



INDIKATOREN

I kann's!

Bekenntnisse männlich geprägter Unternehmen zur Gestaltung gleicher Zugänge für Mädchen und Jungen in technische Betriebe.

INHALT

Überblick	5
Vorworte	
Verein Amazone: Walk a mile in someone's shoes...	6
I kann's!-Betriebe: Viele Schritte	8
Strategische Partner: Gebürstet und poliert	10
I kann's!-Indikatoren	
Übergang Schule/Betrieb	14
Marketing	18
Arbeitszeitmodelle	22
Räumliche Gestaltung	26
Wettbewerb	30
Lohn	34
Beteiligungskultur	38
Unternehmenskultur	42
Facts	44
Links	45
Quellen	46
Impressum	47
Notizen	48

ÜBERBLICK

Der vorliegende I kann's!-Indikatoren Katalog ist das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses, der 2011 mit der Erarbeitung einer Checkliste für Unternehmen begann, um Mädchen erfolgreich in technische Lehrberufe einzugliedern. Dazu begab sich eine Gruppe von Lehrmädchen der Julius Blum GmbH und der GRASS GmbH gemeinsam mit der Arbeiterkammer Vorarlberg, der V.E.M. und dem Verein Amazone auf die Suche nach einschränkenden Rollenbildern und zeigte männlich geprägten Unternehmen konkrete Ansätze zur Optimierung ihrer Strukturen auf.

Mit Hilfe der Checkliste begannen im zweiten Projektabschnitt die fünf Vorarlberger Betriebe Julius Blum GmbH, Getzner Textil AG, GRASS GmbH, KRAL GmbH und Zumtobel Lighting GmbH gemeinsam, eigene Haltungen und Unternehmensstrukturen zu überdenken, um Mädchen und Jungen gleichwertige Zugänge zu technischen Ausbildungen zu ermöglichen. Dieser Prozess war Anstoß zu einem kulturellen Wandel, der in die Erarbeitung von I kann's!-Indikatoren mündete. I kann's!-Indikatoren sind angestrebte Veränderungen, die auf Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners von den fünf Betrieben erstellt und überbetrieblich vereinbart wurden. Auf den folgenden roten Seiten sind sie im Indikatoren Katalog nicht zu übersehen.

Konkret wurden die Bereiche Übergang Schule/Betrieb, Wettbewerb, Marketing, Arbeitszeitmodelle, Beteiligungskultur, räumliche Gestaltung, Unternehmenskultur und Lohngefüge als bedeutsame Gestaltungsbereiche bestimmt. In diesen Handlungsfeldern wurden die Indikatoren erarbeitet. Diese sollen das Ziel eines gleichmäßigen Zugangs von Mädchen und Jungen in technische Berufe operationalisieren. Die I kann's!-Indikatoren sind ein weiterer Schritt in den Betrieben, Mädchen und Frauen vermehrt für technische Ausbildungen zu gewinnen und ihre Arbeitsbedingungen in Lehre und Produktion angemessen zu gestalten.



WALK A MILE IN SOMEONE'S SHOES ...

