Tagungsdokumentation

Tagesvater meets Mechatronikerin –

Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt (Wien) 18.9.2014

VERANSTALTER

OeAD-GmbH/Nationalagentur Lebenslanges Lernen
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Kardinal König Haus, 1130 Wien, Kardinal-König-Platz 3

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Roswitha Tschenett, (BMBF, Abt. GM/Gender und Schule), Key note „Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Aktuelle Befunde und vielfältige Strategien“
   - 3.2. Monika Peitsch, (AMS Wien), „FiT - Frauen in Handwerk und Technik - Ein Förderungsprogramm des AMS. Erfolge und Herausforderungen“
   - 3.3. Hannah Steiner, (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen), „Was verdient ihr eigentlich? Projekt 'EQ-Train': Equal Pay in der Berufsorientierung“ (Leonardo da Vinci-Projekt)
4. Workshops

   Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen

   - 4.1. Marianne Baumgartner, (mafalda, Graz), Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen: Die Projekte "add a job" & "Technikmodul". Ergebnisse & Herausforderungen

   Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern

   - 4.2. Katharina Paulhart, (Österreichischer Integrationsfonds), „Der Genderaspekt in der Berufswahl von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich“
   - 4.3. Paul Schober, (Hafelekar Unternehmensberatung), Leonardo da Vinci-Projekt „Join in A Job!” & ESF-Projekt „PerspektivenBildung Österreich“

   Unterricht & Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele

   - 4.4. Maria-Therese Teichmann und Giuliana Sabbatini, (FHTechnikum Wien), Stadt Wien Projekt "GEMIS - GEnder Mainstreaming in Informatiknahen Studiengängen"
   - 4.5. Brigitte Ofner-Matula, (HTL Mödling), Umsetzung des Strategiepapiers "Gender & Diversity an HTLS" an der HTL Mödling“

5. Unterlagen
   - 5.1. Wimmel Berufespiel + Lösung + Bestellformular
   - 5.2. Flipchartprotokoll

Arbeitsmarktservice Österreich

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Nationalagentur Lebenslanges Lernen
National Agency for Lifelong Learning

BM BF Bundesministerium für Bildung und Frauen

bmwfw Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Tagung:

Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

18. September 2014
09.00 bis 16.45 Uhr
Kardinal König Haus
Kardinal-König-Platz 1
1130 Wien

Veranstalter: OeAD-GmbH/Nationalagentur Lebenslanges Lernen
AMS Österreich
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

Warum wählen noch immer so viele Mädchen und Burschen, Männer und Frauen ihre Berufe nach traditionellen Mustern? Welche Initiativen können dieses Muster erfolgreich verändern? Welche Faktoren bewirken, dass tatsächlich die ganze Bandbreite der Berufe von Frauen und Männern in Betracht gezogen wird? Auf der Tagung „Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt" stellen Expertinnen und Experten aus Forschung, Praxis und Politik ihre Erkenntnisse, Ansätze und Praxisbeispiele vor. Das Thema (traditionelle) Berufswahl wird aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet, relevante Ziele werden erörtert und die Zielgruppen definiert.

Neben den Vorträgen wird den Teilnehmer/innen die Möglichkeit geboten, in Praxisworkshops verschiedene Themen zu diskutieren: stereotypische Berufswahl von Mädchen/Frauen bzw. von Burschen/Männern, die Einflüsse auf die Berufswahl durch Herkunft sowie der Aspekt der gendergerechten Didaktik in der Ausbildung und im Unterricht. Experten und Expertinnen stellen ihre nationalen und internationalen Projekte bzw. Erfahrungen vor. Die Workshops bieten ein Forum für Fragen und Vernetzung.

Das AMS Österreich, die OeAD-GmbH/Nationalagentur Lebenslanges Lernen und das Forschungsinstitut abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung möchten mit der Veranstaltung eine Plattform zum Austausch von Wissen und Erfahrung bieten und Impulse für die eigene Praxis der Teilnehmer/innen geben.

Datum: 18. September 2014, 09.00 bis 16.45 Uhr

Ort: Kardinal König Haus
Kardinal-König-Platz 1, 1130 Wien

Anfahrtsplan: Ab U4 Station „Hietzing"
Straßenbahnlinie 60, Richtung Rodaun bis Jagdschloßgasse

Um sich anzumelden, klicken Sie bitte hier:
www.abif.at/Events

Um Anmeldung bis 17.09.2014 wird gebeten.

Tagungsprogramm

○ Zeit	○ Thema
9.00-10.00 Uhr	Registrierung und Willkommenskaffee Gesamtmoderation: Karin Steiner (abif) und Martin Prinz (Nationalagentur Lebenslanges Lernen)
10.00-10.15 Uhr	Begrüßung René Sturm (AMS Österreich) Hubert Dürrstein (OeAD-GmbH)
10.15-11.00 Uhr	Key note „Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Aktuelle Befunde und vielfältige Strategien" Roswitha Tschenett (BMBF, Abt. GM/Gender und Schule)
11.00-11.15 Uhr	Kaffeepause
11.15-11.50 Uhr	„FiT - Frauen in Handwerk und Technik - Ein Förderungsprogramm des AMS. Erfolge und Herausforderungen" Monika Peitsch (AMS Wien)
11.50-12.25 Uhr	"Männer in untypischen Berufen: Ist-Stand, fördernde und hemmende Faktoren" Elli Scambor (Institut für Männer- und Geschlechterforschung)
12.25-13.00 Uhr	„Was verdient ihr eigentlich? Projekt 'EQ-Train': Equal Pay in der Berufsorientierung" (Leonardo da Vinci-Projekt) Hannah Steiner (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen)
13.00-14.00 Uhr	Mittagspause
14.00-16.00 Uhr	Workshops (siehe Details nächste Seite)
16.00-16.15 Uhr	Kaffeepause
16.15-16.45 Uhr	Zusammenfassung der Workshops und Ausblick im Plenum

Tagungsprogramm

○ Zeit	○ Thema
14.00-16.00 Uhr	WS 1: *Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen* Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen: Die Projekte "add a job" & "Technikmodul". Ergebnisse & Herausforderungen - Marianne Baumgartner (mafalda, Graz) Comenius-Projekt „Die Beteiligung von Frauen in der europäischen Gesellschaft seit 1900" - Elisabeth Scholz (BG Babenbergerring, Wr. Neustadt) Moderation: Karin Steiner (abif)
	WS 2: *Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern* „Boys' Day - Burschen in Sozialberufen" - Hannes Wagner (Männerberatung Wien) und Markus Zingerle (MännerGesundheitszentrum Wien MEN) Comenius-Projekt „Gender-International-Interkulturell" - Gernot Schaupp (HLW Mureck) Moderation: Karin Moser (Nationalagentur Lebenslanges Lernen)
	WS 3: *Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?* „Der Genderaspekt in der Berufswahl von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich" - Katharina Paulhart (Österreichischer Integrationsfonds) Leonardo da Vinci-Projekt „Join in A Job!" & ESF-Projekt „PerspektivenBildung Österreich" - Paul Schober (Hafelekar Unternehmensberatung) Moderation: Ida Karner (Nationalagentur Lebenslanges Lernen)
	WS 4: *Unterricht & Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele* Stadt Wien Projekt "GEMIS - GEnder Mainstreaming in Informatiknahen Studiengängen"– Maria-Therese Teichmann und Giuliana Sabbatini (FH Technikum Wien) Umsetzung des Strategiepapiers "Gender & Diversity an HTLS" an der HTL Mödling" – Brigitte Ofner-Matula (HTL Mödling) Moderation: Monira Kerler (abif)
16.00-16.15 Uhr	Kaffeepause
16.15-16.45 Uhr	Zusammenfassung der Workshops und Ausblick im Plenum

Fachtagung – 18. September 2014
von 9.00 bis 16.45 Uhr
Kardinal-König-Haus
Kardinal-König-Platz 1
1130 Wien

Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

Tagungsprogramm

9.00 – 10.00	**Registrierung & Willkommenskaffee** Gesamtmoderation der Veranstaltung: Karin Steiner (abif) und Martin Prinz (Nationalagentur Lebenslanges Lernen)
10.00 – 10.15	Begrüßung René Sturm (AMS Österreich) Hubert Dürrstein (OeAd-GmbH)
10.15 – 11.00	Key Note „Minimierung von Gender Gaps während der Ausbildungs- und Berufswahl. Aktuelle Befunde und vielfältige Strategien“ Roswitha Tschenett (BMBF, Abt. GM/Gender und Schule)
11.00 – 11.15	**Kaffeepause**
11.15 – 13.00	Key Notes & Publikumsfragen „FiT – Frauen in Handwerk und Technik. Ein Förderungsprogramm des AMS. Erfolge und Herausforderungen“ Monika Peitsch (AMS Wien) „Männer in untypischen Berufen: Ist-Stand, fördernde und hemmende Faktoren“ Elli Scambor (Institut für Männer- und Geschlechterforschung, Graz) „Was verdient ihr eigentlich? Projekt ‚EQ-Train‘: Equal Pay in der Berufsorientierung (Leonardo da Vinci-Projekt) Hannah Steiner (Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen)
13.00– 14.00	**Mittagspause**
14.00 – 16.00	Workshops: 1. Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen (Raum „Pissarek-Hudelist“) 2. Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern (Raum „Dorothee Sölle“) 3. Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl? (gr. Saal „Karl Rahner“) 4. Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele (Raum „Simone Weil“)
16.00 – 16.15	**Kaffeepause**
16.15 – 16.45	Zusammenfassung der Workshops und Ausblick im Plenum

TeilnehmerInnenliste

Nachname	Vorname	Institution
Achtsnit	Ursula	bmbf
Battocleti	Sandra	BFI Salzburg
Baumgartner	Claudia	abif
Baumgartner	Marianne	MAFALDA
Berriche	Susanna	Zib-Training
Bichler	Doris	Amt der NÖ Landesregierung
Blaschke	Gerald	Jugend am Werk
Cicero	Cassandra	FEM Süd FRAUENASSISTENZ
Dantos	Elisabeth	Wiener Mittelschule Kleine Sperlgasse 1020 Wien
Denk	Nicole	ÖSB Consulting Gmbh/Jugendcoaching
Dietrich	Martina	abz*austria
Dietrich	Martina	abz*austria
Dürrstein	Hubert	
Egger-Subotitsch	Andrea	abif
Esterer	Theresa	BVJ
Fischer	Maria	AMS
Fischer	Maximilian	AMS Jugendliche
Fischer	Sabine M.	SYMFONY Consulting
Frantz-Jobarteh	Nicola	WUK
Frey	Volker	Klagsverband
Fuhs	Stella Whitney	VÖWG
Gierlinger	Julia	ibis acam
Göbl	Melanie	In Come Jugendcoaching
Gollonitsch-Gehmacher	Ulrike	AK Wien
Gönner	Erich	bit
Gottwald-Knoll	Regina	AKNÖ
Graf	Doris	LSR f.d. Bgld
Graf	Doris	LSR Burgenland
Greiner	Wolfgang	-
Grossmann	Anastasia	in.come
Gruber	Brigitte	Wilhelminenspital
Guggenberger	Doris	-
Hackl-Schuberth	Karin	VHS-Meidling
Haslinger	Andrea	Bildungsberatung in Wien (BFI)
Hauer	Gerlinde	AK Wien
Hausmann	Karin	-
Hebenstreit	Roswitha	AK Wien
Heimbucher	Bettina	Bundesministerium für Bildung und Frauen

