html (29.3.2007).
- ☐ Stellen Sie Ihre Auswahlteams in einem ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen zusammen.
- ☐ Binden Sie Frauen, wenn möglich auch Technikerinnen, in allen Phasen der Personalrekrutierung ein:
 - o bei der Formulierung der Jobanforderungen und der Stellenausschreibung
 - o bei der Sichtung der Bewerbungen
 - o bei den Auswahlgesprächen
 - o im Auswahlverfahren
- ☐ Stellen Sie sicher, dass sich Frauen und Männer durch Ihre Stellenausschreibungen gleichermaßen angesprochen fühlen, durch
 - o geschlechterneutrale bzw. -gerechte Berufsbezeichnungen (z.B. „Productmanagement/Inszeniertechnik“ oder „Product Managerin/Manager Inszeniertechnik“)
 - o anschauliche und realistische Aufgabenbeschreibungen
 - o Bildmaterial (mehr dazu im Kapitel „Kommunikation“)

- Durch einen Passus wie „Wir wollen unseren Frauenanteil erhöhen und fordern Frauen ausdrücklich auf sich zu bewerben.“
- ☐ Formulieren Sie Ihre Ausschreibungen so, dass für nicht-traditionelle Bereiche auch Frauen zur Bewerbung motiviert werden.
- ☐ Annoncieren Sie Ihre Ausschreibungen auch in Frauennetzwerken und einschlägigen Frauen(Berufs)Verbänden. (Z.B. Frauengruppe in der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten. Kontakt: Ziviltechnikerinnen Steiermark + Kärnten, Schönaugasse 7, 8010 Graz, Tel: (0316) 82 63 44-0, E-Mail: office@aikammer.org, <http://www.aikammer.org>)
- ☐ Laden Sie möglichst viele Frauen, die die Anforderungen für die ausgeschriebene Position oder Funktion erfüllen, zu Vorstellungsgesprächen ein.
- ☐ Verfolgen Sie bei der Auswahlentscheidung das personalpolitische Ziel der Gleichstellung, indem Sie in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung solange Frauen vorrangig berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist.
- ☐ Treffen Sie die Personalauswahl auf Basis der konkreten Anforderungen an die Position bzw. Funktion und entsprechend der Kompetenzen der BewerberInnen, nicht auf Basis des Geschlechts, Familienstands oder Alters.
- ☐ Berücksichtigen Sie so genannte „Soft Skills“ oder Schlüsselqualifikationen bei der Personalauswahl, wie Organisationsfähigkeit, Selbstmanagement, Konfliktmanagement, Teamfähigkeit etc. bei beiden Geschlechtern.
- ☐ Betreiben Sie gezieltes Personalmarketing und sprechen Sie Frauen bei Informationsveranstaltungen an Technischen Universitäten und Fachhochschulen dadurch an, dass Sie z.B.
 - Ingenieurinnen aus Ihrem Unternehmen als Vorbildfrauen sichtbar machen.

Als Anregung und zum Weiterlesen

☐ Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen. Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

In diesem Leitfaden der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt finden Sie Hilfestellung bei der Gestaltung von Personalfragebögen, bei der geschlechtergerechten Durchführung von Bewerbungsgesprächen, bei der geschlechtergerechten Formulierung von Dienstverträgen und Dienstzeugnissen, u.v.a.m.

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20687> (29.3.2007)

Personalentwicklung und Frauenförderung

- ☐ Besetzen Sie Gremien, Arbeitsgruppen etc. geschlechterparitätisch.
- ☐ Öffnen Sie im Rahmen Ihrer Personalentwicklung Führungspositionen verstärkt für Frauen.
- ☐ Sichten Sie alle Bereiche und Abteilungen nach Frauen, die zukünftig freiwerdende Führungspositionen einnehmen können.
- ☐ Richten Sie einen Förderpool zur gezielten Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen ein:
 - o geeignete Mitarbeiterinnen werden gezielt angesprochen und gefördert
 - o geeignete Mitarbeiterinnen werden auf Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet
- ☐ Planen und fördern Sie bewusst Karrieren von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
- ☐ Ermutigen Sie Frauen gezielt, anspruchsvolle Aufgaben mit Verantwortung zu übernehmen.
- ☐ Motivieren Sie Mitarbeiterinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Leitungsaufgaben teilzunehmen.
- ☐ Geben Sie bei gleichwertiger Qualifikation Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen den Vorrang.
- ☐ Fördern Sie das Potential aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, durch Karriereplanung und regelmäßige Weiterbildung auf fachlicher und persönlicher Ebene für alle Beschäftigten.
- ☐ Schaffen Sie in Tätigkeitsfeldern, in denen typischerweise Frauen beschäftigt sind, Aufstiegswege bzw. Umstiegsmöglichkeiten, z.B. in technische Bereiche (Sekretariat → Technische Dokumentation → Projektassistenz → Projektleitung).
- ☐ Formulieren Sie auf Geschäftsführungsebene in einem Top down-Ansatz Zielvorgaben an die einzelnen Abteilungen. Z.B. dass bei Neu- oder Nachbesetzungen eine gezielte Besetzung mit Frauen angestrebt werden muss.
- ☐ Initiieren und Installieren Sie ein betriebsinternes Mentoring und Coaching zur
 - o Förderung und Unterstützung von Frauen durch Personen in höheren Ebenen und in Leitungsfunktionen
- ☐ Bieten Sie spezifische Weiterbildung für Frauen im Bereich Karriereplanung (z.B. Führungskräfte training, Aufzeigen organisationsrelevanter Strukturen) an.

- ☐ Fördern Sie Kompetenzvermittlung durch Weiterbildung **für alle** zum Thema.

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit („Diversity & Inclusion“) Trainings zur Sensibilisierung im Hinblick auf Geschlechterthemen haben zum Ziel, „den AkteurInnen eine Genderkompetenz zu vermitteln. Hiermit ist das Wissen um die Entstehung von Geschlechterdifferenzen und die Konstruktion von ‚sozialem Geschlecht‘ gemeint. In den geschlechtssensibilisierenden Trainings wird anhand der Reflexion der eigenen Geschlechterrollen die Sensibilisierung für Geschlechterfragen gefördert, was zu einer Verbesserung des Verständnisses von Frauen und Männer in Organisationen führt. Bei den Gender Trainings ist es besonders wichtig, den Führungskräften zu vermitteln, dass sie Gender-Themen nur dann überzeugend vertreten können, wenn sie ihr persönliches Rollenverhalten reflektieren und offen damit umgehen.“

(Verena Schmidt: „Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen“, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1+2 2001, S. 45-62, S. 54)

- ☐ Unterlassen Sie geschlechtsspezifische Zuteilung von Arbeiten.
- ☐ Ermöglichen sie Weiterbildung auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Karenz.
- ☐ Bieten Sie Weiterbildung auch für Teilzeitangestellte an.
- ☐ Behandeln Sie interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen bevorzugt.