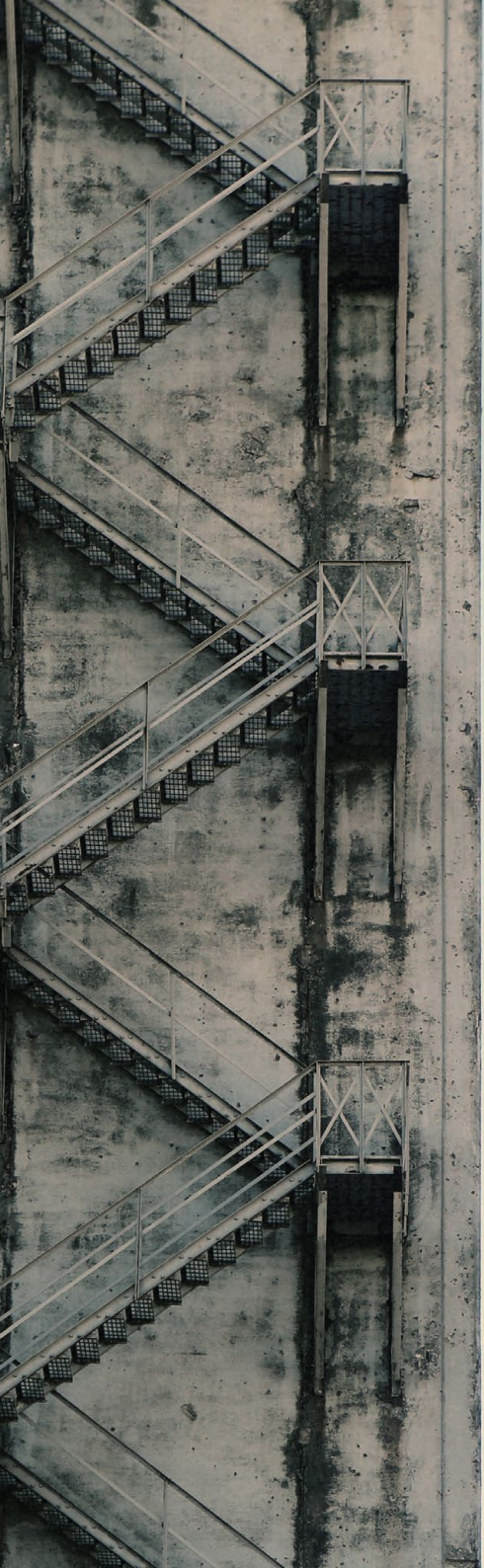
Vorwort Verein Amazone

Sich in andere hinein zu versetzen – ein Stück des Weges im Schuh einer anderen Person zu gehen – das machen wir im Verein Amazone in unserer täglichen Arbeit. Im Projekt I kann's! I trau mer's zu! switchen wir, bildlich gesprochen, zwischen Ballerinas und Sicherheitsschuhen und verbinden die Welten.

Seit 2011 arbeiten wir mit Vorarlberger Betrieben und Lehrmädchen an förderlichen Rahmenbedingungen für Mädchen und junge Frauen in technischen Berufen und an der Anerkennung ihrer vielfältigen Kompetenzen. Gemeinsam mit fünf zukunftssträchtigen Betrieben und unterstützt von der Arbeiterkammer Vorarlberg und der V.E.M. streben wir die Gestaltung einer diversitätsorientierten Haltung an. Dadurch werden Synergien gebildet, die Vorteile sowohl für die Betriebe, als auch für ihre Auszubildenden und Arbeitskräfte hervorbringen.

Der Weg, den wir zusammen gehen, führt uns in eine gerechte Zukunft. Er ist kein gerader, er ist herausfordernd, oft steinig. Wir gehen ihn jedoch mit bemerkenswerten Partnerinnen und Partnern. Sie begeben sich mutig auf ein ihnen unbekanntes Terrain, erkennen Hindernisse und räumen sie gemeinsam aus dem Weg – beharrlich und nachhaltig. Das imponiert uns.

Die in diesem Indikatoren Katalog festgeschriebenen Selbstverpflichtungen sind das Ergebnis vieler überbetrieblich geführter Diskussionen und von verschiedenen Fachpersonen begleiteten Workshops. Der Katalog zeigt Wege auf, betriebliche Veränderungsprozesse über Funktionen und Bereiche hinweg zu gestalten. Er steht interessierten Betrieben nun als Leitfaden zur Verfügung. Der I kann's!-Indikatoren Katalog ist ein Richtungsweiser, für Mädchen wie Jungen einen chancengleichen Zugang zu technischen Berufen zu schaffen.



VIELE SCHRITTE

Vorwort | kann's!-Betriebe

Die fünf Projektpartner Julius Blum GmbH, Getzner Textil AG, GRASS GmbH, KRAL GmbH und Zumtobel Lighting GmbH zeigten sich ausdauernd und beweglich. Viele kleine Schritte führten zu Veränderungen der Unternehmenskulturen.

Aus den zwei Betrieben in I kann's! I trau mer's zu! 1 wurden fünf Betriebe. Mit der von Lehrmädchen erarbeiteten Checkliste als Arbeitsgrundlage starteten wir Ende 2013 in das neue Projekt. In I kann's! I trau mer's zu! 2 ging es darum, die Ideen der Mädchen in den einzelnen Betrieben in Maßnahmen überzuleiten.

Von vornherein hatten wir als Betriebe das Ziel, für uns gültige Indikatoren für die Umsetzung zu finden. Dabei kristallisierten sich die Schwerpunktthemen Werbung, Arbeitszeiten, Übergang Schule/Betrieb und das Wettbewerbsverhalten von Jungen und Mädchen heraus. In den Workshops waren nicht nur die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrlingsausbildung, sondern, je nach Thema, die einzelnen Fachabteilungen der Betriebe mit dabei. Für alle Beteiligten gab es in den Veranstaltungen immer wieder überraschende Aha-Effekte und das Hinterfragen der eigenen Rollenklischees und Vorurteile. Die einzelnen Themen wurden auf die unterschiedlichsten Arten in die Betriebe getragen. So wurden unter anderem die Räumlichkeiten auf die Tauglichkeit und die Wohlfühlfaktoren für Mädchen untersucht. Dabei flossen bei Neugestaltungen die Ergebnisse in die Planung ein. Personalbereich und Vorgesetzte sind immer mehr davon überzeugt, dass flexible Arbeitszeiten wichtiger werden. Spannend war die Untersuchung der Lehrlingswerbung nach der Ansprache und dem Einbezug von Mädchen. Durch die Sensibilisierung über das Projekt konnten wir neue Erkenntnisse gewinnen.