Hirschbeck	Bettina	BEST Institut
Horngacher	Katrin	OeAD-GmbH
Husar	Nadja	Auftrieb - Lotta
Ingerle	Christiane	FFG
Karakostas	Susanne	update training
Karner	Ida	OeAD-GmbH Nationalagentur Lebenslanges Lernen
Kasberger	Herbert	Siemens VAI MT
Kaufmann	Susanne	JKU, Abteilung Gleichstellungspolitik
Kerler	Monira	abif
Kicker-Frisinghelli	Karin	Lebenshilfe Graz und Umgebung Voitsberg
Klabischnig-Hörl	Barbara	-
Kodym	Nadine	Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung
Kornsteiner	Sara	Best Training
Liebeswar	Claudia	abif
Linke	Lydia	Verein EfEU
Lohberg	Silke	zb - zentrum für beratung
Luckeneder	Martina	Magistrat Linz, Frauenbüro
Lugstein	Teresa	make it Büro für Mädchenförderung des Landes Salzburg
Mair	Margit	zam Steiermark GmbH
Martincevic	Markus	Jugend am Werk
Meindlhumer	Michaela	-
Merkl	Adelheid	FFG
Miletich	Edith	bfi wien
Moore	Jeanette	zb - zentrum für beratung
Moser	Karin	Nationalagentur Lebenslanges Lernen
Müller-Andre	Sylvia	LSR für NÖ
Name	Vorname	Organisation
Nathan	Veronika	-
Nathan	Veronika	
Ofcarovic	Eduard	SPZ 2, Holzhausergasse 5-7, 1020 Wien
Ofner-Matula	Brigitte	HTL Mödling
Ogradnig	Birgit	ibis acam Bildungs GmbH
Panuschka	Ursula	OeAD-GmbH/Nationalagentur Lebenslanges Lernen
Paulhart	Katharina	Österreichischer Integrationsfonds
Paulusberger	Katrin	BFI Salzburg BildungsGmbH
Peitsch	Monika	AMS Wien
Perner	Christine	AMS
Pesenhofer-Yarnton	Vera	OeAD-GmbH/Nationalagentur Lebenslanges Lernen
Prantl	Sabrina	BFI Tirol
Prinz	Martin	OeAD GmbH - Nationalagentur

Richter	Irene	LSR für NÖ
Rollett	Ilse	AHS Rahlgasse
Rudel	Brigitte	FH Wiener Neustadt
Sabbatini	Giuliana	FH Technikum Wien
Sageder	Cornelia	WUK Monopoli
Samanek	Silvia	Phönix Project Beratungs GmbH
Schadl	Luis	BAZ/Bfi-Wien
Schild	Gerhard	PH Tirol
Schilder	Susanne	WIFI-Bildungsmanagement
Schlosser	Gudrun	Caritas Wien
Schmidt	Peter	waff
Schneeweiß	Sandra	abif
Schneider	Claudia	Verein EfEU
Schneider	Sonja	-
Schober	Paul	Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH
Scholz	Elisabeth	BG Babenbergerring, Wiener Neustadt
Sedy	Barbara	SSR Wien Schulpsychologie
Seebauer	Marion	BFI Wien
Sehic	Alma	-
Stark	Martin	abif
Stary	Jasmin	-
Steiner	Hannah	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen
Steiner	Karin	abif
Streitenberger	Kurt	ASEP
Sturm	René	AMS Österreich
Svoboda	Julia	abif
Teichmann	Maria-Therese	FH Technikum Wien
Teller	Simone	Integration Niederösterreich Projekt Jugendcoaching
Tiefenbacher	Kerstin	Universität Wien
Tschenett	Roswitha	
Velencsics	Patricia	Caritas Wien
Wagner	Hannes	Männerberatung Wien
Wahl	Andrea	Familienakademie Mühviertel
Wohlheim	Gerhard	BIZ Wien
Zalar	Christopher	LFI Steiermark
Zaravella	Sophia	-
Ziegler	Petra	-
Zingerle	Markus	MännerGesundheitsZentrum MEN
Zistler	Elisabeth	BM für Bildung und Frauen

Kurzangaben zu den Vortragenden

Roswitha Tschenett ist gegenwärtig Leiterin der Abteilung Gender Mainstreaming/Gender und Schule im BMUKK bzw. BMBF. Seit 1996 ist sie im Bildungsministerium, wo sie gleichstellungsbezogene EU- und ESF-kofinanzierte Projekte mit Schwerpunkt Mädchen und BO/Technik (z.B. MUT-Mädchen und Technik, FIT-Frauen in die Technik) koordinierte und langjährige Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting im war. Frau Tschenett hat ein Lehramtsstudium an der Universität Innsbruck absolviert, sammelte Berufserfahrung an der AHS, im 2. Bildungsweg, an der Universität Klagenfurt sowie in der Erwachsenenbildung. Darüber hinaus war sie mehrere Jahre Mitarbeiterin beim Verein Efeu.

Monika Peitsch ist beim Arbeitsmarktservice Wien als Frauenreferentin und GM-Beauftragte beschäftigt und ist stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte in der Landesgeschäftsstelle Wien. Sie ist zudem als Trainerin und Moderatorin, sowie Projektleiterin im Bereich Gendermainstreaming und Frauenförderung tätig. Frau Peitsch ist verantwortlich für die Planung und Koordination des FIT-Frauenförderprogramms in Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsmarktpolitik für Frauen und Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

Elli Scambor ist Soziologin und Geschäftsführerin des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung in Graz. Ihre Themen sind Männlichkeit-, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung zu den Schwerpunktthemen Caring Masculinities, geschlechterreflektierende Bildung, Segregation und Erwerbsarbeit, Gewaltprävention und Resilienz sowie Organisations- und Stadtraumanalysen. Sie ist Scientific Expert und wissenschaftliche Koordinatorin der EU-Studie „The Role of Men in Gender Equality“ und als Lektorin an Universitäten in Graz tätig. Daneben ist sie Mitglied der GenderWerkstätte, OEGS, ÖGGF, der DeGEval und ist Managing Diversity Expertin.

Hannah Steiner ist seit 1996 als Koordinatorin im Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen mit dem Arbeitsschwerpunkt internationale Zusammenarbeit tätig. Sie war zudem an der Projektentwicklung des EU-projekts EQ-Train beteiligt und leitete Das Projekt, das zwischen 2008 und 2010 umgesetzt wurde.

Abstracts

Minimierung von Gender Gaps während der Ausbildungs- und Berufswahl. Aktuelle Befunde und vielfältige Strategien

Roswitha Tschenett

Der Beitrag skizziert bisherige sowie aktuelle Strategien und Ansätze des BMUKK bzw. des BMBF zum Abbau von Geschlechtersegregationen im Bereich Ausbildungswahl und Kompetenzentwicklungen von Schülerinnen und Schülern. Zentrale bildungs- und gleichstellungspolitische Grundlagen, Leitlinien und Handlungsparameter werden kurz dargestellt sowie aktuelle geschlechterbezogene Daten und Trends. Auch sollen einige zentrale Erklärungsmodelle für unterschiedliche Orientierungen der Geschlechter benannt werden, welche (nach wie vor) relevant und handlungsleitend erscheinen. Abschließend werden - auf Basis der vorliegenden Erfahrungen und Erkenntnisse - einige der zentralen nächsten Schritte und Herausforderungen für das Schul- und Bildungssystem formuliert.

FiT – Frauen in Handwerk und Technik. Ein Förderungsprogramm des AMS. Erfolge und Herausforderungen

Monika Peitsch

Das FIT-Frauenförderprogramm des Arbeitsmarktservice "Frauen in Handwerk und Technik" unterstützt Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufen und ermöglicht dadurch bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Vielfältige Qualifizierungsangebote in Bereichen, in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, bieten neue berufliche Perspektiven, bessere Entlohnung und hohe Arbeitszufriedenheit. Trotz beachtlicher Erfolge gibt es auch noch Herausforderungen. Diese Aspekte wird Frau Peitsch in Ihrem Vortrag erläutern.

Männer in untypischen Berufen: Ist-Stand, fördernde und hemmende Faktoren

Elli Scambor

In ihrem Vortrag wird Frau Scambor sich mit Entwicklungen der Geschlechtersegregation am Erwerbsarbeitsmarkt (Österreich im EU-Vergleich) auseinander setzen, wobei der Fokus auf Männern in sogenannten ‚Care'-Berufen liegt. Die Ergebnisse aktueller Studien zeigen Handlungsbedarf in der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Burschen, jenseits einengender Geschlechterstereotype. Initiativen zur Erweiterung der Berufs- und Lebenswege von Burschen (bspw. Boys' Day, Neue Wege für Jungs) haben sich vor nicht allzu langer Zeit etabliert. Die Frage ist: Was klappt in der Praxis? Welche Angebote und Konzepte haben sich in der Arbeit mit Burschen bislang bewährt? Und was hat Berufs- und Lebensplanung mit Geschlecht zu tun?

Was verdient ihr eigentlich? Projekt ‚EQ-Train': Equal Pay in der Berufsorientierung

Hannah Steiner

Frauen verdienen hierzulande um ein Drittel weniger als Männer. Bereits beim Berufseinstieg klafft die Schere deutlich auseinander. Im Projekt EQ-Train stellten wir uns daher die Frage: Wie kann Berufsorientierung den Faktor Einkommen stärker in den Fokus rücken? Welches Wissen, welche Auseinandersetzung und welche Instrumente braucht es dazu, sowohl für TrainerInnen als auch für Jugendliche? Vorgestellt werden u.a. das Equal Pay Quiz und neuere Tools für Gehaltsberechnungen.

Projekte

Workshop 1:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen

Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen: Die Projekte "add a job" & "Technikmodul". Ergebnisse & Herausforderungen

Marianne Baumgartner (MAFALDA, Graz)

Der Verein MAFALDA leistet seit 1989 feministische Mädchenarbeit und bietet unterschiedliche Formate zur Berufswahl und –Vorbereitung an. So wird z.B. im Projekt „add a job“, eine effektive und passgenaue Berufsvorbereitung angestrebt und der Einstieg in ein Lehr- bzw. Arbeitsverhältnis oder eine Aus-/Weiterbildungsmaßnahme erleichtert. Neben einem Kompetenzprofil werden Workshops zu Natur und Technik, Ernährung/Gesundheit, EDV etc. durchgeführt, Berufsbilder erarbeitet sowie auch Unterricht zum Auffrischen der Schulkenntnisse u.v.m. angeboten. Im Projekt „Neugierig machen auf Technik“ können junge Frauen sich selbst im technischen Arbeiten spielerisch erproben und Lebensperspektiven (Beruf/Familie) erarbeiten. Durch das niederschwellige Programm soll Mädchen und jungen Frauen Technik als mögliches Berufsfeld nahegebracht werden.
Marianne Baumgartner studierte Erziehungs-/Bildungswissenschaften in Graz. Sie arbeitete als Lerntrainerin im Verein „A Tempo“ und ist seit 2003 bei MAFALDA als Trainerin und im Einzelcoaching tätig und ist für Kurs- und Bereichsleitung verantwortlich. Sie ist zudem qualifizierte Systemische Coachin, Gender Diversität und interkulturelle Kompetenz sind ihre Schwerpunkte.

Comenius-Projekt
„Die Beteiligung von Frauen in der europäischen Gesellschaft seit 1900“

Elisabeth Scholz (BG Babenbergerring, Wr. Neustadt)

FEMINA ist der Kurztitel des COMENIUS-Projekts (2011-2013). Ziel war es, Frauen, die im Zeitraum von 1900-2010 ihr Land in besonderer Weise geprägt haben, vorzustellen. Zu den Biographien wurden auch pädagogische Aktivitäten kreiert, damit sich SchülerInnen eingehender mit dem Wirken der Frauen auseinandersetzen können. Die Bereiche sind Naturwissenschaften, Kunst, Literatur, Politik, Sport und Philosophie. Auch die Geschichte der Emanzipation und die Entwicklung der Rechte der Frauen sind ein Thema. Durch die Beteiligung von 7 Ländern an der Projektpartnerschaft, konnte ein umfassender Einblick in das zum Großteil recht außergewöhnliche Leben der Frauen gewonnen werden und eine europäische Dimension entwickelt werden. FEMINA verlief sehr erfolgreich und war für die Schülerinnen äußerst motivierend, was sich teilweise auch in der Wahl eines technischen / naturwissenschaftlichen Studiums niederschlug.
Elisabeth Scholz, die an ihrer Schule COMENIUS-Projekte koordinierte, studierte in Paris und Wien Romanistik und Germanistik. Seit 1975 unterrichtet sie am BG Babenbergerring. Aufgrund ihrer Ausbildung zur ECHA-Lehrerin hält sie auch Begabtenförderungskurse. Sie leitet seit einigen Jahren das DELF-Prüfungszentrum für das südliche Niederösterreich und ist als Itemwriterin bei der Zentralmatura in Französisch beteiligt.