Nachwuchsförderung

Sie möchten mehr technisch hochqualifizierte Frauen in Ihrer Belegschaft?

Dann signalisieren Sie nach außen, dass Technikerinnen in Ihrem Unternehmen gewollt und willkommen sind.

- ☐ Machen Sie „Ihre Ingenieurinnen“ sichtbar
 - ☐ als Vortragende
 - ☐ als Ansprechpersonen bei Berufsinformationsmessen
 - ☐ auf Ihren PR-Materialien
 - ☐ als Managerinnen in Ihrem Organigramm
- ☐ Veranlassen Sie Berufsinformationstage in Ihrem Betrieb, z.B. im Rahmen des Töchtertages (<http://www.mafalda.at/toechterttag07/index.php>, 29.3.2007):
 - ☐ mit Gesprächsmöglichkeiten mit weiblichen technischen Lehrlingen und Ingenieurinnen
 - ☐ mit praktischem Ausprobieren in der Werkstatt, im Labor.
 - ☐ Trennen Sie dabei in Burschengruppen und Mädchengruppen mit gleichgeschlechtlichem Betreuungspersonal, bringen Sie aber alle Gruppen mit Ingenieurinnen/Technikerinnen und Ingenieuren/Technikern in Kontakt.
- ☐ Bieten Sie Praktikumsplätze für Schülerinnen und Studentinnen in nicht-traditionellen Bereichen an.

Voest Alpine Mechatronik GmbH hat im Rahmen des Projekts „Frauen und neue Technologien“ 2003 mit einem internen Mentoring für Ferial- und Industriepraktikantinnen begonnen. Das Projekt verfolgte zwei Ziele: 1) mehr junge Frauen für eine technische Praktikumsstelle zu interessieren, 2) Praktikantinnen eine bestmögliche Unterstützung zu bieten. Dazu wurde eine interne Mentorin zur Verfügung gestellt, die während der gesamten Praktikumsdauer als Ansprechpartnerin für die Praktikantinnen diente. Es ging dabei nicht nur um einen guten Start sowie Zwischen- und Endgespräche, wo der Verlauf und die Reflexion des Praktikums im Zentrum standen. Es ging auch um die Einbindung der Praktikantinnen ein bestehende Frauennetzwerke und auch in informelle betriebliche Kommunikationsstrukturen.

Endbericht: http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/3/3/CH0135/CMS1083238739482/bmgf_pdf-endbericht.pdf (24.09.2007)

- ☐ Machen Sie Kooperationsprojekte mit Schulen, und zwar nicht nur mit technischen Schulen (HTL), sondern auch mit AHS, HBLA, HAK u.a. Mehr als eine Technikerin haben sich erst nach einer nicht-technischen Ausbildung in die Technik „gewagt“.

- ☐ Arbeiten Sie mit „FIT – Frauen in die Technik“ (<http://www.fit.tugraz.at/>) zusammen.
- ☐ Holen Sie sich Anregungen von anderen Unternehmen, z.B. beim
 - o YOLANTE-Projekt von Siemens
<http://w4.siemens.de/generation21/deutschland/de/pages/hochschulprojekte/yolante.php> (29.3.2007)
- ☐ Kooperieren Sie mit Fachhochschulen und (Technischen) Universitäten:
 - o Ingenieurinnen als Vortragende, Lehrbeauftragte
 - o Institutionenübergreifendes Mentoring
 - o Projektarbeiten, Praktikumsplätze
 - o Diplomarbetsbörse für Studentinnen

Ein Beispiel aus Oberösterreich:

An der Johannes Kepler Universität Linz wurde eine Plattform zur Vernetzung zwischen Universität, Technik und Wirtschaft ins Leben gerufen. „Get aHead!“ fördert Nachwuchsförderung durch den Austausch zwischen zukünftigen Fachkräften und potenziellen ArbeitgeberInnen in Oberösterreich. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Steigerung der fachlichen und sozialen Akzeptanz von Technikerinnen.

Dabei ergibt sich eine win-win-Situation. Die Studentinnen erhalten Zugang zu Praktikumsplätzen, fachbezogenen Neben- und Ferialjobs und Diplomarbeiten oder Dissertationen. Die Unternehmen bekommen Zugang zu qualifizierten Nachwuchskräften. Sie ersparen sich aufwändige Auswahlverfahren und durch vorab erworbenes branchen- und fachinternes Wissen verkürzt sich die Einarbeitungszeit von AbsolventInnen. Es ergibt sich ein besserer Transfer von technischem Know How durch Projekt- und Diplomarbeiten sowie eine Stärkung des regionalen Innovationspotentials. Das Image des Unternehmens – ein wichtiger Faktor bei der Entscheidungsfindung für den zukünftigen Arbeitgeber – wird verbessert. Und schlussendlich wird der Frauenanteil unter technisch-naturwissenschaftlichen MitarbeiterInnen erhöht.

<http://www.GetaHead.jku.at> (29.3.2007)

- ☐ Zur Anregung ein Good Practice Beispiel:
Die TU Graz hat in ihrem „FanTech“-Programm 5 Module zur Nachwuchsförderung entwickelt:
 - o CoMaed. Computer und Mädchen – IT für Schülerinnen von 10-13 Jahren
(<http://www.akgleich.tugraz.at/CoMaed.html>, 29.3.2007)
 - o T³UG. Teens treffen Technik – Ferialpraxis für Schülerinnen
(<http://www.akgleich.tugraz.at/T3UG.html>, 29.3.2007)

- Mentoring für Wissenschaftlerinnen
(<http://www.akgleich.tugraz.at/Mentor.html>, 29.3.2007)
- Managementqualifikation und Karriereplanung – Frauen nehmen Chancen wahr
(<http://www.akgleich.tugraz.at/Management.html>, 29.3.2007)
- Flexible Kinderbetreuung
(<http://www.akgleich.tugraz.at/Kinder.html>, 29.3.2007)
- ❑ Vergeben Sie Stipendien für Maturantinnen, wenn sie technische Fächer studieren:
 - Der „IBM-Stiftungsfond für Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen“ vergibt z.B. eigene Stipendien an Abiturientinnen mit guten bis sehr guten Noten in den Fächern Mathe, Physik und Chemie, mit dem Ziel, die Chancengleichheit von jungen Frauen, die sich entschlossen haben, ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen, zu fördern.
- ❑ Schreiben Sie Stipendien für Technikstudentinnen aus.