Für uns I kann's!-Betriebe ist es ein gesellschaftspolitischer Auftrag, unsere Erfahrungen in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Rollenbilder, die bereits in der Kindheit geprägt werden, wirken nachhaltig und sind nicht mit vereinzelt Workshops zu entkräften. So müssen Akzente gezielt in früheren Jahren gesetzt werden. Wir verpflichten uns, mit gutem Beispiel voran zu gehen und in unseren Einflussbereichen die notwendige Förderung und Gleichberechtigung der Geschlechter weiter voran zu treiben.

GEBÜRSTET UND POLIERT

Vorwort strategische Partner



Die Lehrlingsabteilung der Arbeiterkammer Vorarlberg und die V.E.M. begleiten I kann's! I trau mer's zu! seit Anfang an und geben dem Prozess den letzten Schliff.

Aufbauend auf dem Projekt I kann's! I trau mer's zu! 1 konnte in einer zweiten Projektphase ein weiterer innovativer Schritt für einen gleichberechtigten Zugang von jungen Frauen in technische Berufsfelder umgesetzt werden. Fachlich bestens ausgebildete Mitarbeitende sind heute wichtiger denn je! Insbesondere weibliche Nachwuchskräfte sind ein wichtiges Potenzial und es bedarf förderlicher Maßnahmen seitens der Betriebe, den jungen Frauen den Einstieg in die Welt der Technik zu erleichtern.

Mit dem vorliegenden Indikatoren Katalog wurde ein Bekenntnis zur Gleichbehandlung beider Geschlechter verschriftlicht. Dieses dient insbesondere als Hilfe bei der Suche nach und der Einstellung von Lehrlingen. Dieser Katalog legt einen besonderen Stellenwert auf Strukturanschlüsse und die Ansprache von Mädchen, um mögliche Startnachteile zu vermeiden.

Der Indikatoren Katalog entstand in enger Zusammenarbeit der I kann's!-Betriebe Julius Blum GmbH, Getzner Textil AG, GRASS GmbH, KRAL GmbH und Zumtobel Lighting GmbH und unter fachlich fundierter Begleitung des Vereins Amazone. Die Projektträger Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer sind sich einig, dass die aus den Erkenntnissen der Checklistenpunkte erstellten Indikatoren als Grundlage für die Chancengleichheit aus der Geschlechterperspektive in den Unternehmen dienen.

Wir sind zuversichtlich, dass hiermit ein weiterer Meilenstein für den gleichberechtigten Zugang von Mädchen und Jungen in technische Betriebe gelegt wurde. Wir freuen uns auf die nächste Projektphase, in der es vor allem darum geht, die gewonnenen weiblichen Lehrlinge langfristig in den Betrieben zu halten.



99 %

Seit 1901 wird der Nobelpreis für Physik vergeben. 99 % davon an Männer. Nobelpreisträgerinnen gibt es nur zwei:

1903 war es Marie Curie, 60 Jahre später Maria Goeppert-Mayer. Lise Meitner wurde von 1937 bis 1964 insgesamt 28 Mal nominiert. Erhalten hat sie den Nobelpreis für Physik nie.¹

Es muss nicht gleich der Nobelpreis sein. Wir fangen kleiner an...

Für die **Ansprache** potentieller zukünftiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen achten wir auf gendergerecht gestaltete Brücken zu unterschiedlichen Schulen und Schultypen.

Wir legen besonderen Wert darauf, dass Mitarbeitende der Ausbildung und der Leitungsebene und jene, die für Außenkontakte zuständig sind, **Genderkompetenz** besitzen.

ÜBERGANG SCHULE/BETRIEB

Eine frühzeitige Begeisterung von Mädchen und Jungen für Technik ist wichtig, um im Jugendalter geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Besetzung offener Lehrstellen zu gewinnen. In der Erziehung von Mädchen spielen technische Welten keine große Rolle. Im Jugendalter empfinden sie Berufe dieser Branchen in Folge als nicht passend und ziehen sie als Ausbildungsperspektive nicht in Betracht. Diese Kluft im Jugendalter zu überwinden und mit einer lauten, eher ruppig erscheinenden Welt in Berührung zu kommen, stellt für viele Mädchen eine Hürde dar. Zudem sind Technikerinnen als Vorbilder für Mädchen kaum zu finden. Dies wirkt sich auf mögliche Interessentinnen negativ aus.