Workshop 2:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern

Boys` Day – Burschen in Sozialberufen

Hannes Wagner (Männerberatung Wien) & Markus Zingerle (MännerGesundheitsZentrum MEN Wien)

In ihrem Workshop-Input stellen Hannes Wagner und Markus Zingerle die österreichweite Kampagne Boys` Day des Sozialministeriums vor und erklären Intention, Methodik und Herausforderungen bei der Bewerbung von Sozialberufen bei männlichen Jugendlichen. Gendersensible Berufsorientierung für Burschen kann gelingen, wenn sie von kontinuierlicher Burschenarbeit begleitet wird, und Bedürfnisse und Rollenbilder in verschiedenen Lebensbereichen thematisiert.
Markus Zingerle ist Soziologe und langjähriger Mitarbeiter des Männergesundheitszentrums MEN im Kaiser-Franz-Josef-Spital. Er ist seit Beginn der Kampagne des Sozialministeriums für die

Organisation des Boys` Day in Wien mitverantwortlich. Erfahrungen mit Jugendlichen hat er in acht Jahren Workshoptätigkeit mit Burschen im MEN gesammelt.
Hannes Wagner ist Psychologe in der Wiener Männerberatung und hat als Burschenarbeiter und psychosozialer Prozessbegleiter Heranwachsende begleitet. Er engagiert sich in der Väterarbeit und arbeitet seit zwei Jahren an der Organisation des Boys` Day in Wien mit.

Comenius-Projekt „Gender-International-Interkulturell“

Gernot Schaupp (HWL Mureck)

Ziel der Comenius-Schulpartnerschaft war es, dass junge Menschen aus drei Ländern durch Eigen- und Fremdreflexion bestehende Rollenbilder begreifen, analysieren und verändern. Während des fortlaufenden Prozesses des Erwachsenwerdens wird das eigene Genderverständnis sehr stark von verschiedenen Bezugspersonen geprägt. Je nach Ausprägung der Persönlichkeit und der Bereitschaft neue Wege zu beschreiten, werden entweder vorhandene Muster übernommen, gegebenenfalls neu interpretiert oder gänzlich neue Wege beschritten. Alle TeilnehmerInnen des Projekts haben durch die Reflexion über das Thema Gender die unterschiedlichsten Erfahrungen und Sensibilisierungen gewonnen.
Gernot Schaupp ist seit 1998 als Lehrer in den Bereichen Recht, Wirtschaft und Medienkunde tätig.

Workshop 3:
Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?

Der Gender-Aspekt in der Berufswahl von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich

Katharina Paulhart

Traditionelle Geschlechterrollen sind in der Berufswahl von Mädchen, Burschen, Männern und Frauen immer noch erkennbar. Aktuellen Studien und statistischen Erhebungen zufolge zeigt sich, dass diese Tendenz verstärkt auf Menschen mit Migrationshintergrund zutrifft. Neben einer Präsentation von Daten und Fakten zum Thema werden die Praxiserfahrungen aus der Beratung des Jobcenters des Österreichischen Integrationsfonds, wo Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und MigrantInnen bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche unterstützt werden, dargestellt.
Katharina Paulhart hat das Diplomstudium der Internationalen Entwicklung an der Universität Wien mit Spezialisierung in den Themen Migration und Flucht absolviert. Seit Jänner 2013 ist sie als Jobcoach beim Österreichischen Integrationsfonds in der Beratung zur Ausbildungs- und Arbeitssuche tätig.

Leonardo da Vinci-Projekt „Join in A Job!“ & ESF-Projekt „PerspektivenBildung Österreich“

Paul Schober (Hafelekar Unternehmensberatung)

Auch wenn Bildungsgerechtigkeit und gleiche Chancen in der österreichischen Verfassung explizit verankert sind (Art. 14 B-VG), so sind insbesondere jugendliche MigrantInnen gravierenden Benachteiligungen ausgesetzt. Mit den Forschungsarbeiten konnte belegt werden, dass die Unterschiede zu einem hohen Ausmaß in sozioökonomischen Faktoren (Bildung, Beruf und Einkommen der Eltern) begründet sind und eben nicht in einer kulturellen oder nationalen Herkunft. Darauf aufbauend wurden Handlungsstrategien entwickelt, die auf sehr individueller Basis sowohl die Resilienz als auch die Handlungskompetenz der Jugendlichen bei der Bildungs- und Berufswahl stärken sollen. Vorgestellt wird hier die Methode der Symbolarbeit und der Join-In a Job!-Beratungsansatz.
Paul Schober ist Geschäftsführer der Hafelekar Unternehmensberatung (Innsbruck). Er studierte Betriebswirtschaft, Publizistik, Romanistik und Politikwissenschaft und promovierte in Betriebswirtschaft. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie Diversität. Berufliche Schwerpunkte bilden die Organisations- und Personalentwicklung sowie Innovationsmanagement.

Workshop 4:
Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele

Stadt Wien Projekt „GEMIS – Gender Mainstreaming in informatiknahen Studiengängen“

Maria-Therese Teichmann & Giuliana Sabbatini (FH Technikum Wien)

Das von der Stadt Wien geförderte Projekt „GEMIS“ gab an der FH Technikum Wien 2008 den entscheidenden Impuls, bestehende Bestrebungen für eine gendergerechtere Didaktik zu bündeln und systematisieren. Ausgehend von vier informatiknahen Bachelor- und Masterstudiengängen wurden Analysen durchgeführt und Instrumente entwickelt, die für die gesamte FH Nutzen und Gültigkeit haben, allen voran das sogenannte „Gender-Toolkit“. Das Toolkit wurde von den LektorInnen erprobt. Die Lehrunterlagen wurden entlang der Gender-Kriterien überarbeitet. Die Überarbeitung betraf nicht nur sprachliche Aspekte, sondern auch Methodik und die verwendeten Beispiele. Die daraus entstandenen weiterführenden Projekte und Initiativen haben der FH Technikum Wien ermöglicht, wesentliche strategische Schritte in der Verankerung von Gender Mainstreaming und Diversity Management in Hochschulkultur und –Alltag umzusetzen.
Maria-Therese Teichmann ist in der Quantenoptik in der IT tätig. Neben selbständiger Beratungstätigkeit und Lektorinnentätigkeit, war sie 15 Jahre Quality Manager bei Software Daten Service GmbH. Als Managing Director von Certible ist sie dem Thema Qualität treu geblieben.
Giuliana Sabbatini ist seit 2006 an der FH Technikum Wien tätig und ist seit 2012 Leiterin der Hochschulorganisation. Sie ist zuständig für die Forschungsorganisation und das Projektservice. Zuvor war sie Unternehmensberaterin und Coach im Bereich Strategie- und Organisationsentwicklung und am Management großer IT-Projekte beteiligt. Ihren Background bildet das Studium der theoretischen Informatik, promoviert hat sie 2002 an der TU Wien.

Umsetzung des Strategiepapiers Gender & Diversity an HTLs an der HTL Mödling

Brigitte Ofner-Matula (HTL Mödling)

Der Beitrag beschäftigt sich mit dem Anteil weiblicher Studierender an Höheren Technischen Lehranstalten und der Umsetzung des Strategiepapiers an der HTL Mödling. Hierbei stehen folgende Fragen im Vordergrund: Wie kann „Technik“ für Mädchen/junge Frauen ansprechender werden? Welche Anstrengungen unternimmt die Schule, um den Anteil an Mädchen/jungen Frauen zu erhöhen? Wie werden junge Frauen, die schon in Ausbildung sind, gefördert? Dazu werden Beispiele gebracht. Diskutiert wird, wo „Schule“ noch Anstrengungen unternehmen könnte, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen und was sich gesellschaftlich ändern sollte, damit „die“ Technik nicht nur männlich dominiert bleibt. Ferner wird berücksichtigt, ob speziell Mädchen/Frauen mit Nicht-deutscher Muttersprache ausreichend bedacht werden.

Frau Ofner-Matula studierte Architektur an der Technischen Universität Wien, arbeitete in diversen Architekturbüros und unterrichtet seit 1989 an der HTL Mödling, Abteilung Innenarchitektur.

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und -Teilnehmer!

Die Präsentationen der Vortragenden, die Tagungsmappe und die Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“. Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein eigener Tagungsband erstellt, der in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at publiziert wird.

Vielen Dank für Ihr Kommen!

Tagung:

Tagesvater meets Mechatronikerin – Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

„Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Aktuelle Befunde und vielfältige Strategien“

Veranstalter: OeAD-GmbH, AMS Ö, abif

18. September 2014, Wien

Roswitha Tschenett / BMBF – Abt. Gender Mainstreaming/Gender und Schule

BM BF

Einblick in…

- **Zentrale Strategien & Ansätze des bmbf** zum Abbau v. Geschlechtersegregationen (Bildung)
- **Erklärungsmodelle** für gender gaps
- **Grundlagen & Leitlinien**
- **Daten & Trends**

Strategien & Ansätze

Begründungen für Strategien/Ansätze

1. Spezielle Angebote f. Mädchen/Frauen und Buben

Begründung: M./B. brauchen kompensatorische (praktische) Angebote f. Kompetenzerwerb u. alternative Identifikationsfiguren als Ausgleich für fehlende Erfahrungsräume (geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse)

2. Stärkung der Berufsorientierung auf d. 7./8. Schulstufe

Begründung: M./B. brauchen dezidierte Räume/Angebote für BO und (kritische) Auseinandersetzung mit Berufs- und Arbeitswelt - fehlt dies, wirken geschlechtsspezifische (familiäre) Sozialisationserfahrungen stärker (Anpassungsprozesse an Rollenerwartungen/Verengung - Buchinger/Gödl 1993; Theorie „weibliches Arbeitsvermögen“/Beck-Gernsheim 1976 u.a.)

Theorie des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim 1976)

„Die Konzentration auf frauentypische Berufe ergibt sich aus der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der zu Folge Männer nur auf die Berufsarbeit hin sozialisiert werden, während Frauen Berufsarbeit und Familie in den Blick nehmen und die familienbezogenen Dispositionen und Fähigkeiten zu einer Bevorzugung von Berufen führen, die Bedürfnisse anderer oder konkrete Anforderungen des alltäglichen Lebens decken (z.B. Friseurin, Krankenschwester, Erzieherin, Lehrerin)“

Zusammenfassung der Kernaussage durch A. Leitner, A. Wroblewski, Projektbericht zu Entscheidungsprozess und Einflussfaktoren der Berufswahl. Schülerinnenbefragung i.R. der FIT-Evaluierung (i.A. des bmukk, 2009)

Begründungen für Strategien/Ansätze

3. Abschaffung früher Wahlentscheidungen (5./6. Schulstufe)

Begründung: Wahlverpflichtungen in der Phase der Pubertät (Bedeutsamkeit v. Identität und Sexualität) fördern die Hinorientierung auf „Geschlechterreviere des Wissens“ und Stereotypen (Sicherheit der jeweiligen geschlechtshomogenen Peergroup, sich nicht erklären müssen…)

Bsp. Textiles u. Techn. Werken (historisch bedingt „männlich/weiblich“ codiert) – viele Faktoren (nicht nur individuelle Interessen) beeinflussen die „Wahl“

Begründungen für Strategien/Ansätze

4. Gender-Kompetenz und MINT-Kompetenzen bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

Begründung: wenn PädagogInnen sich nicht auch theoriegestützt mit Ursachen/Erklärungsansätzen für Geschlechterdifferenzen auseinandersetzen, werden Stereotypen (unbewusst) tradiert; MINT-Kompetenzen v.a. bei Primar- und Elementarpädagoginnen legen frühe Basis für MINT-Kompetenzen v.a. bei den Mädchen (weibliche role-models)

Begründungen für Strategien/Ansätze

5. Integration der Gleichstellungsperspektive i.d. schulische Qualitätsentwicklung (SQA, QIBB)

Begründung: Geschlechtergleichstellung nicht als Sonder- oder Frauenthema, sondern als Qualitätsthema und als Verpflichtung (Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit) – bringt breite Befassung und Verantwortungsübernahme des Schulmanagements (Schulleitung) – kein Abschieben auf vereinzelte (meist) Frauen