Als Beispiel und Anregung sei das Henry-Ford-Stipendienprogramm genannt, das von der RWTH Aachen und der Ford-Werke AG gemeinsam entwickelt wurde und sich an „Abiturientinnen und Studentinnen richtet, die Maschinenbau studieren wollen oder bereits studieren. Auch Hochschulwechslerinnen sind willkommen und herzlich eingeladen, sich auf ein Stipendium zu bewerben. Mit dem Henry- Ford- Stipendium werden Studentinnen gefördert, die überdurchschnittliche Schul- und Studienleistungen aufweisen und sich auch über Schule und Studium hinaus engagieren. Die RWTH Aachen und die Ford-Werke AG möchten mit diesem Programm erreichen, dass sich der Anteil weiblicher Ingenieure in Zukunft deutlich erhöht. Die Förderung besteht aus einer monatlichen finanziellen Unterstützung und einem intensiven Rahmenprogramm.“
 Mehr darüber unter http://www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/abt12_foerderung_ford-stip.htm (29.3.2007) oder auf der Website der Henry-Ford-Stipendiatinnen: <http://www.fst.rwth-aachen.de/> (29.3.2007).



Bildquelle: <http://www.fst.rwth-aachen.de/CareerDay06/6.jpg> (29.3.2007)

<http://www.fst.rwth-aachen.de/CareerDay06/24.jpg> (29.3.2007)

Ein weiteres Good Practice Beispiel ist das Projekt „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen“ an der FH Bielefeld (<http://www.fh-bielefeld.de/unternehmenspatenschaften>).

Die Ziele dieser Unternehmenspatenschaften sind:

- *Schülerinnen für ein ingenieur- bzw. naturwissenschaftliches Studium zu interessieren*
- *Studentinnen eine berufliche Orientierung zu ermöglichen und auf ihre zukünftige Tätigkeit als Ingenieurin bzw. Naturwissenschaftlerin vorzubereiten*
- *Absolventinnen mit optimalen Startchancen auszustatten und damit ihre Karrierechancen zu erhöhen*

Der Nutzen für Patenschaftsunternehmen besteht unter anderem in

- *Kooperation mit motivierten Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen*
- *Einbindung in konkrete Betriebsabläufe und Projekte*
- *Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte als potentielle Mitarbeiterinnen*
- *Nutzung weiblicher Kompetenzen in Entwicklung, Produktion und Marketing*
- *Direkter Wissenstransfer aus den jeweiligen Fachbereichen der Hochschule in die Praxis*
- *Gezielte Vermittlung von Anforderungen der Praxis an das Hochschulstudium / die Qualifikation von Absolventinnen*
- *Imagegewinn durch Förderung der Chancengleichheit*



<http://www.fh-bielefeld.de/article/print/3201/-1/678> (29.3.2007)

Lehrlinge

- ☐ Erhöhen Sie den Anteil weiblicher Lehrlinge auch in technischen Bereichen.
- ☐ Streben Sie an, in jedem Bereich gleich viele weibliche und männliche Lehrlinge einzustellen und auszubilden (also mehr Männer in der Administration, mehr Frauen in den technischen Bereichen).
- ☐ Sehen Sie auch für weibliche Lehrlinge Doppellehren (z.B. Technische Zeichnerin-Maschinenbau) vor.
- ☐ Bieten Sie Schnuppertage und Schnupperlehre für Mädchen an.
- ☐ Machen Sie mit beim Töchterttag!
<http://www.mafalda.at/toechterttag07/index.php> (29.3.2007)



„Das Märchen von der Unvereinbarkeit von Mädchen und Sanitäranlagen“

Hartnäckig hält sich das Gerücht, wer weibliche Lehrlinge einstellt, muss zusätzliche WCs, Waschgelegenheiten, Duschen einbauen. Das ist in dieser Einfachheit falsch. Richtig ist vielmehr, dass getrennte Anlagen zur Verfügung stehen müssen, wenn regelmäßig je 5 Frauen und Männer in der Arbeitsstätte beschäftigt sind. Hier zum Nachlesen die gesetzlichen Grundlagen:

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – AschG (2006)

In: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/6B70F952-D5AE-4DBB-AE36-A0183E1B172A/0/ASchG.pdf> (29.3.2007)

„§ 27. (1) Den Arbeitnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn

1. von einem Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
2. die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern.

(2) Sind nach Abs. 1 **Waschräume** einzurichten, so hat eine **Trennung nach Geschlecht** zu erfolgen, wenn **jedem Geschlecht mindestens fünf Arbeitnehmer** angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(3) ... Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig **mindestens fünf Arbeitnehmer und mindestens fünf Arbeitnehmerinnen** beschäftigt, so hat bei den **Toiletten** eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

(4) ... Den Arbeitnehmern sind geeignete Umkleideräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen, oder
2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleideräume erforderlich sind.

(5) Sind nach Abs. 4 **Umkleideräume** einzurichten, so hat eine **Trennung nach Geschlecht** zu erfolgen, wenn **jedem Geschlecht mindestens fünf Arbeitnehmer** angehören. Sind gemeinsame Umkleideräume für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.“

Arbeitsstättenverordnung (BGBI. II Nr. 368/1998)

In: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/96F4A588-4271-4004-9EA0-216AD58EAA04/0/astv_br.pdf

Toiletten

§ 33. (1) Den Arbeitnehmer/innen sind Toiletten in einer solchen Anzahl zur Verfügung zu stellen, daß für jeweils höchstens 15 Arbeitnehmer/innen mindestens eine verschließbare Toilettzelle zur Verfügung steht. ...

(2) Nach Geschlechtern getrennte Toiletten sind einzurichten, wenn mindestens fünf männliche Arbeitnehmer und mindestens fünf weibliche Arbeitnehmerinnen darauf angewiesen sind.