Jungen hingegen wird von klein auf technisches und Konstruktionsspielzeug angeboten, so dass sie in jene Arbeitswelten hineinwachsen. Viel größer ist daher auch die Chance, aus der Vielzahl von Möglichkeiten einen technischen Lehrberuf zu wählen. Nicht zuletzt deshalb, weil viele Freunde im selben Alter ähnliche Lebenswege einschlagen oder Väter und Onkel solche Berufe bereits ausüben.

Mit dem Wissen, dass Mädchen und Jungen in unserer Gesellschaft ungleich aufwachsen, können von betrieblicher Seite bewusste Akzente für die Einbindung von Mädchen gesetzt werden, um auf ihre Bedürfnisse im Arbeitsfeld einzugehen. Dabei ist es wichtig, die Mädchen mit Spaß und Erfolgserlebnissen zu erreichen und für anfallende Fragen und Unsicherheiten Offenheit zu zeigen. Betriebe haben im Übergang von der Schule in den Beruf also die Chance, durch eine mädchen- und jungengerechte Ansprache Anschluss an die jeweiligen Lebenswelten zu finden. Dadurch erhöhen sie ihre Chancen, ausreichend Lehrlinge für die technischen Ausbildungen zu finden. Die I kann's!-Betriebe verpflichten sich zur Erreichung dieser Indikatoren.

17 mm hoch ist Barbies Schuh, der Mädchen in
Prinzessinnenwelten entführt.

Viele Mädchen bleiben dort.

17 mm



Wir legen ein spezielles Augenmerk darauf, bei unseren **Öffentlichkeitsauftritten** Mädchen und Jungen, Frauen und Männer ausgewogen darzustellen.

Wir achten darauf, dass wir alle unsere Schriftstücke und **Ansprachen** in durchgängig gendergerechter Sprache formulieren.

MARKETING

Die Aufgabe betrieblichen Marketings ist unter anderem, Markt- und Bedürfnisveränderungen von Kunden und Kundinnen zu erkennen, um Wettbewerbsvorteile herauszuarbeiten.

Dazu gehört heute auch, Mädchen und Frauen sowohl als Konsumentinnen zu entdecken, als auch als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Dazu sollte die betriebliche Zielsetzung, mehr Mädchen und Frauen zu erreichen, mit einer zielgerichteten Ansprache und einer gleichwertigen Darstellung der Geschlechter in Medienberichten, in Flyern, auf Webseiten, in Inseraten, auf Plakaten, in Broschüren, auf Autobeschriftungen und ähnlichem einhergehen. Gleichwertig bedeutet dabei nicht nur quantitativ ausgewogen, sondern auch, in welchen Tätigkeiten und Positionen die Geschlechter dargestellt werden und ob die Botschaft gesendet wird, dass Frauen und Männer im Betrieb die gleichen Aufgaben, Chancen und Perspektiven zu erwarten haben. Denn auch die ausgeführten Tätigkeiten der Personen geben Hinweis auf ein gerechtes Arbeitsumfeld, in dem einschränkenden Rollenbildern bewusst entgegengewirkt wird. Die Botschaft der Inklusion aller über das bewusste Setzen von Bildern und Sprache, kann zudem problemlos im E-Mail Verkehr, der betriebsinternen Kommunikation und in Handbüchern transportiert werden, indem selbstverständlich Frauen und Männer gleichwertig angesprochen und sichtbar gemacht werden. Bei öffentlichen Auftritten ist auf die Rollenverteilung bei den Aufgaben und auf eine alle einbindende Ansprache und Sprache besonderen Wert zu legen. In technischen Berufen gibt es für Mädchen nur wenige Vorbilder, und auch deshalb gelten diese Tätigkeiten noch als eher untypisch. Wollen Betriebe mehr Mädchen und Frauen für die Technik gewinnen, ist es wichtig, sie direkt anzusprechen. Das bedeutet auch, sie nicht in der männlichen Sprachform mitzumeinen. Über die bewusste Verwendung der Sprache zeigen die I kann's!-Betriebe deutlich, dass Mädchen im Betrieb tatsächlich erwünscht sind.

75:25

Die Arbeit von Männern wird zu 75 % bezahlt. Sie leisten 25 % unbezahlte Arbeit. Frauen hingegen leisten 34 % bezahlte und 66 % unbezahlte Arbeit.²

Wollen wir das so?



Wir achten darauf, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vielfältigen Verpflichtungen **flexible Arbeitszeitmodelle** zur Verfügung stehen.

Wir handeln die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche **pro-aktiv** zwischen Betrieb und den einzelnen Mitarbeitenden aus.

ARBEITSZEIT- MODELLE

Arbeitszeitmodelle strukturieren den Betrieb und seine Arbeitsprozesse. Sie haben zudem Einfluss auf die gesamte Lebensführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und reichen so auch weit in die private Lebensgestaltung hinein. Die unterschiedlichen Lebensbereiche zu vereinen, ist ein grundlegendes Anliegen der Mitarbeitenden.