Gesetzliche und politische Grundlagen & Leitlinien

a) NAP Gleichstellung (2009-13)

b) Aktuelles Regierungsprogramm (2013-18)

c) Bundeshaushaltsgesetz: Gleichstellungsziel, Gleichstellungsindikator und -maßnahmen i.R. der Wirkungsorientierung

d) SCHOG-Novelle und Lehrplanverordnungen 2012 zur NMS

e) Internationaler strategischer Rahmen (OECD, EU, Uno)

NAP Gleichstellung (2009-13) / aktuelles Regierungsprogramm (2013–18)

NAP Gleichstellung - Handlungsfelder:

Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl (Stereotypen aufbrechen, a-typische Berufsorientierung fördern)

Regierungsprogramm:

„mehr Frauen in atypische Berufe, Beratungsangebote f. Mädchen, Einbeziehung externer ExpertInnen, Plattform „Mädchen/Frauen i.d.Technik“, Ausbau Gleichstellungsmaßnahmen und Instrumente, Gleichstellung i.d. Wirkungsorientierung...“

Gleichstellung i.R. der Wirkungsorientierung (c)

Gleichstellungsziel bmbf: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen

Gleichstellungsindikator: Erhöhung des Anteils von Schülerinnen und Schülern in geschlechtsuntypischen Schulformen

Gleichstellungsmaßnahmen (Globalbudgetebene):

- *Ausbau Berufs- u.Bildungswegorientierung unter Berücksichtigung* ***geschlechtssensibler BO***
- *Einführung PädagogInnenbildung neu unter Berücksichtigung der Stärkung der* ***Gender-Diversitätskompetenz***
- *Online-Plattform* ***Mädchen/Frauen i.d.Technik***

SCHOG-Novelle und Lehrplanverordnungen 2012 (d)

- Berufsorientierung als eigenes Fach (NMS)
- Zusammenlegung Textiles u. Technisches Werken 5. und 6. Schulstufe (NMS)

Internationaler strategischer Rahmen (e)

z.B.:

- **Prozess zur OECD Skills Strategie** (Teilziel: Bildungsgerechtigkeit und Verringerung der Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern)
- **Europäische Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern**
- **CEDAW – UN-Konvention** zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen

Strategien & Ansätze

Angebote für Mädchen/Frauen (und Buben/Männer)

- **Mädchen*förder*strategie** bzw. feministische Mädchenarbeit seit Ende 80er Jahre
- Angebote im Bereich **Technik/Handwerk** incl. Auseinandersetzung mit Stereotypen (z.B. FIT, MUT, Girls Day..) über NGOs / Mädchenberatungsstellen – gefördert durch Bund, Länder, AMS, ESF u.
- Wirtschaft (Diskurs MINT-FacharbeiterInnenmangel)
- **Online-Plattform „Mädchen/Frauen in die Technik“** (Projekt der FBMin) soll alle Angebote gebündelt z.V. stellen (ab 11/2014)

Angebote für Mädchen/Frauen (und Buben/Männer)

- Idee: **kompensatorischen Ausgleich** bieten für fehlende Erfahrungsräume und Vorbilder aufgrund tradierter Geschlechterstereotypen (geschlechtsspezifische Sozialisation);
- geschlechtshomogene Angebote nur f. Mädchen als Freiraum
- Herausforderungen im koedukativen Schulkontext: „was tun mit den Buben?“, Wahrnehmung tlw. als Defizitansatz („Nachhilfeunterricht“, „Sonderbehandlung“ f. M., Festschreibung v. Differenz..)

Angebote für Buben/Männer

- **Boy‘s Day - eine Initiative des Sozialministeriums (bmask)**

http://www.boysday.at/

- Ziel: **Erweiterung** des Ausbildungs- und Berufswahlspektrums von Burschen in Richtung pädagogischer und sozialer Berufe durch Kennenlernen der Arbeitsfelder und durch Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen
- Beitrag bmbf: Bewerbung bei BO-community, Erlass an LSR u. Erklärung zur „schulbezogenen Veranstaltung“

Angebote für Mädchen und Buben

- Wichtig: gezielte **Bereitstellung** attraktiver **Materialien und Konzepte** für den geschlechtssensiblen BO-Unterricht zum flexiblen Einsatz am Boys Day, Girls Day bzw. i.R. des allgemeinen (koedukativen) BO-Unterrichts (mut!Materialien, gesebo, bmbf-Materialien…)
- Unterstützung v. Kooperationen/Abstimmungen zw. Mädchen- und Bubenberatungsstellen

Stärkung der Berufsorientierung 7./8. Schulstufe

- **Ibobb-Strategie** bmukk / bmbf (Information, Beratung, Orientierung in Bildung u. Beruf): **www.schule.at/ibobb**
- Berufsorientierung als **eigenes Fach** in der NMS: mind. 1 Wochenstunde plus 32 Jahresstunden
- Schulen erarbeiten ein **standortbezogenes Konzept** zur BO (Rundschreiben Nr. 17/2012)
- Motto: **gute BO muss gleichstellungsorientiert** sein!
- **Qualifizierungslehrgänge an PH** f. BO-KoordinatorInnen, BO-LehrerInnen und BildungsberaterInnen (1 Modul zu Gender-Diversity)
- Vernetzung hin zu Expertise d. Mädchenberatungsstellen

Bsp. Gleichstellungsauftrag im BO-Lehrplan

Bildungs- und Lehraufgabe

- *„Berufsorientierung bietet auch Gelegenheit, traditionelle Einstellungen und Vorurteile im Hinblick auf Berufs- und Bildungswege zu überprüfen, und zielt darauf ab, den Raum möglicher Berufs- und Bildungsentscheidungen, insbesondere für Schülerinnen, zu erweitern.“*

Lehrstoff - Kernbereich:

- *persönliche Lebens- und Berufsplanung kritisch reflektieren und überprüfen (Präkonzepte, eigenes Rollenverständnis, geschlechtsspezifische Sozialisation, ...) (3. Klasse);*
- *die vielfältigen Formen von Arbeit, zB: unbezahlte Arbeit (Hausarbeit, Arbeit für Gemeinschaft und Familie, informeller Sektor) - Erwerbsarbeit, selbstbestimmte Arbeit - fremdbestimmte Arbeit (3. Klasse);*

…Bsp. Gleichstellungsauftrag im BO-Lehrplan

Lehrstoff – Kernbereich:

- *durch Auseinandersetzung mit der Problematik der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Ausbildungswege und des nach Geschlechtern geteilten Arbeitsmarkts die daraus resultierenden Konsequenzen für die weitere Lebens- und Berufslaufbahn einschätzen lernen (3. und 4. Klasse)*
- *Stärkung des Selbstwertgefühls, insbesondere von Mädchen, hinsichtlich der Eignung für ein breites Ausbildungs- und Berufsspektrum (3. und 4. Klasse);*
- *Doppelbelastung von berufstätigen Frauen und Lösungsansätze (3. und 4. Klasse)*
- *Rollenverständnis (biologische Rolle, soziale Rolle, Berufsrolle) von Mädchen und Frauen, Knaben und Männern (3. und 4. Klasse);*
- *gesetzliche Grundlagen, zB Ehegesetz, Gleichbehandlungsgesetz usw. (3. Klasse);*

Aufbau von Gender-Kompetenz bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

Gesetzliche Grundlagen:

- PH-Gesetz 2010: *Gender Mainstreaming, Gender-und Diversitätskompetenz, Gender Studies* verankert;
- „Gender-Diversitäts Kompetenz“ im Kompetenzkatalog des Qualitätssicherungsrats
- Dienstrechtsnovelle 2013: Gender-Diversitätskompetenz im Anforderungsprofil f. PädagogInnen
- Lehrpläne (div. Vorgaben bezüglich Gendersensibilität /Gleichstellung – z.B. Passus „Reflexive Koedukation“ f. NMS und AHS)

Aufbau von Gender-Kompetenz bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

Handlungsbedarf/Forschungsergebnisse:

Geschlechterbezogene Erwartungshaltungen, Zuschreibungen, unreflektierte doing-gender-Prozesse in Schule u.Unterricht - z.B. *„Buben sind (nicht) gut in…“, „Mädchen sind (nicht) gut in…“* - wirken sich auf Selbstkonzept, Interessensentwicklungen, Leistungsmotivation u. Verhalten d. SchülerInnen aus

(Spiel/Schober/Finsterwald u.a. 2010; Nagy/Altrichter 2010; Bartosch 2013)

Aufbau von Gender-Kompetenz bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

Maßnahmen/Projekte des bmbf:

- Weiterqualifizierung i.R. von IMST (Innovationen machen Schulen top) https://www.imst.ac.at/ zur Weiterentwicklung der Qualität des MINT-Unterrichts
- Forschungsprojekt *tecbiprimar* (Konzepte f. geschlechtergerechten Technik-Unterricht*)* an der PH S
- *Ko-Stelle Gender Studies* an der PH Salzburg vernetzt bundesweit community (GM-Beauftragte an PH, GeschlechterforscherInnen im Professionsfeld PädagogInnen) – Schaffung einer eig. Professur

Abschaffung früher Wahlentscheidungen (5./6. Schulstufe)

- Bsp. WERKEN: Zusammenlegung Textiles u. Technisches Werken in der NMS mit SCHOG-Novelle v. 24.4.2012, § 21b u. Lehrplan-Verordnung 30.5.2012
- Hintergrund: stereotype Wahl im Kontext stereotyper Zuschreibungen (doing gender)
- Aktuelle Herausforderungen: Neudefinition des Faches / Fachidentität, Ausbildung, Weiterbildung, Unterrichtskonzepte (Bundes-ARGE)

Gleichstellungsperspektive i.d. schulischen Qualitätsentwicklung (SQA, QIBB)

- QIBB: Qualitätsinitiative Berufsbildung / SQA: Schulqualität Allgemeinbildung (systematische Qualitätsentwicklungsprozesse, Entwicklungspläne)
- **Gleichstellungsprinzip** verankert – Verknüpfung im Sinne v. Gender Mainstreaming: Gleichstellungsperspektive als Qualitätskriterium (z.B. QIBB-Leitbild/Matrix formuliert: *schulisches Angebot f. beide Geschlechter attraktiv gestalten, geschlechtersensibler Unterricht, Ausrichtung auf Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit*)

Gleichstellungsperspektive in SQA u.QIBB

Angebote für Schulen:

- Selbstevaluierungstools f. Schulen (Fragebögen Items gendergerechter Unterricht/gendergerechtes Schulmanagement)
- Weiterbildung für SchulentwicklungsberaterInnen/EBIS
- Schulentwicklungsbegleitung f. 9 Modellschulen Projekt *SQA /QIBB genderkompetent* (2013/14)

Gleichstellungsperspektive in SQA u.QIBB
Schulbeispiel AHS

Bsp. AHS Petersgasse Graz (MINT-Schwerpunkt)

- **Zielformulierung**: Mädchenanteil, deren Verbleiberate (nach 8. Schulstufe) und Zufriedenheit erhöhen, sowie Anzahl der weibl. MINT-Studierenden
- **Ist-Erhebungen** an Schule zeigen geschlechtsspezifisch unterschiedliche Begabungszuschreibungen (Schü.,LP) in Mathematik (trotz ähnlicher Noten)
- Führt zu Auseinandersetzung mit geschlechterstereotypen Leistungs-/Rollenerwartungen (seitens der LehrerInnen u. Eltern) und Auswirkungen auf Selbstkonzepte und Verhalten der SchülerInnen

Gleichstellungsperspektive in SQA u.QIBB
Schulbeispiel HTL

Bsp. HTL Hallein / Salzburg

bietet Ausbildungen im Bereich Holz, Metall, Design

- **Zielformulierung:** Erhöhung der BewerberInnenzahlen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Ausbildungsbereichen durch Erarbeitung von neuen Zugängen
- Gemeinsamer **Sensibilisierungsprozess:** Gender-Beauftragte, Q-Beauftragte, Abteilungsvorstände
- **Erkenntnisse** (FB-Erhebung): Auftritt und Ambiente d. Bereiche spricht viele Mädchen/Burschen unterschiedlich an
- **Maßnahmen**: z.B. Neugestaltung des Metallbereichs durch Zusammenarbeit mit Holz- und Architekturbereich (Gestaltung d. Laborräume, kreative Elemente); Veränderung der Vorstellungen über die jeweiligen Berufsbilder und Kommunikation mit Zubringerschulen