Als Anregung und zum Weiterlesen

- ☐ Wie Sie als Unternehmen junge Frauen für technische Berufe gewinnen können und was Sie im Zuge einer Ausbildung von weiblichen Lehrlingen beachten sollten, wird umfassend und mit vielen praktischen Beispielen, Informationen und Links dargestellt in der Publikation

INNOVATIONSFAKTOR: WEIBLICH. Leitfaden für Unternehmen, die Mädchen und Frauen in technischen/handwerklichen Berufen ausbilden
Herausgabe, Herstellung, Verlag: Equal-Partnerschaft ,girls crack it', c/o Verein Mafalda, 8010 Graz.

http://www.mafalda.at/download/innovationsfaktor_weiblich.pdf (29.3.2007)

- ☐ In die gleiche Richtung geht auch die 2004 von „gendernow. Regionale Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspakts zur Umsetzung von gender mainstreaming“ erstellte Materialiensammlung

Weibliche Lehrlinge. Finden und unterstützen

<http://www.gendernow.at/downloads/Anwerbung%20Weiblicher%20Lehrlinge.pdf>
(29.3.2007)

- ☐ Der vom Linzer Frauenbüro herausgegebene Folder „**Mädchen und Technik – ein Widerspruch?**“ richtet sich an Unternehmen, die Mädchen einstellen und ausbilden wollen und gibt Tips für eine erfolgreiche Suche und Zusammenarbeit.
<http://www.linz.at/images/MaedchenundTechnik.pdf> (29.3.2007)

- ☐ Ergebnisse aus Impulsgesprächen mit Unternehmen werden im Leitfaden „**Das Potenzial von Technikerinnen nutzen**“, der im Rahmen des Projekts „Get aHead“ – Kluge Köpfe denken weiter!“ an der Johannes Kepler Universität Linz erarbeitet wurde. Hier finden Sie Tips und Hinweise dazu, was Sie tun können, um qualifizierte Frauen gezielt für technische Berufe anzusprechen.
http://www.getahead.jku.at/getahead/media/media/pdf/leitfaden_getahead3.pdf
(29.3.2007)

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- ☐ Unterstützen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle MitarbeiterInnen entsprechend den Bedürfnissen in ihren jeweiligen Lebensphasen.
- ☐ Vereinbaren Sie variable Arbeitszeitmodelle auf allen Hierarchieebenen für Frauen und Männer.
- ☐ Schaffen Sie Teilzeitstellen für Führungskräfte.

- o Dass Jobsharing auch in Führungspositionen möglich und erfolgreich ist, zeigt etwa das Beispiel „TopSharing“ in der Schweiz (www.topsharing.ch)
“TopSharing fördert ein partnerschaftliches Führungsmodell: Jobsharing in Top-Positionen.“
- o Auch das österreichische AMS fördert Teilzeitarbeitsplätze für Führungskräfte (<http://www.ams.at/neu/1442.htm>, 29.3.2007).
- o Der folgende Beurteilungsbogen wurde zur qualitativen Bewertung von Teilzeitarbeit entwickelt.



Qualitative Bewertung von Teilzeitarbeit		Bedeutung des Themas (0 = geringst ... 2 sehr hoch)	durch Teilzeit ergäben sich ...				
Stelle & Kurzbeschreibung der Arbeit & des Modells			massive Vorteile	leichte Vorteile	kaum Unterschiede	leichte Nachteile	massive Nachteile
BEREICH	LEITFRAGEN: Wie verändert/verändern sich .						
Arbeit nach innen	... die Reaktions- und Entscheidungsfähigkeit? ... die interne Arbeit in Gremien? ... die interne Kommunikation? ... die interne Erreichbarkeit? ... das Image der Stelle oder der Person?						
Arbeit nach außen	... die Reaktions- und Entscheidungsfähigkeit? ... die interne Arbeit in Gremien? ... die interne Kommunikation? ... die interne Erreichbarkeit? ... das Image der Stelle oder der Person?						
Führung	... die persönliche Führungsarbeit? ... die Erreichbarkeit? ... der Informationsstand?						
Fachliche Arbeit	... die Weiterentwicklung des Know-how? ... die Verfügbarkeit des Know-How? ... die Effizienz (Lage der Zeiten, Spitzenbewältigung) ... der Infofluß nach oben und unten? ... der Infofluß mit Kollegen?						
Persönliche Aspekte	... die private Lebenssituation? ... die zeitlichen Einschränkungen? ... die Arbeitsbelastung? ... die Identifikation & Motivation?						
Gesamt	Anzahl der Nennungen		0	0	0	0	0
	gewichtete Anzahl der Nennungen		0	0	0	0	0

Der Fragebogen steht auf <http://www.ximes.net:8080/teilzeit/index.jsp> (29.3.2007) zum Download bereit. Darüber hinaus findet sich dort ferner ein interaktives Simulationswerkzeug zur quantitativen Bewertung der Vor- und Nachteile von Voll- und Teilzeitarbeit.

- ☐ Installieren Sie flexible Arbeitszeitmodelle, um Betreuungspflichten berücksichtigen zu können.
- ☐ Achten Sie darauf, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden (etwa durch weniger anspruchsvolle Tätigkeiten, weniger Weiterbildungsmaßnahmen, weniger Karriereförderung, etc.).
- ☐ Stellen Sie sicher, dass Elternkarenz von Müttern **und** Vätern in Anspruch genommen wird.



Mehr e-Cards auf: <http://www.fairplay-at-work.ch> (29.3.2007)

- ☐ Unterstützen Sie Ihre MitarbeiterInnen bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen (Vermittlungsdienste, Zuschüsse...).
- ☐ Fördern Sie explizit Männer in Väterkarenz und in der Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener.
- ☐ Bieten Sie Wiedereinstiegsplanung und -unterstützung für alle MitarbeiterInnen nach allen Karenzformen (Elternkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz):
 - o Austrittsgespräch bei Karenzantritt
 - o Wiedereinstiegsgespräch einige Monate vor Karenzende
 - o Eingebundenbleiben (Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Geburtstagsfeiern...)
 - o Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildungsveranstaltungen
 - o Anspruchsvolle Tätigkeiten auch nach der Karenz
- ☐ Stellen Sie den Zugang zu Weiterbildung auch für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Karenz sicher.
- ☐ Ermöglichen Sie den Zugang zu Weiterbildung auch für Ihre Teilzeitangestellten.