Arbeitszeitmodelle ermöglichen oder verhindern, dass Menschen arbeiten, weil sie unterschiedlich viel Zeit und Energie von den Mitarbeitenden abverlangen. Betriebe, in denen beispielsweise Dreischichtsysteme und Vollarbeitszeit gängig sind, schließen Menschen, die neben der Erwerbsarbeit noch andere Aufgaben zu erfüllen haben, zum Beispiel die Sorge um Angehörige, die Pflege sozialer Beziehungen und der Umwelt oder die Haushaltsführung, aus. In all diesen Bereichen sind Frauen und Männer zumeist unterschiedlich präsent und aktiv. Dies führt zu unterschiedlichen Zeitkontingenten, die sie der betrieblichen Arbeit zur Verfügung stellen können oder wollen. Arbeitszeitmodelle haben deshalb verschiedene Auswirkungen auf die Geschlechter. Will ein Betrieb vermehrt Mädchen und Frauen einstellen, müssen die Arbeitszeitmodelle auf deren Lebenslagen und Bedürfnisse ausgerichtet werden. Flexible Modelle ermöglichen auch Männern, sich neben der Erwerbsarbeit stärker privaten Aufgaben zu widmen. Erfahrungen zeigen, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Vereinbarkeit lebbar gemacht wird, produktiver, loyaler, zufriedener, ausgeglichener und dadurch auch wesentlich gesünder sind. Ist ein Betrieb bereit, seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeit- und Karenzmodelle anzubieten, steigt die Chance, Frauen vermehrt zu gewinnen und teuer ausgebildete Arbeitskräfte zu halten. Die Ermöglichung der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche, beruflicher und privater Interessen, ist den I kann's!-Betrieben wichtig.

20 Uhr

1915 durften Lehrerinnen in Zürich zwischen 20 und 6 Uhr das Haus nicht verlassen. Sie durften keine Kaffeehäuser und Eisdiele besuchen. Sie durften die Stadt nicht verlassen und nicht gemeinsam mit einem Mann im Auto oder Zug reisen, sofern dieser nicht ihr Vater oder Bruder war.³

Heute sind Frauen vielerorts anzutreffen.



Wir achten darauf, in der Raumgestaltung die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Situation liegt das Augenmerk auf den **Mitgestaltungsmöglichkeiten** von Mädchen und Frauen.

RÄUMLICHE GESTALTUNG

Räume sind wichtige Protagonisten für die Art, wie Menschen denken, fühlen, handeln und die Welt gestalten. Sie beeinflussen das Interesse, die Motivation und den Lernerfolg von Jugendlichen, sie erzeugen Gefühle von Dazugehörigkeit oder Ausgeschlossensein. Räume senden durch ihre Gestaltung Botschaften an Mitarbeitende, ob sie willkommen und gemeint sind oder eher als fremd betrachtet werden. Es ist daher wichtig, bei der Raumgestaltung die Interessen und Bedürfnisse aller Mitarbeitenden gleichermaßen einzubeziehen, um im Betrieb eine räumliche Willkommenskultur für alle zu schaffen.

Räume und Geschlechterverhältnisse stehen oftmals in einer engen Beziehung zueinander: sind Maschinen so aufgestellt, dass Menschen mit unterschiedlichen körperlichen Staturen und Fähigkeiten sie gleichwertig benutzen können? Bieten Ruhe- oder Pausenräume Möglichkeiten des Rückzugs und der Kommunikation? Spiegelt die Gestaltung solcher Räume wider, dass im Betrieb Frauen und Männer arbeiten? Sind Frauen und Männer an der Gestaltung solcher Räume beteiligt? Werden sie befragt, wie Räume gestaltet sein oder wie Arbeitsplätze eingerichtet werden sollen?

Machen sich Betriebe Gedanken zur räumlichen Gestaltung, sind Fragestellungen nach Aufenthaltsorten und -zeiten, Wohlfühlorten oder Veränderungswünschen direkt an betroffene Mitarbeitende zu richten und alle in ihrer Verschiedenheit einzubeziehen. Frauen- und mädchenadäquate Räume sind nicht gleichzusetzen mit mehr Schmuck, Blumen oder Dekorationen. Vielmehr gilt es, in gemeinsamen Verfahren ausdiskutieren, wie sich alle wohlfühlen und Räume das Arbeitsklima positiv beeinflussen können. Da sich die Raumgestaltung in Betrieben bisher eher an männlichen Bedürfnissen orientiert hat, ist der verstärkte Einbezug der Ideen und Wünsche von Frauen und Mädchen von Bedeutung für die I kann's!-Betriebe.