Gleichstellungsperspektive in SQA u.QIBB
Schulbeispiel Höhere Lehranstalt f. wirtschaftliche Berufe

Bsp. Hertha Firnbergschulen Wien (HFS)

- **Imageänderung der HLW** durch hybride Angebote: MINT und Sprachen und Wirtschaft (neue Strategie, Schülerinnen für die Technik zu gewinnen)
- Bsp. aktueller **Ausbildungsschwerpunkt „Kommunikations- und Mediendesign“** (KoMd)/ „Die Science Klasse“ in Kooperation mit FH Technikum (i.R. d. Schulautonomie) http://www.firnbergschulen.at/index.php?id=162
- Systematische **Auseinandersetzung aller am Standort mit Geschlechterthematiken** i.R. der Qualitätsentwicklung, i.R. von SCHILF / päd. Konferenzen, Projektarbeiten d. SchülerInnen mit Präsentationen (jährl. Gender-Day)

Aktuelle Daten & Trends (Auswahl)

- Entwicklung bei der Wahl der **Lehrberufe**
- Entwicklung des **Gleichstellungsindikators** des bmbf (Mädchen und Buben in untypischen Schulformen / 10. Schulstufe)
- Schülerinnen in **technischen Schulen**
- Männer im **LehrerInnenberuf**
- Frauen in **technisch-naturwissenschaftlichen Studien** (Uni, FH)
- Gaps bei **Leistungsvergleichen** (PISA, nat. Bildungsstandards)

Die zehn häufigsten Lehrberufe 2003 - Lehrlingsstatistik WKÖ

	MÄDCHEN Lehrberuf	Anzahl	In % der Gesamt-Lehrlinge
1.	Einzelhandel insgesamt	9.934	25,1
2.	Friseurin und Perücken-macherin (Stylistin)	5.362	13,6
3.	Bürokauffrau	5.106	12,9
4.	Restaurantfachfrau	2.029	5,1
5.	Köchin/Restaurantfach-frau	1.950	4,9
6.	Köchin	1.587	4,0
7.	Hotel- und Gewerbeassistentin	1.137	2,9
8.	Pharmaz.-kaufmänn-ische Assistenz	955	2,4
9.	Blumenbinderin u. –händlerin (Florist)	753	1,9
10.	Konditorin (Zuckerbäckerin)	662	1,7
	Summe „TOP-10“	**29.475**	**74,5**
	Insgesamt	**39.555**	**100,0**

	BURSCHEN Lehrberuf	Anzahl	In % der Gesamt-Lehrlinge
1.	Kraftfahrzeugtechnik	7.275	9,2
2.	Elektroinstallationstechnik	5.809	7,3
3.	Tischlerei	4.444	5,6
4.	Maschinenbautechnik	4.050	5,1
5.	Einzelhandel insgesamt	3.950	5,0
6.	Sanitär- und Klima, -Gas-Wasserinst./Sanitär- und Klima-Heizungsinst.	3.067	3,9
7.	Koch	2.971	3,7
8.	Metalltechnik-Metall-bearbeitungstechnik	2.810	3,5
9.	Maurer	2.747	3,5
10.	Maler u. Anstreicher	2.062	2,6
	Summe „TOP-10“	**39.185**	**49,3**
	Insgesamt	**79.485**	**100,0**

Die zehn häufigsten Lehrberufe 2013

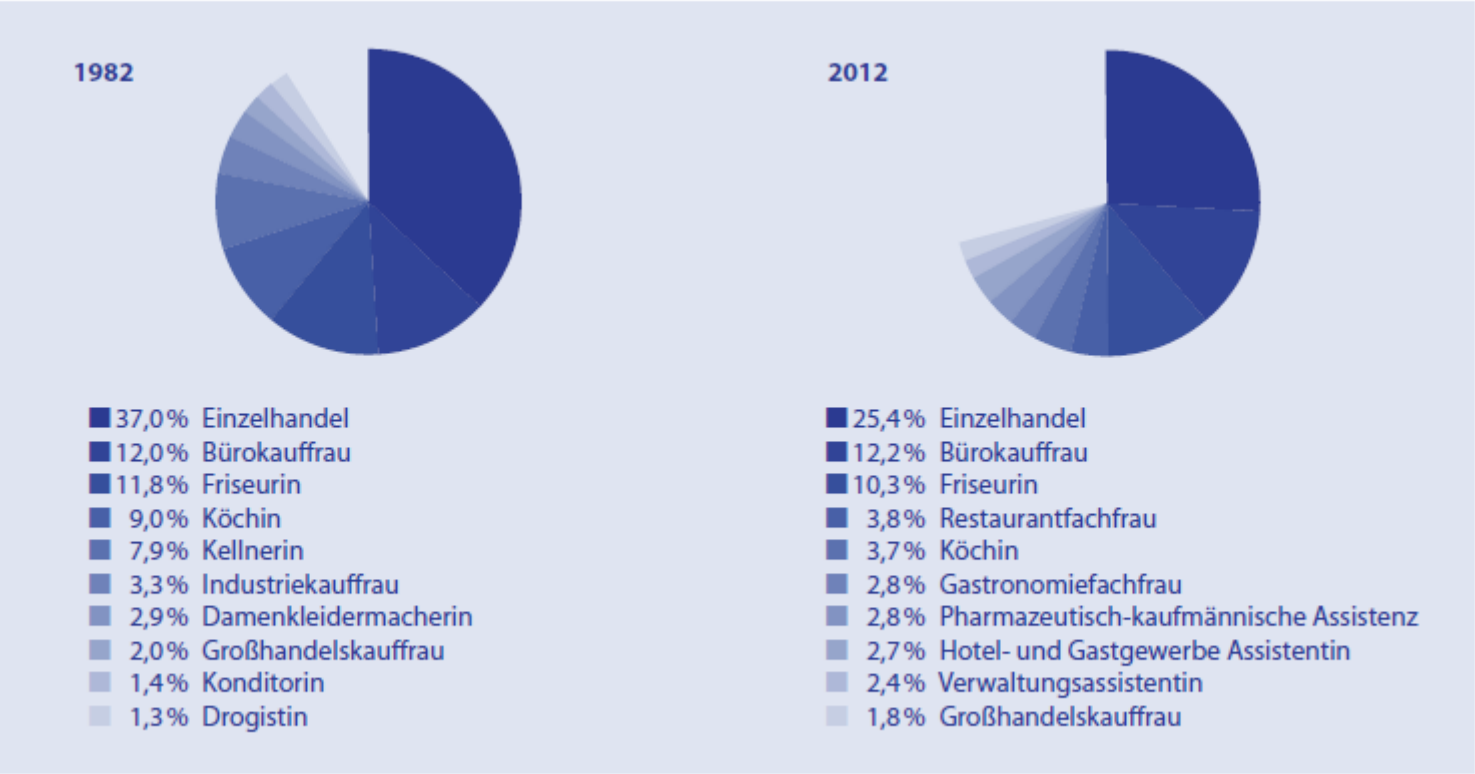
(Lehrlingsstatistik WKÖ, Stichtag 31.12.2013)

	MÄDCHEN Lehrberuf	Lehrlinge	Anteil weibliche Lehrlinge insges. in %
1.	Einzelhandel	10.634	25,8
2.	Bürokauffrau	4.894	11,9
3.	Friseurin u. Perücken-macherin (Stylistin)	4.114	10,0
4.	Restaurantfachfrau	1.509	3,7
5.	Köchin	1.453	3,5
6.	Pharmazeutisch-kauf-männische Assistenz	1.173	2,8
7.	Hotel- u. Gastge-werbeassistentin	1.123	2,7
8.	Verwaltungsassistentin	1.056	2,6
9.	Gastronomiefachfrau	1.035	2,5
10.	**Metalltechnik**	792	**1,9**
	Summe „TOP-10“	**27.783**	**67,4**
	Lehrlinge ingesamt	**41.232**	**100,00**

	BURSCHEN Lehrberuf	Lehrlinge	Anteil männliche Lehrlinge inges. in %
1.	Metalltechnik	11.037	13,9
2.	Elektrotechnik	9.002	11,3
3.	Kraftfahrzeugtechnik	7.629	9,6
4.	Einzelhandel	4.848	6,1
5.	Installations- u. Gebäudetechnik	4.625	5,8
6.	Tischlerei	3.417	4,3
7.	Maurer	2.797	3,5
8.	Koch	2.795	3,5
9.	Maler u. Beschich-tungstechniker	1.728	2,2
10.	Mechatronik	1.707	2,2
	Summe „TOP-10“	**49.585**	**62,5**
	Lehrlinge insgesamt	**79.347**	**100,0**

Wahl Lehrberufe Mädchen - Vergleich zu 1982

Abbildung 5: Die zehn häufigsten Lehrberufe in Prozent – Mädchen



Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Grafik: abif.

Tabelle 4: Anteil von Frauen in von Männern häufig gewählten Lehrberufen 1970–2012

Lehrberufe		1970	1980	1990	2000	2010	2012
Kfz-Technik	gesamt	13.002	15.892	10.964	6.216	7.086	8.074
	davon Frauen	5	44	100	79	181	247
	Frauenanteil in Prozent	0,04 %	0,3 %	0,9 %	1,3 %	2,6 %	3,1 %
Tischlerei	gesamt	6.126	12.845	8.926	6.519	3.666	3.360
	davon Frauen	15	110	344	288	338	311
	Frauenanteil in Prozent	0,20 %	0,9 %	3,9 %	4,4 %	9,2 %	9,3 %
Elektrotechnische Berufe*	gesamt	7.557	10.715	9.119	8.764	9.311	9.104
	davon Frauen	3	26	43	90	249	252
	Frauenanteil in Prozent	0,04 %	0,2 %	0,5 %	1,0 %	2,7 %	2,8 %
Metalltechnische Berufe**	gesamt	11.923	19.608	13.647	11.201	13.233	11.980
	davon Frauen	4	70	143	235	737	770
	Frauenanteil in Prozent	0,03 %	0,4 %	1,0 %	2,1 %	5,6 %	6,4 %

Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ, Einzellehren; eigene Berechnungen.

* In dem Bereich werden folgende Berufe zusammengefasst: Bauschlosser, Betriebsschlosser, Blechschlosser, Fahrzeugfertiger, Feinmechaniker, (Stahl-)Formenbauer, Maschinenbautechniker, Maschinenfertigungstechniker, Maschinenmechaniker, Maschinenschlosser, Mechaniker, Messerschmied, Metalltechnik, Metalltechnik mit Schwerpunkt, Schlosser, Schmied (div.), Stahlbauschlosser, Präzisionswerkzeugschleifer, Rohrleitungsmonteur, Universalschweißer, Werkzeugbautechniker, Werkzeugmacher, Werkzeugmechaniker, Zerspanungstechniker.