Gehalt – Entgeltgerechtigkeit

- ☐ Verwenden Sie ein transparentes, geschlechtsneutrales Lohnsystem.
- ☐ Zahlen Sie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ☐ Berechnen Sie Einstiegsgehalt und Einstufung für Mann und Frau nach einheitlichen Kriterien.
- ☐ Machen Sie Ihre Kriterien für die Arbeitsbewertung und die Gewichtung von Anforderungsprofilen sichtbar.
- ☐ Berücksichtigen Sie Vordienstzeiten und rechnen Sie entsprechende Ausbildungszeiten gleichwertig an (z.B. nicht nur HTL-Zeiten, sondern auch HBLA-Zeiten).

Als Anregung und zum Weiterlesen

- ☐ Edeltraud Ranftl, Oskar Meggeneder, Ulrike Gschwandtner und Birgit Buchinger haben 2004 für das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen einen Bericht zu „**Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation**“ erstellt.

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829> (29.3.2007)

- ☐ Edeltraud Ranftl ist auch die Autorin von „**GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung**“, der von der Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung im Februar 2007 neu aufgelegt wurde.

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829> (29.3.2007)

- ☐ Elisabeth Mitter: **Gender Mainstreaming im Betrieb**. Skriptum PGA 8 für die Bildungsarbeit des ÖGB, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte. In: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/pga/PGA-08.pdf> (29.3.2007)

„Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen, Prämien

Trotz der gesetzlichen Vorgabe, dass Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen sind, sind die Einkommensunterschiede in der Praxis groß. Neben vielen Ursachen, die sich nicht auf betrieblicher Ebene lösen lassen, hat das unter anderem auch mit Unterschieden bei der Einstufung (welche Arbeit hat welchen Wert?) und bei der Gewährung von Zulagen, freiwilligen Sozialleistungen und Prämien zu tun. Anhand der Betriebsanalyse wird daher in diesem Bereich hinterfragt, ob Frauen im Durchschnitt gleich schnell in höhere Einkommensgruppen

aufsteigen wie Männer und ob Teilzeitbeschäftigte bei der Einstufung und Arbeitsbewertung gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte.“ (S. 23)

„Gleiche Maßstäbe bei der Auswahl und Einstufung von weiblichen und männlichen Stellensuchenden

Vielfach werden bei der Auswahl, Beurteilung und Einstufung von weiblichen und männlichen Stellensuchenden unterschiedliche Maßstäbe angelegt. Zurückzuführen ist dies vor allem auf (teils unbewusste) Klischeevorstellungen darüber, wie Frauen oder Männer sind oder arbeiten. Um diese Diskriminierungen zu vermeiden, können Sensibilisierungskurse für Personalisten/-innen angeboten werden und ein allgemein zugänglicher Katalog klarer und nachvollziehbarer Aufnahmekriterien formuliert werden. Dieser Kriterienkatalog wird von oder zusammen mit Gender Mainstreaming-Experten/-innen erstellt. Zusätzlich können Betriebsrat und Gender Mainstreaming- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zusammen einen Fairnesskodex erarbeiten, der Diskriminierungen aller Art (also nicht nur auf Grund des Geschlechts, sondern auch auf Grund der Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion etc.) verhindern und auf bewusste oder unbewusste Vorurteile aufmerksam machen soll. Nützlich ist auch eine Bewerbungsstatistik, anhand derer die Anzahl der weiblichen und männlichen sich Bewerbenden, die Anzahl derer, die zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, sowie der tatsächlich aufgenommenen Personen gegenübergestellt werden.“ (S. 24f.)

„Gerechte Ersteinstufung

Einstufungs- und Verwendungsgruppen sind keine objektiven Kategorien. Bei der Entwicklung dieser Kategorien droht die Gefahr, dass manche Arbeiten und die damit verbundenen Kompetenzen eher Männern zugeschrieben werden und andere Arbeiten und Kompetenzen eher Frauen, wobei die „männlichen Kompetenzen“ tendenziell höher bewertet werden. Gleichzeitig wird Frauen eher nicht zugestanden, auch über „männliche“ Kompetenzen zu verfügen und umgekehrt. Um zu verhindern, dass neue Mitarbeiter/-innen falsch eingestuft werden, muss das Personalbüro aktiv gegensteuern. Wenn bei der Analyse einzelner Einstufungskategorien herausgekommen ist, dass sie vorwiegend von einem Geschlecht besetzt sind, werden diese neu definiert. Außerdem können Betriebe prüfen, ob gemäß Firmentradition Frauen und Männern automatisch bestimmte traditionelle Tätigkeiten (mit den dazugehörigen hohen oder niedrigen Einstufungen) zugewiesen werden.“ (S. 25)

Kommunikation

Im Alltag verwenden wir üblicherweise weibliche und männliche Formen rollenstereotyp, d.h. wir lesen und hören von

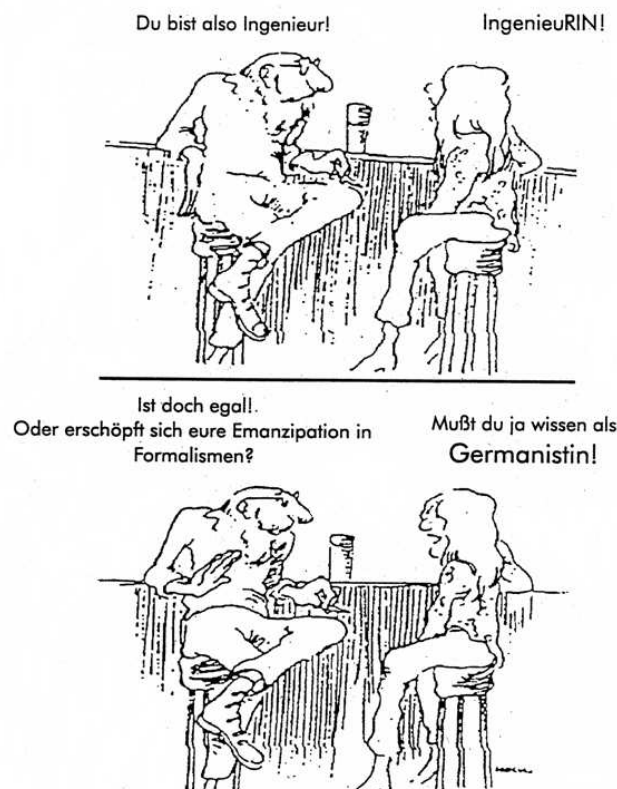
Ingenieuren und *Sekretärinnen*,
Ärzten und *Krankenschwestern*,
Universitätsprofessoren und *Kindergärtnerinnen*,
Systemadministratoren und *Zimmermädchen*.