1:0

„Quotenregelungen machen den Wettbewerb geschlechtsspezifischer. Sie tragen dazu bei, dass qualifizierte Frauen sich weniger davon abbringen lassen, in einen Wettbewerb mit Männern zu treten.“, sagt Prof. Dr. Matthias Sutter nach Abschluss seiner Studie an der Universität Innsbruck.⁴

Quoten machen vieles leichter. Auch für Betriebe.

Wir ermöglichen in unserem Betrieb gendgerechte Auswahlverfahren, Ausbildungsprozesse und **Karriereverläufe**.

Wir geben Raum für das Entdecken individueller Fähigkeiten und **Kompetenzen**.

Wir achten darauf, dass individuelle und für den Betrieb nutzbare **Fähigkeiten** und Kompetenzen über dem Konkurrenzgedanken stehen.

WETTBEWERB

„Wettbewerb belebt das Geschäft“ sagt ein Sprichwort. Wettbewerbe gehören zu fast allen Lebensbereichen: bereits Kinder konkurrieren miteinander um Aufmerksamkeit, Spielzeug oder Leistung. Jugendliche messen sich im Sport, beim Konsum oder an Likes in den sozialen Medien. Erwachsene konkurrieren um Besitz, Wohlstand oder Anerkennung im Beruf. In zwischenmenschlichen Beziehungen, im Sport, in der Schule aber auch im Berufsleben messen Menschen sich miteinander. Wettbewerbe regen dazu an, die eigenen Kompetenzen daraufhin zu überprüfen, ob und wie sie im Vergleich mit anderen standhalten. Wettbewerbe fordern Menschen, das Beste aus sich herauszuholen. Sie können aber auch Versagensängste und Druck auslösen. Wie Menschen auf Wettbewerbssituationen reagieren, hängt mit ihrer geschlechterspezifischen Sozialisation zusammen. Mädchen wird zugeschrieben, dass sie als „soziales Geschlecht“ eher für Toleranz und Harmonie stehen, als für Konkurrenz und Auseinandersetzung. Dieses von Mädchen als weiblich angenommene Selbstbild kann sie im betrieblichen Miteinander und Vorwärtkommen behindern, wenn die Betriebskultur eher auf Wettbewerb ausgerichtet ist. Unternehmen und wirtschaftliche Systeme sind meist durch männlich definierte Wettbewerbsdynamiken geprägt, in denen Mädchen sich ob ihres Selbstverständnisses eher schlechter zurechtfinden. Ist das Betrieben nicht bewusst, besteht die Gefahr, dass wichtige Kompetenzen und Fähigkeiten von Mädchen und Frauen unentdeckt bleiben, sie sich nicht wohl fühlen und damit keine langfristigen beruflichen Perspektiven entwickeln. Sich dessen bewusst zu sein bedeutet für Betriebe, das eigene Betriebsklima auf Wettbewerbsstrukturen hin zu reflektieren und gleichzeitig Mädchen zu ermutigen, sich in konstruktive Konkurrenzen zu begeben, um sich weiterzuentwickeln. Transparent gestaltete Auswahlverfahren sind dafür ebenso hilfreich, wie mit dem Bewusstsein für unterschiedliches Wettbewerbsverhalten von Frauen und Männern geführte Karrieregespräche. Gendergerechte Feedbackgespräche können verdeckte Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar machen. Geeignete Prämien-systeme unterstützen die Gestaltung gerechter Strukturen. Für die I kann's!-Betriebe ist dies ein wesentlicher Schlüssel zum zielgenauen Gewinnen von Lehrlingen und zum langfristigen Zusammenarbeiten mit geeigneten Fachkräften – männlich wie weiblich.

71.000 €

In zehn Jahren verdient eine Frau 71.000 € weniger, als ein gleich ausgebildeter Mann. Werden Elternzeiten hinzugerechnet, sind es 96.000 €, die der Frau fehlen.⁵

Ganz schön viel, finden wir.





Wir achten darauf, dass im Betrieb mindestens eine Stelle mit Kompetenzen ausgestattet ist, um eine **geschlechtergerechte Entlohnung** zu fördern.

LOHN

Frauen haben nach wie vor ein geringeres Durchschnittseinkommen als Männer. Forschungserkenntnisse machen verschiedene Faktoren dafür verantwortlich: die unterschiedliche Berufswahl, unterschiedliche Entlohnung sogenannter „Frauen- und Männerberufe“, ungleiche Rollenaufteilungen in der Familie, nach der vor allem Frauen ihre Berufstätigkeit zugunsten der Betreuung von Kindern, Alten und Kranken unterbrechen oder reduzieren und Ausfallzeiten der Berufstätigkeit durch Schwangerschaft und Karenzzeiten. Auch eine größere Zurückhaltung von Frauen bei Gehaltsverhandlungen sowie unterschiedliche Entlohnungsangebote an Männer und Frauen durch Betriebe tragen zur Lohnungleichheit bei. Wenngleich Betriebe nicht alle Faktoren in Richtung Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen können, haben sie doch große Bedeutung bei der Lohngestaltung und der Herstellung von Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Eine wirksame Maßnahme zu einer geschlechtergerechten Lohngestaltung wäre, dass Betriebe sich einer gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit verpflichten und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung entwickeln. Eine Maßnahme könnte sein, die Löhne für alle transparent einsehbar zu machen oder die betriebliche Lohnbuchhaltung genderkompetent zu qualifizieren, so dass Lohnunterschiede erkannt und behoben werden können.