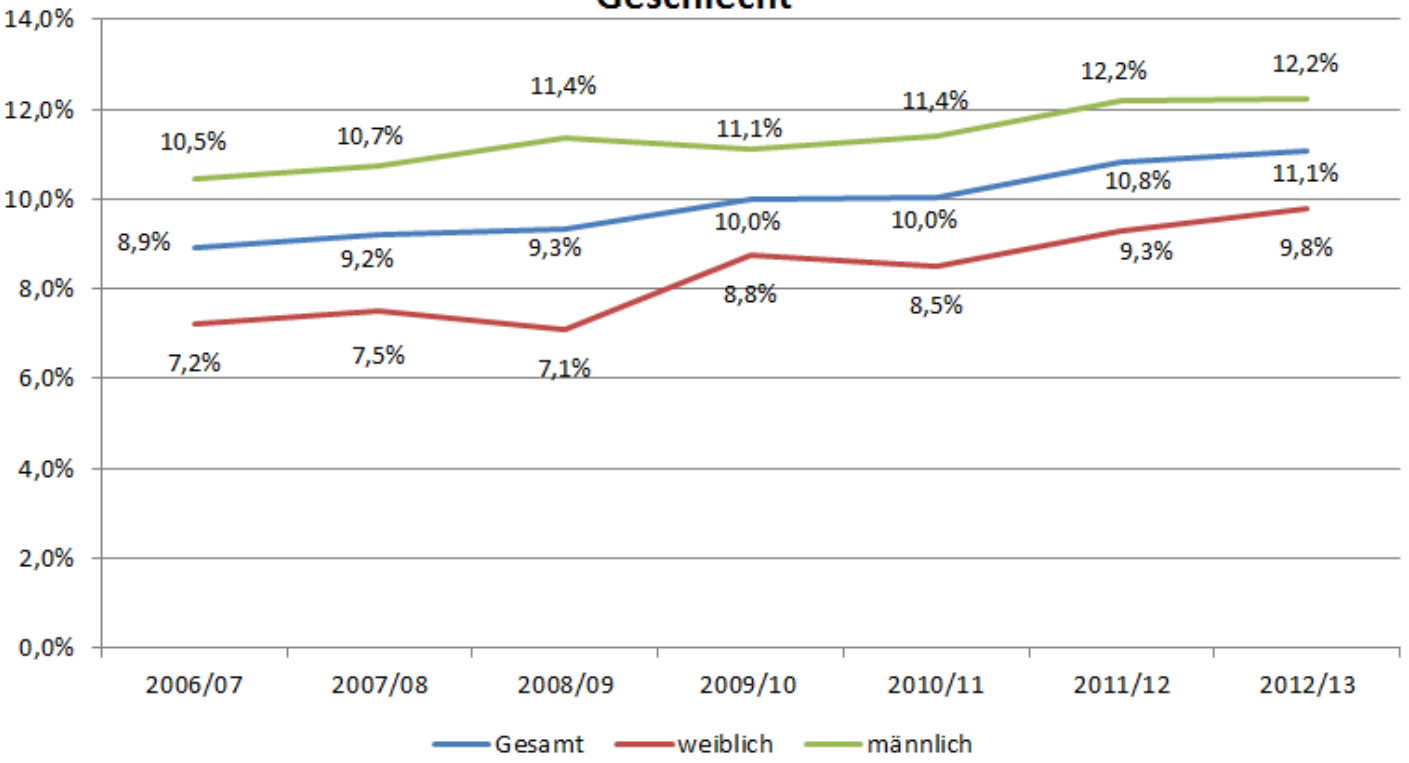
** In dem Bereich werden folgende Berufe zusammengefasst: Elektrotechnik, Elektroinstallateur, Elektroinstallationstechnik (mit und ohne Schwerpunkt), Anlagenelektriker, Elektroanlagentechniker, Elektrobetriebstechniker (mit und ohne Schwerpunkt), Elektroenergietechniker, Prozessleittechniker.

Aus: Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen, Karin Steiner, Monira Kerler, Sandra Schneeweiß:
http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10173

Gleichstellungsindikator bmbf: SchülerInnen in *geschlechtsuntypischen* Schulformen (10. Schulstufe)

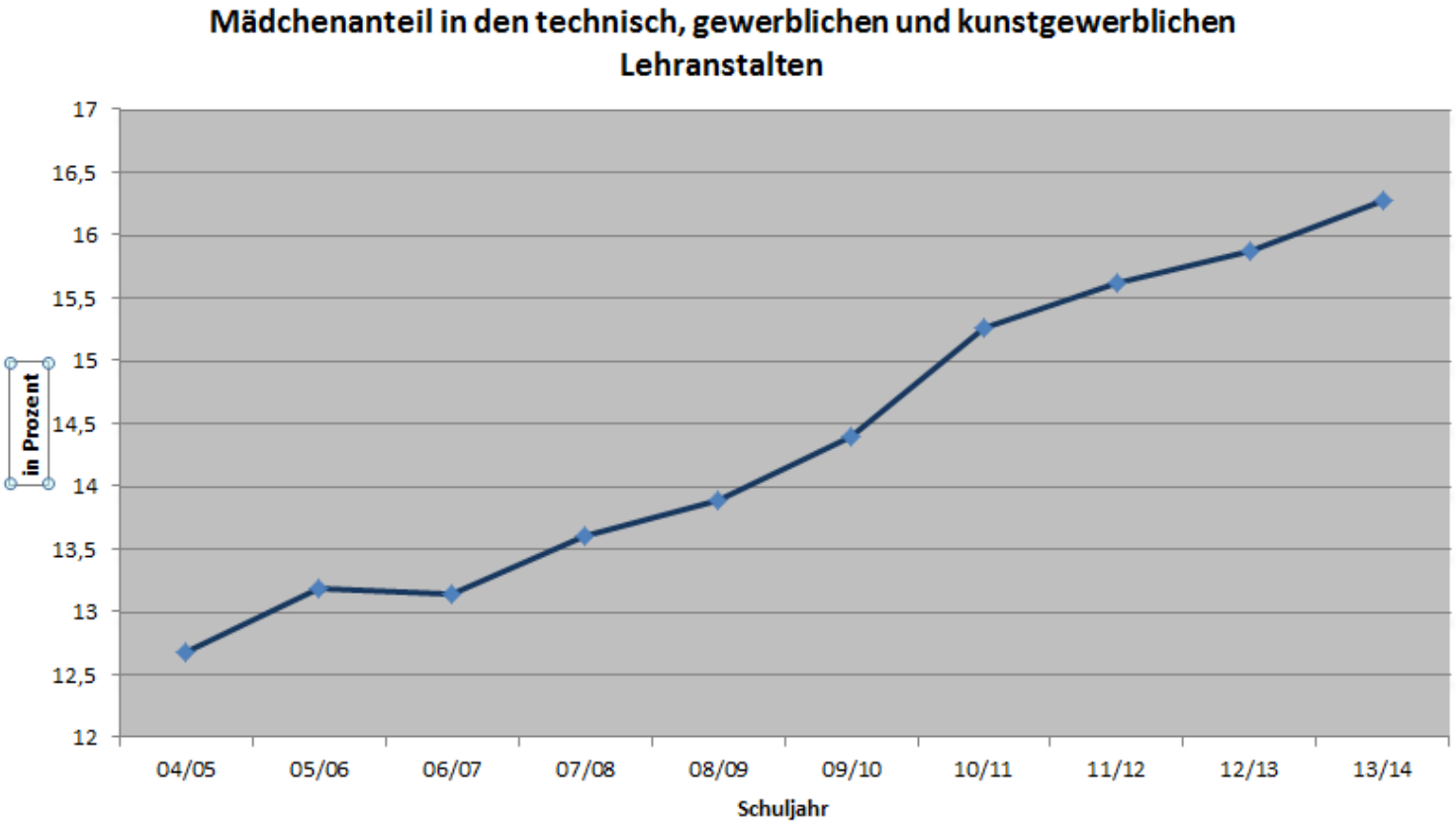
(„geschlechtsuntypisch“: Mädchen- bzw. Bubenanteil unter 33,3 %)

Grafik7a:



Quelle: BMUKK

Entwicklung Mädchenanteil seit 2004/05



Verteilung der Schülerinnen

BMBF Abt. II/2 Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Schulen - Schuljahr 2013/14
Tabelle 2: SchülerInnen nach Schularten - Tagesschulen

Schulart	Anzahl Schüler	Anzahl SchülerInnen	Anzahl SchülerInnen gesamt	Anteil SchülerInnen
Aufbaulehrgang	12	5	17	29,41%
Bauhandwerkerschule	745	4	749	0,53%
Fachschule (verkürzt) m. Betr.prakt.	1.791	229	2.020	11,34%
Fachschule (3jähr.)	77	161	238	67,65%
Fachschule (4jähr.)	5.288	669	5.957	11,23%
Höh. LA (5jähr.)	37.997	7.359	45.356	16,22%
Kolleg	26	29	55	52,73%
Kolleg (4 Sem.) AM	929	319	1.248	25,56%
Kolleg (4 Sem.) FM	573	594	1.167	50,90%
Meisterschule	137	113	250	45,20%
Übergangsstufe	0	0	0	/0
Vorbereitungslehrgang	150	9	159	5,66%
Werkmeisterschule	70	0	70	0,00%
Summe	**47.795**	**9.491**	**57.286**	**16,57%**

Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studien

(10 Jahres-Vergleich)

Universitäten

Studienjahr 2011/12: **34,5 %** Frauen

Studienjahr 2001/02: **28,3 %**

Fachhochschulen

- Studienjahr 2011/12: **20,3 %** Frauen
- Studienjahr 2001/02: **11,2 %**

Quelle: Gender-Monitoring bmbf/Datenmeldungen Universitäten

Männliche Studierende: Pädagogische Hochschule
(Anfänger 2010/11)

- Lehramt für Volksschulen: **9 %** Männer
- Lehramt Hauptschulen: **31 %** Männer
- Lehramt Sonderschulen: **14 %** Männer
- Lehramt Polytechn. Schulen: **70 %** Männer
- Lehramt Berufsschulen: **59 %** Männer

Volksschullehrer in Österreich

(historische Entwicklung)

- 1923/24: **52,5 %**
- 1960/61: 45,8 %
- 1980/81: 24,5 %
- 2000/01: 12,6 %
- 2009/10: 9,9 %
- 2011/12: **9 %**

Quelle: Statistik Austria

Leistungsvergleichstests nach Geschlecht (PISA 2012)

Risiko- und Spitzengruppen

Anteile von Schülerinnen und Schülern mit niedrigen bzw. hohen Kompetenzen, nach Geschlecht

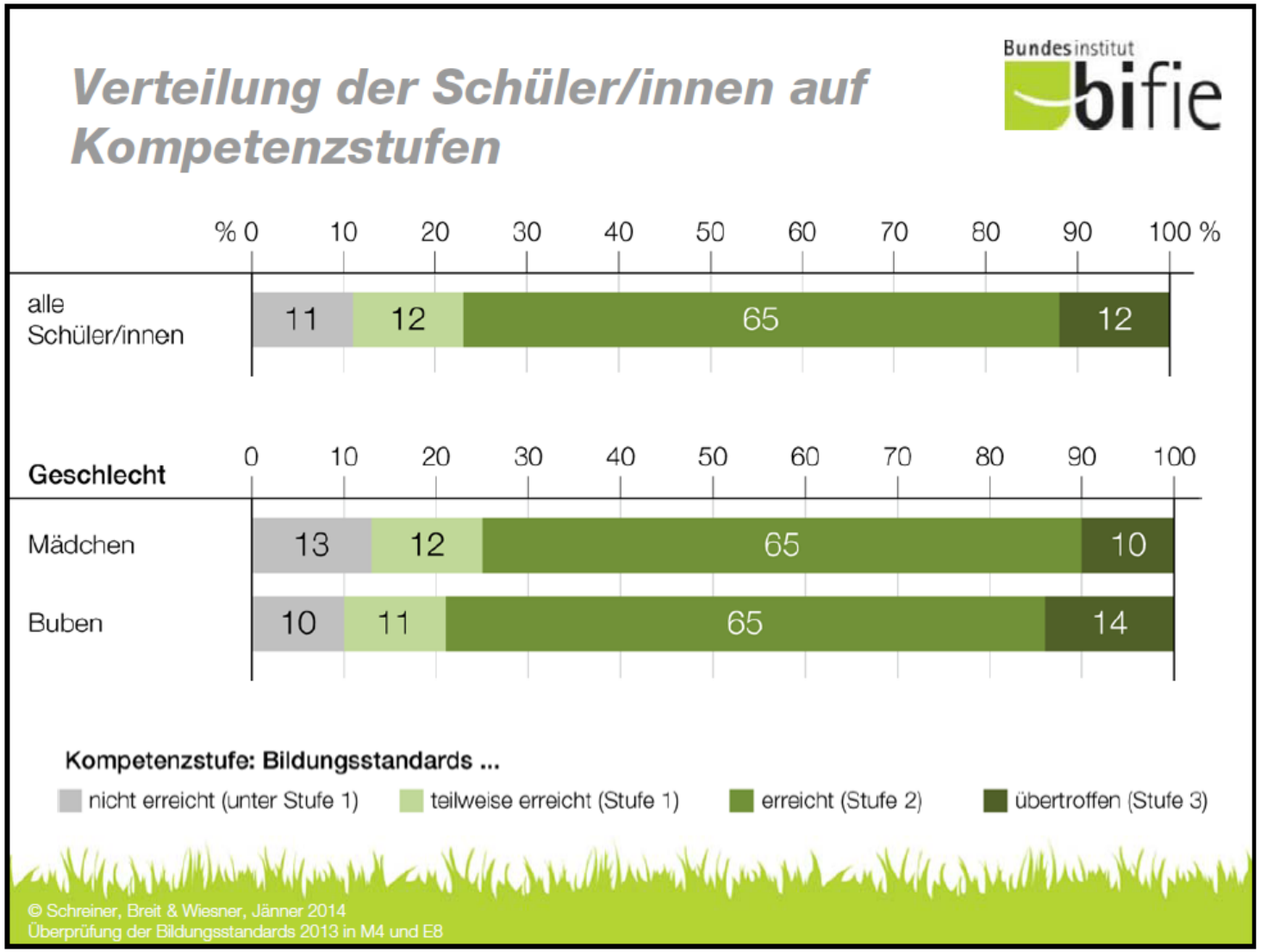
	Risikogruppe			Spitzengruppe		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Mathematik						
Österr.	**18,7**	**16,1**	**21,2**	**14,3**	**18,0**	**10,6**
OECD-Ø	23,0	22,1	23,9	12,6	13,8	9,8
Lesen						
Österr.	**19,5**	**26,2**	**12,8**	**5,5**	**3,7**	**7,3**
OECD-Ø	18,0	24,0	12,0	8,4	6,7	10,5
Naturwissenschaft						
Österr.	**15,8**	**16,2**	**15,4**	**7,9**	**9,7**	**6,0**
OECD-Ø	17,8	18,6	16,9	8,4	9,3	7,4