Wie verfestigt unsere Denk- und Sprachstrukturen durch diese Praxis sind, wird durch das Experiment einer Rollenumkehr sichtbar. Sprechen wir von

Ingenieurinnen und *Sekretären*,
Ärztinnen und *Krankenpflegern*,
Universitätsprofessorinnen und *Kindergärtnern*,
Systemadministratorinnen und *Zimmerbübchen*,

so scheint die Wirklichkeit auf den Kopf gestellt.

Sprachverhalten



Let's talk about... Körper, Sexualität & Selbstbewußtsein, hrsg. v. Katholische
 Arbeiter- und Arbeiterinnenjugend Österreichs, Wien, 1996
 Frau, Geschlechterrollen, Mann

Um Technikerinnenanteile in Industriebetrieben kurz-, mittel- und langfristig zu erhöhen, ist es wichtig, die bereits beschäftigten Ingenieurinnen sichtbar zu machen. Dazu zählen u.a. auch die Nennung der Vornamen in Projektberichten, Publikationen, etc.

(z.B. DI Dr. Mathilde Huber, Mag. Kurt Meier statt DI Dr. Huber, Mag. Meier), eine geschlechtergerechte Sprache sowie ausgewogene Bilddarstellungen. Intern führt dies zu einer Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, nach außen wird dadurch das Interesse des Unternehmens, Technikerinnen beschäftigen zu wollen, verdeutlicht. Ob ein Unternehmen Ingenieurinnen wertschätzt, wird nicht zuletzt auch durch die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit in diversen Medien zum Ausdruck gebracht.

- ☐ Wie sieht Ihre Firmenkommunikation nach außen und nach innen aus?
 - o Unterstützt sie eher das Image von Technik als Männerwelt?
 - o Sind Ingenieurinnen in Sprache und Bildern sichtbar?

Gerade in der Technikbranche ist das Sichtbarmachen von Technikerinnen, Ingenieurinnen wichtig, auch und gerade wenn es noch wenige Technikerinnen in Unternehmen gibt.

- ☐ Verwenden Sie geschlechtergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation:
 - o „Die Ingenieurinnen und Ingenieure unserer R&D Abteilung...“
 - o „Unsere Kundinnen und Kunden schätzen an uns besonders....“

Damit setzen Sie ein deutliches Signal: „Wir behandeln nicht nur gleich, sondern wir wollen gezielt Frauen *und* Männer ansprechen!“

- ☐ Achten Sie auf geschlechteradäquate Formulierungen und Illustrierungen auf allen Schriftstücken (Verträge, Formulare, Berichte) und PR Materialien (Folder, Flyer, Poster, MitarbeiterInnenzeitung, Newsletter, Website, Powerpoint-Präsentationen, Werbeeinschaltungen, Stellenanzeigen, Präsentationsunterlagen ...).
- ☐ Formulieren Sie auch Lehrberufsbezeichnungen geschlechtergerecht:
 - o Anlagenelektrik oder Anlagenelektrikerin/Anlagenelektriker oder AnlagenelektrikerIn
 - o Bürokaufmann/Bürokauffrau
- ☐ Zeigen Sie weibliche und männliche Lehrlinge in Situationen im betrieblichen Alltag, in traditionellen und in nicht-traditionellen Bereichen:
- ☐ Nennen Sie beide Geschlechter gleichberechtigt:
 - o DI Martina Muster und Mag. Bernhard Beispiel
- ☐ Variieren Sie Personenbezeichnungen:
 - o Die Abteilungsleiterin und der Laborpraktikant
 - o Die Softwareexpertin und der Raumpfleger
 - o Die Testingenieurin und der Teamassistent

☐ Stellen Sie Männer und Frauen gleichberechtigt dar:



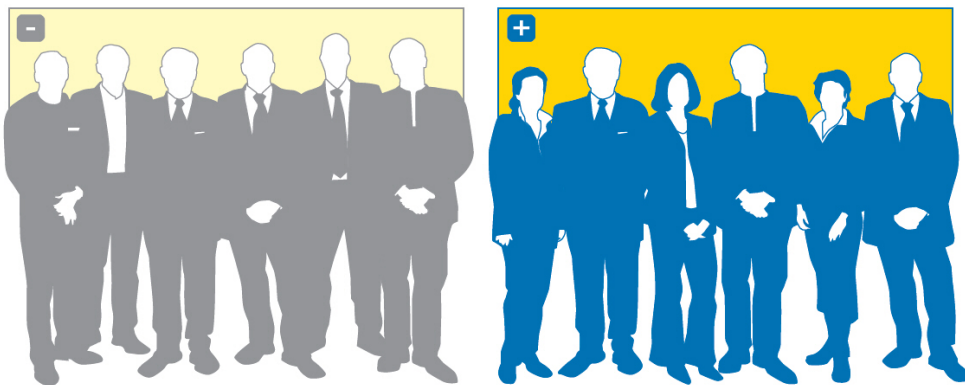
☐ Verzicht auf stereotype Bilder.