Wenn Betriebe mehr Frauen für ihre technischen Ausbildungen und Arbeitsbereiche gewinnen wollen, dann muss sichergestellt werden, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit garantiert den gleichen Lohn erhalten. Eine weitere mögliche und förderliche Maßnahme ist, eine Kommunikationskultur im Betrieb einzuführen, in deren Rahmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Betriebsleitung darüber diskutieren, welche Tätigkeiten als gleich oder gleichwertig anzusehen sind und deshalb gleich entlohnt werden müssen. Für die I kann'!-Betriebe ist gleicher Lohn für Männer und Frauen wichtig.

JOHN

Es arbeiten in den USA in Führungspositionen mehr Männer mit dem Namen John als Frauen insgesamt.⁶

Im deutschsprachigen Raum ist es anders. Hier heißen sie eher Franz, Thomas, Helmut oder Wolfgang.



Wir binden Jungen und Mädchen, Männer und Frauen in die Gestaltung geschlechtergerechter **Strukturen** ein. Vor dem Hintergrund der jetzigen historischen Situation der Gleichstellung legen wir auf die Mitgestaltungsmöglichkeiten von Mädchen und Frauen ein besonderes Augenmerk.

BETEILIGUNGS- KULTUR

Betriebe mit einer hohen Beteiligungskultur sind produktiver als ihre Konkurrenz, die sich nicht um eine solche bemüht. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigen ein höheres Engagement in der Kundenorientierung, sind besser motiviert und eher dazu bereit, Verantwortung zu übernehmen. Grund hierfür ist, dass Mitarbeitende sich eher mit dem Betrieb und seinen Interessen und Zielen identifizieren können, wenn sie über eine geregelte und kontinuierliche Beteiligung vermittelt bekommen, dass sie Teil des Betriebs sind und ihre Meinung zur Weiterentwicklung beiträgt. Damit verändert sich die Selbstwahrnehmung und die Positionierung im Betrieb vom Status eines oder einer Angestellten zum Teil des Ganzen, der oder die durch eigene Ideen den Betrieb mitgestalten kann. Eine solche Beteiligungskultur erfordert einen auf Partizipation ausgerichteten Führungsstil sowie den in die Belegschaft kommunizierten Wunsch nach Beteiligung durch die Betriebsleitung und die Einrichtung entsprechender Teilnahmeverfahren und -strukturen. Besondere Aufmerksamkeit sollte auf die aktiven und gleichwertigen Mitgestaltungsmöglichkeiten von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden gelegt werden und damit auch auf die Geschlechterperspektive. Denn in der Beteiligung zeigen sich oft geschlechterstereotype Verhaltensweisen: Mädchen und Frauen zeigen oftmals größere Zurückhaltung, was das Einbringen von Ideen angeht und schätzen diese als weniger relevant ein, als Jungen oder Männer. Das heißt, es muss eine Beteiligungskultur entwickelt werden, die zunächst überprüft, wie das Teilnahmeverhalten der Geschlechter tatsächlich aussieht. In einem zweiten Schritt müssen Verfahren entwickelt und implementiert werden, die mögliche Unterschiede ausgleichen. Bedeutend für die I kann's!-Betriebe ist es, offen mit Geschlechterfragen umzugehen und zu signalisieren, dass sie bereit sind, betriebliche Diversität anzuerkennen.



F50



1970

Der Deutsche Fußball Bund verbot von 1955 bis 1970 Frauenfußball mit folgender Begründung: „Im Kampf um den Ball verschwindet die weibliche Anmut, Körper und Seele erleiden unweigerlich Schaden und das Zurschaustellen des Körpers verletzt Schicklichkeit und Anstand.“⁷

Manche Vorurteile sitzen tief.

Wir legen Wert darauf, den Prozess der Aufnahme von Frauen und Mädchen in reine **Männer-teams** zu begleiten.

Wir fördern unter den Mitarbeitenden ein Bewusstsein dafür, welche Auswirkungen **Sexismus** und Homophobie auf den Arbeitsalltag haben.

Wir achten darauf, dass sich die Geschäftsführung für die geschlechtergerechte Gestaltung des Betriebs **öffentlich** ausspricht.

Wir verankern das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit im **Leitbild**.