Dargestellt werden die 15-/16-jährigen Schülerinnen und Schülern, die im jeweiligen Kompetenzbereich höchstens die Stufe 1 erreichen bzw. jene, die mindestens die Kompetenzstufe 5 erreichen, an der betreffenden Altersgruppe.

Erstellt: bmbf/Abt. IT/1

Mathematische Kompetenzen nach Geschlecht

Nationale Bildungsstandards (4. Schulstufe/2013)



Weitere Informationen

Webseite des Bundesministeriums für Bildung und Frauen mit grundsätzlichen Informationen:

- **www.bmbf.gv.at/gleichstellung-schule**
- **www.bmbf.gv.at/frauen/**

AG „Gender & Diversity an HTLs“

(Vernetzungsplattform betreut von bmbf/Abt. techn. gewerbl. Schulen)

- http://www.htl.at/de/home/maedchen_und_frauen_in_die_technik/maedchenarbeit_an_der_schule/ag_schuelerinnen_an_htls.html

Webseite Projekt IMST: **https://www.imst.ac.at/**

Info-Portale insbes. für LehrerInnen

- **www.gender.schule.at**
- **www.schule.at/ibobb**

Abschließend

Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

erfordert auch

Aufbruch zu mehr Vielfalt in der Berufs- und Lebensplanung, sowie in der Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit

= Gesamtgesellschaftliche Herausforderung

und betrifft:

Bildungspolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik,

Wirtschafts- und Sozialpolitik…

BM BF

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Mag. a Roswitha Tschenett

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Abteilung Gender Mainstreaming/Gender und Schule [GM]

1014 Wien, Minoritenplatz 5

T 0043 01 - 53120 – 2825;

Mobile: 0043 – 01 – 0664 969 9628

Roswitha.Tschenett@bmbf.gv.at

„FIT - Frauenförderprogramm“ des AMS
Erfolge und Herausforderungen

Monika Peitsch/ AMS Wien
GM-Beauftragte/Frauenreferentin
FIT-Koordinatorin

FIT- Programmziel seit 2006

Qualifizierung von Frauen in nicht traditionellen Berufen (mindestens Lehrabschlussprüfung)

- Zugang zu technischen Berufen erleichtern
- Einkommensunterschiede abbauen
- Chancen am Arbeitsmarkt verbessern

Geschlechterverteilung in Schulen

2012/2013:

MaturantInnen: 58,2 % Frauen

Studierende an öffentlichen Universitäten:

146.549 Frauen : 128.974 Männer

- Kaufmännische Schulen: 59,3 % Frauen
- Wirtschaftsberufliche Schulen: 88,1% Frauen
- Sozialberufliche Schulen: 80 % Frauen
- Technisch gewerbliche Schulen: 74,4 % Männer

(Gleichstellungsbericht AMS 2014)

3 aus 250 Lehrberufen

47,7 % der jungen Frauen wählen 3 aus 250 Lehrberufen

1. Einzelhandelskauffrau
2. Bürokauffrau
3. Friseurin

34,8 % der jungen Männer wählen 3 aus 250 Lehrberufen

1. Metalltechnik
2. Elektrotechnik
3. Kraftfahrzeugtechnik

(Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2013)

Gender Pay Gap

GM-Pay Gap 2012 im EU-Vergleich der Beschäftigten in Österreích: 39,3%

Das durchschnittliches Bruttojahreseinkommen 2013 bei unselbständig Beschäftigten (Vollzeit) lag in Österreich bei

39.848,- € für Männer

32.540,- € für Frauen

GM-Pay Gap 2012 im EU-Vergleich der Vollzeit-Beschäftigten in Österreích: 18,3%

Quelle: Statistik Austria 2014, Lohnsteuerdaten

Ausbildungen im FIT- Programm

- Ausbildungen mit mindestens Lehrabschluss in einem technischen oder handwerklichen Beruf

- Schulische Ausbildungen (technische FH-Studiengänge, HTL-Kollegs, technische Fachschulen)
  - > technischer Studiengan, Kolleg
  - > **Frauenanteil unter 40%**
  - > FIT-Perspektive besucht

Programmstruktur

- FIT- Informationsveranstaltungen
- FIT- Perspektiven unterstützen bei der Berufswahl
- FIT- Vorqualifizierungen Basiskenntnisse + Kurzpraktika
- FIT- Ausbildung mit Lehrabschluss oder
- schulische Ausbildung (HTL´s, Fachschulen, Fachhochschulen)

Begleitung und Unterstützung während der gesamten Ausbildung durch die FIT-Frauenberatungen!

FIT-Ausbildungen in Wien

- Facharbeiterinnen-Intensivausbildungen
  im Berufsausbildungszentrum des bfi Wien
  bei Siemens, Philips, Kapsch
- Lehrausbildungen im Betrieb (Lehrstellenförderung)
- schulische Ausbildung (HTL´s, Fachschulen, Fachhochschulen)
- Kooperationen mit Schulen
  FH-Campus Wien, FH-Technikum, TGM
- Kooperationen mit ÖBB – Ausbildung zur Triebfahrzeugsführerin

Teilnahme-Voraussetzungen

- **arbeitslos/arbeitsuchend**
- **Lehrstellen suchend**
- Besuch der **vorbereitenden FIT-Kurse**
- **Basiskompetenzen** (mindestens PS, D-Kenntnisse)
- **Interesse**

Wie fördert das AMS?

- Übernahme der **Ausbildungskosten**
- **Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes**
  für die Dauer der Ausbildung
- **Kostenlose Begleitung** während der gesamten Ausbildung durch die **FIT-Frauenberatungen**
- Kostenersatz für **Werkstättenkleidung**

FIT-Absolventinnen 2013

Teilnahmen im FiT Programmjahr 2013 in Österreich

- 6.624 Frauen - FiT - Programm gesamt
- 4.263 Frauen - Perspektivenerweiterungen
- 2.526 Frauen - Vorqualifizierungen
- 1.749 Frauen - FiT- Qualifizierung

FiT – Programm ist bereits als Marke bekannt**!**

FIT Evaluierung 2013

Evaluierungsauftrag an FORBA:

Ziel: Arbeitsmarkterfolg von Frauen nach Abschluss FIT-Programm bzw. FacharbeiterInnenintensivausbildungen (FIA) zu untersuchen.

Fokus: in welchem Ausmaß und unter welchen Bedingungen nach FIT- und FIA-Qualifizierungen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung gelingt, mit der Frauen auch zufrieden sind.

FIT-/FIA-Teilnehmerinnen von Juli 2011 bis Dezember 2012

Evaluierungsergebnisse:

FIT-Absolventinnen nach Abschluss der Qualifizierung

- **1 Monat** nach Abschluss: **37,4%**
- **3 Monate** nach Abschluss: **54,7%**
- **6 Monate** nach Abschluss: **70%**
- **12 Monate** nach Abschluss: **80,9%** in Beschäftigung!

FIA-AbsolventInnen nach Abschluss der Qualifizierung

- **1 Monat** nach Abschluss: **34,0%**
- **3 Monate** nach Abschluss: **53,3%**
- **6 Monate** nach Abschluss: **69,7%**
- **12 Monate** nach Abschluss: **81,1%** in Beschäftigung!

Beschäftigung FIT-Absolventinnen

- 92% **unbefristet + unselbständig** beschäftigt
- 50% **Vollzeit**
- 25% zwischen **30 - 38,5 Wochenstunden**
- 47% in KMUs (max. 19 Beschäftigte)
- 36% in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten

Hohe Arbeitszufriedenheit

- Arbeitszeitregelung 40%
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 42%
- Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten 60%
- Einkommen 57%
- Beziehungen zu den KollegInnen 71%
- Weiterbildungsmöglichkeiten 72%
- Führungsstils durch die Vorgesetzten 74%
- Art und Inhalt Ihrer beruflichen Tätigkeit 82%
- beruflichen Situation insgesamt 85%

Beruflicher Aufstieg

- 57% der FIT-Absolventinnen streben einen beruflichen Aufstieg an
- Die FIT-Qualifizierung ist Ausgangspunkt für berufliche Weiterentwicklung

besonders bemerkenswert, da

- 56% der Frauen vor FIT ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- mehr als ein 1/3 der Frauen über 40 Jahre!

Erfahrungen im FIT-Programm

- spontane Einschätzung der Kundinnen: nicht interessiert/begabt/kompetent etc.
- viele Frauen hatten in Kindheit/Jugend bereits Bezug zu handwerklichen oder technischen Arbeiten und haben teilweise auch Ausbildungen in Erwägung gezogen
- wurden nicht gefördert oder haben sich abbringen lassen
- erst nach mehrjähriger Berufspraxis bietet das FIT-Programm interessante Alternativen
- Frauen öffnen sich, nehmen neue Perspektiven ein und ein Umdenken ist möglich!

Herausforderungen im FIT Programm - AMS

Informieren/sensibilisieren/motivieren von

- Kundinnen
- AMS-BeraterInnen und
- Betriebe!!!

Koordinieren und Kooperieren

- AMS- Geschäftsstellen
- FIT- Ausbildungsträger/TrainerInnen
- Wirtschaft

Herausforderungen im FIT Programm - Kundinnen

- Vorhandene Kompetenzen/Fähigkeiten erkennen
- Mut zur technischen/handwerklichen Ausbildung
- Familie/Partner/Umfeld überzeugen
- Anspruchsvolle und lange Ausbildungen durchhalten
- Finanzielle Schwierigkeiten
- Selbstbewusstes Auftreten im Bewerbungsprozess

Strategien

- Information und Sensibilisierung zum Thema!!!
- Erfolge sichtbar machen
- Frauen erzählen ihre Fit- Erfolgsgeschichte (role models)
- Nutzen aufzeigen
- interne Kooperation - FIT-Trägertreffen!
- Programmweiterentwicklung!
- Vernetzung mit Wirtschaft und ext Kooperationspartnern

FIT- Informationen

FIT- Infos finden Sie unter

http://www.ams.at

Frauen berichten über ihre Erfahrungen in den FIT Erfolgsstories - zum Anschauen Anhören und nachlesen!

Herzlichen Dank

für Ihre

Aufmerksamkeit!

HANNAH STEINER: WAS VERDIENT IHR EIGENTLICH?

GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Projekt: EQ-Train
Equal Pay in der Berufsorientierung

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Projekt ‚EQ-Train‘

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Equal Pay in der Berufsorientierung

Netzwerk
österreichischer Frauen- & Mädchenberatungsstellen

EQ-Train Equality Training for Trainers

2008 – 2010 (Leonardo). PartnerInnen aus A,Cz,E,I,Sk

- Ausgangslage
- Ziele
- Umsetzung
- EQ-Train Tools
  - ▶Folder „Was verdient ihr eigentlich“
  - ▶Equal Pay Quiz
- Neuere Instrumente
  - ▶Gehaltsrechner

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Ausgangslage: warum so ein Projekt?