<http://www.2s2s.com/me/mosafh.htm>

<http://www.fotosearch.de/THK146/a0000924/>

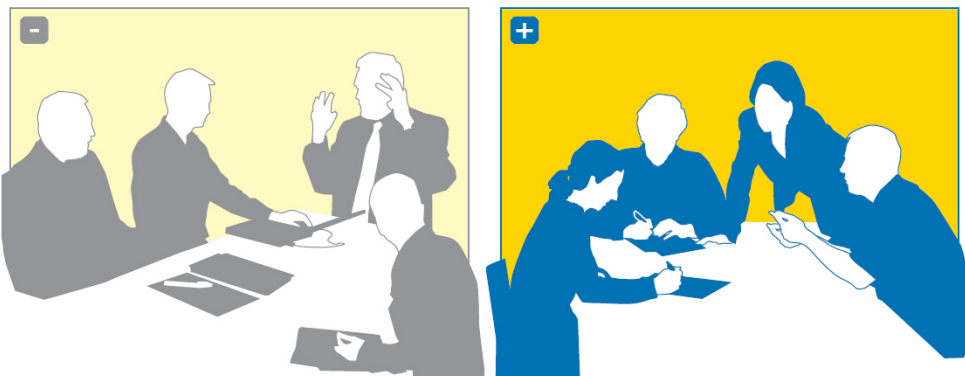
- ☐ Bildmaterial mit Frauen in nichttraditionellen Berufen finden Sie z.B. unter http://www.iwitts.com/html/html/master_gallery.html (29.3.2007)
- ☐ Verwenden Sie unterschiedliche Motive:
 - o Menschen, Maschinen, Architektur, Natur...
- ☐ Geschlechtergerechte Bildsprache bedeutet nicht, „Köpfe zu zählen“ oder brav abwechselnd Frauen und Männer abzubilden. Achten Sie bei den Bildern und Illustrationen auf Folgendes:
 - o Verstecken Sie Frauen nicht im Hintergrund oder am Rand!



repräsentatives Gruppenbild

Bildquelle: <http://www.noel.gv.at/service/ff3/frauen/download/sprachleitfaden.pdf> (29.3.2007)

- o Positionieren Sie Frauen und Männer gleichwertig!



Arbeitsgruppe

Bildquelle: <http://www.noel.gv.at/service/ff3/frauen/download/sprachleitfaden.pdf> (29.3.2007)

- o Wer steht im Blickzentrum des Bildes?
- o Schauen alle in die Kamera? – Entweder alle oder niemand!
- o Achten Sie darauf, dass kein Ungleichgewicht bei Umgebung, Kleidung, Körperhaltung, Ausstattungselementen etc. entsteht (nicht: Frau sitzt, Mann steht über ihr)!

- o Richten Sie den perspektivischen Blick nicht von oben nach unten!
- o Stellen Sie Frauen nicht als Anhängsel dar!
- Stellen Sie weder Frauen noch Männer abwertend oder stereotyp dar (nicht: „Hausfrauen“, Frauen mit Kindern, Frauen als Sexsymbole, körperbetonte Bilder von Frauen, Frauen als Passive, Männer als Aktive, Männer als Vorgesetzte, „öffentliche“ Männer, Porträtfotos von Männern). Verwenden Sie eine geschlechtergerechte Bildsprache:
 - o Frauen als Technikerinnen, Managerinnen, Seminarleiterinnen...
 - o Männer als Assistenten, Raumpfleger, Küchenhilfe...



Bildquelle: http://www.iwitts.com/html/html/master_gallery.html

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&cid=1152709486035 (29.3.2007)

Als Anregung und zum Weiterlesen

□ LEITFADEN geschlechtergerechtes Formulieren. Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung

<http://www.noe.gv.at/service/f/f3/frauen/download/sprachleitfaden.pdf>
(29.3.2007)

□ „Ich Tarzan – Du Jane?“

Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung Dieses Handbuch des ÖGB zeigt auf, wie Gender Mainstreaming durch gezielte Medien- und Öffentlichkeitsarbeit vorangetrieben werden kann. Es enthält zahlreiche Text- und Bildbeispiele für die geschlechterneutrale Gestaltung von PR-Texten, Foldern etc. und gibt Tips wie Gender Mainstreaming im Medienbereich praktisch umgesetzt werden kann.

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&cid=1152709486035 (29.3.2007)

Monitoring & Reporting

Um ausgehend von einer Ist-Zustandsanalyse den Erfolg Ihrer Maßnahmen beurteilen zu können, brauchen Sie geschlechtsspezifische Daten.

- ☐ Lassen Sie von Ihrer Personalabteilung einen jährlichen Bericht über MitarbeiterInnenförderung und Gleichstellungsaktivitäten erstellen.
- ☐ Ermitteln Sie jährlich Frauen- und Männeranteile in den Abteilungen und Geschäftsfeldern nach Fach/Disziplin/Ausbildung.
- ☐ Halten Sie in einer Weiterbildungsstatistik Art, Dauer, Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen sowie Funktion, Alter und Geschlecht der Teilnehmenden fest.
- ☐ Führen Sie eine Rekrutierungsstatistik mit Anzahl und Geschlechterverteilung der
 - ☐ Bewerbungen
 - ☐ eingeladenen KandidatInnen
 - ☐ Einstellungen

Als Anregung und zum Weiterlesen

☐ **7 Schritte zur Gleichstellung**

Im Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männer und zur Vereinbarung von Beruf und Familie/Privatleben „7 Schritte zur Gleichstellung“, das vom Frauenbüro der Stadt Wien herausgegeben wurde, finden sich zahlreiche Erhebungsbögen (z.B. zur Personalstruktur, zur Arbeitszeitstruktur, zur Lohn- und Gehaltsstruktur) und Checklisten (z.B. zu „Kommunikation nach außen“, „Innerbetrieblicher Kommunikation“, zu „Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen, Prämien“ oder zu „Aus- und Weiterbildung und Karriereförderung“).

<http://www.gleichstellung.info/026/Download/> (29.3.2007)

Zum Weiterlesen

☐ **TOTAL E-QUALITY-Prädikat. Checkliste für Betriebe**

Dies ist die Checkliste zu den Bewerbungsunterlagen für das Prädikat „Total E-Quality Deutschland“. Zu beantworten ist, welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ihrem Betrieb durchgeführt werden oder in den nächsten drei Jahre als Ziel angestrebt werden. Die Checkliste hilft mein Ist-Stand-Bestimmen und gibt eine Vielzahl von Anregungen für Maßnahmen in Ihrem Betrieb.

<http://www.total-e-quality.de/tools/check1.doc>

☐ **Gender Mainstreaming – Selfassessment**

Gabriele Sprengseis und Mag. Dietmar Bauer haben einen Evaluierungsraster entwickelt, der zur Analyse und Bewertung des Ist-Zustandes einer Organisation in Bezug auf Gender Mainstreaming herangezogen werden kann. Die Umsetzung der im Anschluss an diese Erstdiagnose erarbeiteten Maßnahmen zur Erhöhung der Gender Mainstreaming Performance sollen in regelmäßigen Abständen im Selfassessment überprüft werden. Nur so kann der Effekt und die Wirksamkeit der Maßnahmen nachgeprüft und verbessert werden.