UNTERNEHMENS- KULTUR

Unternehmenskulturverändernde Prozesse werden aus unterschiedlichsten Beweggründen und mit verschiedensten Zielsetzungen angestoßen. In männlich dominierten Betriebsstrukturen führt die Einstellung von Lehrmädchen und Frauen zu komplexen organisationskulturellen Herausforderungen. Technikorientierte Betriebe sind in der Regel bis auf wenige Bereiche ausschließliche oder mehrheitliche Männerbetriebe, die über die Jahrzehnte männerorientierte Kulturen entwickelt haben. Kommen nun verstärkt Mädchen im Lehrbereich und Frauen in der Produktion dazu, dann gilt es, die Unternehmenskultur auf ihre Qualität und Ausrichtung für Mädchen und Frauen hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.

Unternehmenskulturentwicklung ist in der Steuerung Führungsaufgabe, geht aber nur unter Beteiligung aller im Betrieb Arbeitenden, denn gemeinsam gestalten sie täglich die Unternehmenskultur. Eine klare Aussprache für gelebte Geschlechtervielfalt ist dabei ein wichtiger Top-Down Auftrag.

Klare Anzeichen für kulturverändernde Prozesse männlich dominierter Unternehmen sind geführte Debatten über beispielsweise Sexismus. Mädchen und Frauen erfolgreich in Unternehmen zu integrieren, lässt keine Reduktion auf Darstellung weiblicher Körper als Objekte männlicher Begierde zu. Geschlechterstereotype Zuschreibungen wie schwach oder wenig technikaffin für Mädchen oder Zuschreibungen wie körperlich hoch belastbar oder stressresistent für Jungen sind nicht hilfreich. Homophobie, feindselige Einstellungen gegen Lesben und Schwule sind nicht akzeptabel. Die I kann's!-Betriebe stehen ein für die aktive Gestaltung einer alle inkludierenden Unternehmenskultur.

FACTS

Projektpartner I kann's! I trau mer's zu! 2

Julius Blum GmbH, Höchst
Getzner Textil AG, Bludenz
GRASS GmbH, Höchst
KRAL GmbH, Lustenau
Zumtobel Lighting GmbH, Dornbirn

Projektpartner I kann's! I trau mer's zu! 2 – strategische Ebene

Arbeiterkammer Vorarlberg, Lehrlings- und Jugendabteilung
V.E.M. Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie

Kooperationspartner I kann's! I trau mer's zu! 2

Verein Amazone, Bregenz

Projektfinanzierung

I kann's! I trau mer's zu! wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ermöglicht.

Projektlaufzeiten

I kann's! I trau mer's zu! 2: Dezember 2013 bis Mai 2016
I kann's! I trau mer's zu! 3: Juli 2016 bis Juni 2020

Online Plattform

www.ikanns.at

LINKS

www.ikanns.at
www.amazone.or.at
www.youtube.com/user/MZAmazone
www.lehre-bei-blum.at
lehre.getzner.at
www.missionzukunft.com
lehre.kral.at
www.lehre-bei-zumtobelgroup.com
www.akbasics.at
www.technikland.at

QUELLEN

- 1 https://de.wikipedia.org/wiki/Nobelpreis_f%C3%BCr_Physik
- 2 Genderquiz
www.blog.frau-und-arbeit.at/841-2
- 3 www.schnabelwetzler.ch/dies_und_das_downloads/01_regeln_fuer_lehrerinnen_CH.pdf
- 4 www.nzz.ch/meinung/debatte/quoten-koennen-das-verhalten-der-frauen-aendern-1.17697170
- 5 www.complexity-research.com/pdf/FolienChancen_gleichheit.pdf
- 6 www.derstandard.at/2000012406100/Weniger-Frauen-leiten-US-Unternehmen-als-Maenner-die-John-heissen
- 7 Bundeszentrale für politische Bildung, „Die graue Spielzeit. Frauenfußball in der Verbotzeit“
www.bpb.de/gesellschaft/sport/grau-spielzeit

Quellenaufufe am 12. Februar 2016

IMPRESSUM

Verein Amazone
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
T +43 5574 45801
office@amazone.or.at
www.amazone.or.at
www.ikanns.at

Texte: Dr. Erich Lehner, Dr.ⁱⁿ Claudia Wallner, Verein Amazone
Druckerei: Thurnher Druckerei GmbH, Rankweil
Grafik: Verein Amazone
2., aktualisierte Auflage: 250 Stück

Bregenz, 2019

NOTIZEN

NOTIZEN

getzner

G*GRASS®

KRAL

ZUMTOBEL Group

LEHRE.FÖRDERN

AK
VORARLBERG

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG
DIE INDUSTRIE

VEM
VORARLBERGER
ELEKTRO- UND METALLINDUSTRIE

Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Amazona ♀