<http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/gender/material/GM-Selfassessment.pdf>

☐ **Gender Mainstreaming im Betrieb**

Elisabeth Mitter hat in diesem Skriptum für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine Reihe von Argumenten und Maßnahmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Betrieb gesammelt. Sie bietet ein hilfreiches Instrument zur Betriebsdiagnose, Verfahrensvorschläge für die praktische Umsetzung und weiterführende Links und Literaturtips.

Elisabeth Mitter: Gender Mainstreaming im Betrieb. Skriptum PGA 8 für die Bildungsarbeit des ÖGB, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte. In: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/pga/PGA-08.pdf> (29.3.2007)

☐ **Chancengleichheit in der Wirtschaft**

Die Publikation des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt einen Überblick über 28 Best Practice Beispiele von erfolgreichen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Unternehmen, wie z.B. Deutsche Lufthansa AG, Deutsche Telekom AG, Comet Computer GmbH, Procter & Gamble GmbH, Schering AG, Volkswagen AG.

http://www.gendernow.at/downloads/Chancengleichheit_in_der_Wirtschaft_BRD.pdf (29.3.2007)

☐ Gleichstellung

Leitfaden für BetriebsrätInnen zur Implementierung von Gleichstellung von Frauen und Männer im Betrieb.

<http://www.sandra-frauenberger.at/images/gleichstellungs-leitfaden.pdf>
(29.3.2007)

☐ Verantwortungsvoll managen.

Ein „Werkzeugkoffer“ für Führungskräfte

Herausgeber: GPA, work@professional, Wien, 2006.

<http://www.interesse.at/professional>

☐ Gleichstellungscontrolling im Unternehmen

Fünf Checklisten zum Stand der Gleichstellungsbemühungen in Ihrem Unternehmen

Die Schweizer Stiftung Frauenarbeit hat fünf Checklisten entwickelt, mit denen Sie Ihren Handlungsbedarf feststellen und im Zuge von Momentaufnahmen Veränderungen in Ihrem Unternehmen verfolgen können.

- 1 Der Prioritätentest (Prämissenevaluation)
- 2 Leistungs- und Potentialbeurteilung (Durchführungsevaluationen)
- 3 Der Kennzahlentest (Ergebnisevaluation)
- 4 Der Weiterbildungstest
- 5 Der Werte und Normentest

<http://www.stiftung-frauenarbeit.ch/leitfaden/download2.htm> (30.3.2007)

☐ Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

Das Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) in Frankfurt am Main hat eine „Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien“ verfasst (www.isoe.de/ftp/nrwgender/Checkliste_OeA.pdf, 29.3.2007). Die Checkliste ist eine Ergänzung zum „Leitfaden zur gendersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit“ (http://www.isoe.de/ftp/nrwgender/Leitfaden_OeA.pdf, 29.3.2007), der einen umfassenden Einstieg in die Thematik „Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Öffentlichkeitsarbeit“ bietet und die Entwicklung von Routine unterstützt.

☐ 1 x 1 = mehr als Eins –

Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit

Dieses Handbuch wurde von der IG Metall herausgegeben und gibt eine unterhaltsam geschriebene Anleitung, gesetzliche und betriebliche Regelungen mit Leben zu erfüllen.

http://www.mayday.igmetall.de/frauen/brett/broschueren/1x1_buch.pdf
(29.3.2007)

Literatur

Bahl, Angela; Glagow-Schicha, Lisa; Keese, Dorit (2001): „Gender Mainstreaming – Gleichstellung als Prinzip im technischen Bereich. Grundprinzip und Querschnittsaufgabe“. In: Zeitschrift für Kommunikationsökologie, Nr. 3/2001, S. 6-10.

Mensi-Klarbach, Heike (2004): „Betriebliche Frauenförderung. Human Ressource: Frau – Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung“. In: http://www.femtech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/studie_mensi-klarbach.pdf (29.3.2007)

Schmidt, Verena (2001): „Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen“. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1+2 2001, S. 45-62.

Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München, Wien: Profil

Thaler, Anita; Wächter, Christine (2004): „'Frau Inschenör hat's noch immer schwör...' Zur Berufssituation von Technikerinnen“. In: Soziale Technik 4/2004, S. 19-21.

Thaler, Anita; Wächter Christine (Hg., 2005): Conference Proceedings of the International Conference „Creating Cultures of Success for Women Engineers“, 6.-8. 10. 2005, Leibnitz/Graz, Graz: IFZ Eigenverlag

Wächter, Christine (2003): Technik-Bildung und Geschlecht. München, Wien: Profil.

Wächter, Christine (2007): „Schmieröl oder Sand im Getriebe? Geschlechterverhältnisse in der Automobilindustrie“. In: „Gender in der inter- und transdisziplinären Forschung“. Forschungstag 2006 der Fakultät für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Hg. Kirstin Mertlitsch & Wilhelm Berger (in Druck).

Wulf, William A. (1998): „Diversity in Engineering“. In: The Bridge, Vol. 28 (4), <http://www.nae.edu/nae/naehome.nsf/weblinks/NAEW-4NHMBG?opendocument> (25.8.2004)

Zum Schluss

Zum Schluss lassen wir William A. Wulf zu Wort kommen. Der Präsident der National Academy of Engineering in den USA hat 1998 in einer Rede zum Thema „Diversity in Engineering“ sehr passend formuliert, warum gemischte Entwicklungsteams für uns alle wichtig sind:

„Immer wenn wir uns technischen Probleme nur aus der Sicht weißer männlicher Ingenieure nähern, finden wir wahrscheinlich nicht die beste Lösung. Wir sehen nicht alle Gestaltungsmöglichkeiten und erkennen nicht alle Rahmenbedingungen; wir verstehen nicht einmal die ganze Bandbreite des Problems.“

Im Original: *„Every time we approach an engineering problem with a pale, male design team, we may not find the best solution. We may not understand the design options or know how to evaluate the constraints; we may not even understand the full dimension of the problem.“*



http://www.ewh.ieee.org/r10/w_australia/wie/newsMay06/girls.jpg (29.3.2007)



<http://www.esd105.wednet.edu/MERO/Space/space.htm> (25.2.2006)



<http://bauhandwerkerinnen.de/fotos/05sta.htm> (29.3.2007)



Eine der Autorinnen beim Schweißen am Kongress „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ im Mai 2004 in Winterthur, Schweiz.