- Tabu-Thema „Einkommen“ + Unwissenheit ⇨Diskriminierung
- Existenzsicherung und Berufsorientierung als Kernaufgaben von Frauen- und Mädchenberatungsstellen
- Innovation: Zusammendenken von Berufsorientierung und Equal Pay
- Transfer von erfolgreichen Ergebnissen u. Strategien

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Ziele – was wollten wir erreichen?

- „Darüber reden“
- Wissen generieren und zur Verfügung stellen
- Sensibilisieren
- Strategien aufzeigen

Darüber reden: Kampagne „Frauen verdienen mehr“ (Freecards, Ausstellung, Kinospot)

Kampagne „Frauen verdienen mehr“

Freecards zum Thema unbezahlte Arbeit

Freecards zum Thema Berufswahl

Wissen über Einkommensunterschiede

Frauen verdienen weniger – Warum ist das eigentlich so? Und was können wir dagegen tun?

- Ausmaß des Gender Pay Gaps
- Hintergründe
- Strategien

Gender Pay Gap – einige Zahlen

- Frauen verdienen 22,7% weniger als Männer (EU: 16%)
- Unterschiede bestehen zwischen den Bundesländern

  Vorarlberg: - 30,8%

  Wien: -18,4%
- Seit 2004: Verbesserung um 4,6%

  (Quelle: ÖGB, basierend auf: Statistik Austria; Jahresbruttogehälter in Vollzeit)

- Berufseinstieg: z.B. Lehre: FriseurIn verdient im 1. Lehrjahr 385 Euro, ElektrotechnikerIn 549 Euro (Quelle: ewaros/Lehrlingsentschädigung in Ö)

- Global Gender Gap Report: Österreich auf Platz 19 von 136 – im Lohnvergleich allerdings nur an 96. Stelle!

Gründe für den Einkommensunterschied

- Frauen arbeiten häufiger Teilzeit
- Unbezahlte Arbeit: Frauen leisten zwei Drittel ihrer Arbeit unbezahlt, bei Männern ist es ein Fünftel
- Männer sind häufiger in Führungspositionen
- „Frauenberufe“ werden schlechter bezahlt als technische Berufe
- Direkte Benachteiligungen (niedrige Einstufung beim Berufseinstieg, weniger Zulagen, Prämien, Dienstautos u.ä.)

Gerechtes Einkommen – was können wir tun?

- **Wir alle können** mehr über das Einkommen von Männern und Frauen reden
- **Eltern können** mit den Kindern vor der Berufswahl über Geld sprechen
- **Schulen können** junge Menschen auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten
- **Medien können** über die Einkommensschere informieren
- **Die Politik kann** transparent machen, was Frauen und Männer in den Betrieben verdienen
- **Betriebe können** gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zahlen

Einige Kriterien für die Projekt-Umsetzung

- Niederschwellig
- Spielerischer Zugang
- Praktische Beispiele
- Verschiedene Zielgruppen – Berater_innen, Jugendliche

EQ-Train Tools

- Folder „Was verdient ihr eigentlich?“
- Equal Pay Quiz (on-line)
- Weiterbildung „Equality Training for Trainers“

Folder „was verdient ihr eigentlich?“

Nachfragen:
Was verdient die Mutter, der Vater, die Schwester, der Bruder?

Antworten geben und erklären, warum das so ist

Und: wer kann was tun, um das zu ändern?

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

MyWebSearch-Startseite | folder wieviel verdient ihr A4au...

www.frauenberatung.eu/eq-train/dokumente/folder_was_verdient_ihr_eigentlich_de.pdf

screenshot mac

Meistbesucht | Erste Schritte | AUS! AktionUmsetzun... | Bank Austria | StudienServiceCenter | Vorgeschlagene Sites | Web Slice-Katalog

Seite: 2 von 3 | 200%

bauer, 41
hniker
00,-
t brutto

Anna, 17
Sportartikelverkäuferin
2. Lehrjahr
€ 554,-
pro Monat brutto

Lukas, 17
Kraftfahrzeugmecha
2. Lehrjahr
€ 641,-
pro Monat brutto

verdienen Frauen im Schnitt 25,5%* weniger als Männer.

* pro Arbeitsstunde (brutto)

Hannah - Microsoft ... | folder wieviel verdie... | Dokument1 - Micro... | Dokument2 - Micro... | 12:34

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Folder „was verdient ihr eigentlich?“

Nachfragen:
Was verdient die Mutter, der Vater, die Schwester, der Bruder?

Antworten geben und erklären, warum das so ist

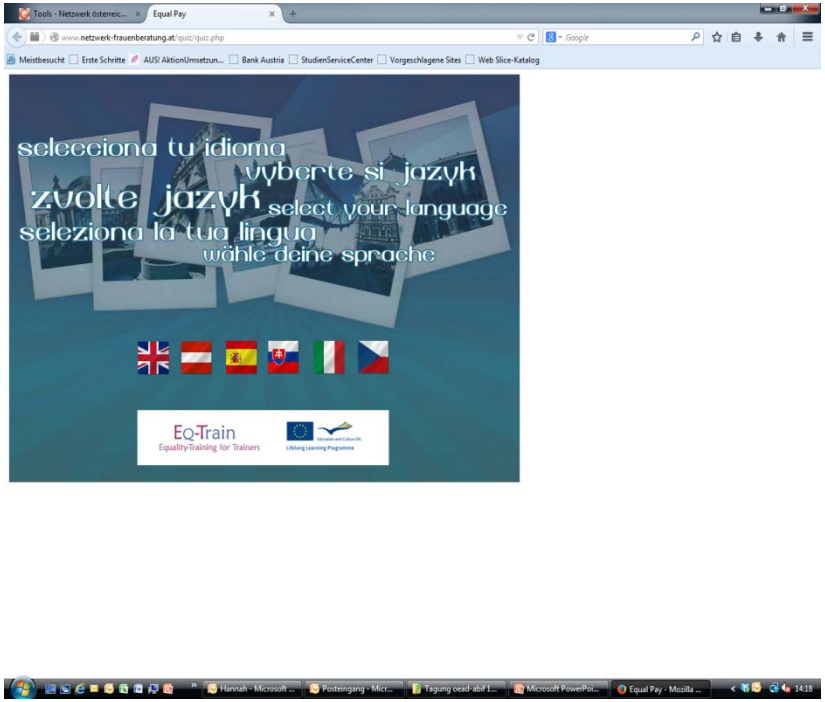
Und: wer kann was tun, um das zu ändern?

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

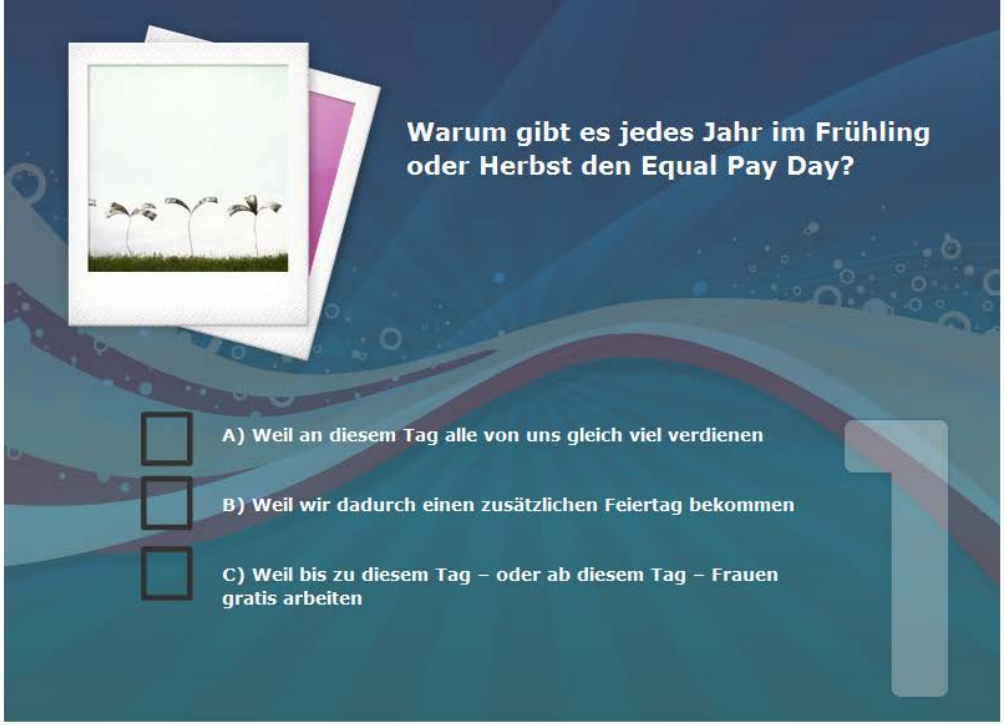
Gerechtes Einkommen – was können wir tun?

- **Wir alle können** mehr über das Einkommen von Männern und Frauen reden
- **Eltern können** mit den Kindern vor der Berufswahl über Geld sprechen
- **Schulen können** junge Menschen auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten
- **Medien können** über die Einkommensschere informieren
- **Die Politik kann** transparent machen, was Frauen und Männer in den Betrieben verdienen
- **Betriebe können** gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zahlen

On-line Quiz zu Equal Pay



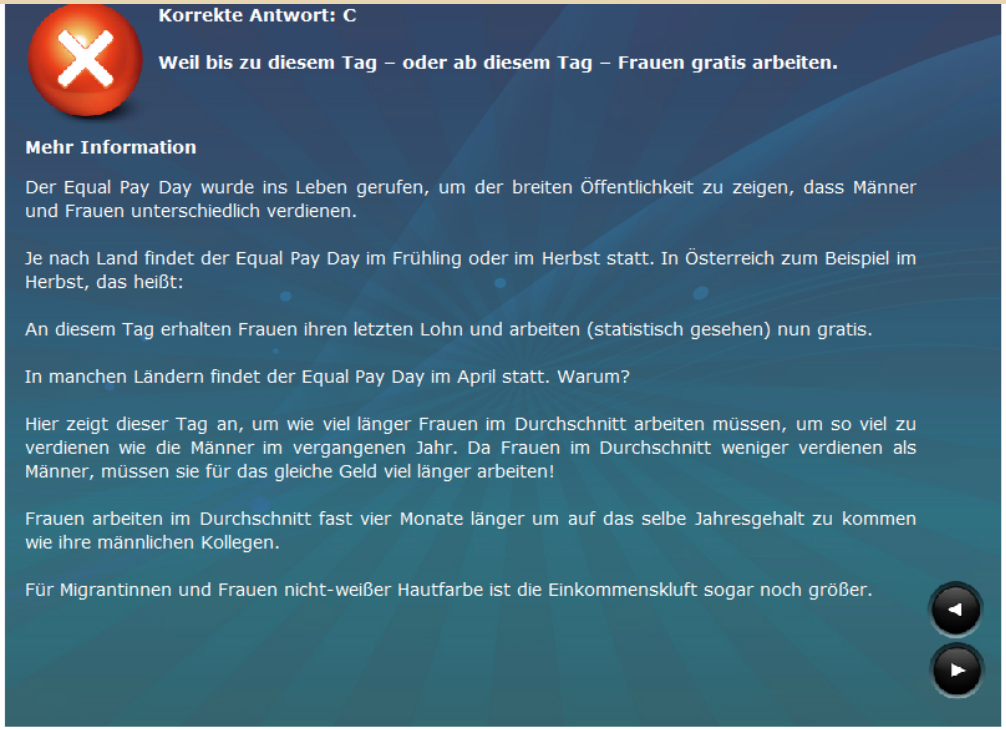
- Spricht Jugendliche direkt an
- Vermittelt Wissen und Erklärungen
- Ebenenwechsel von ernst zu ironisch
- Aufzeigen von Absurdität durch Überhöhung



EQ-Train: on-line Quiz zu Equal Pay

Thema: Equal Pay Day

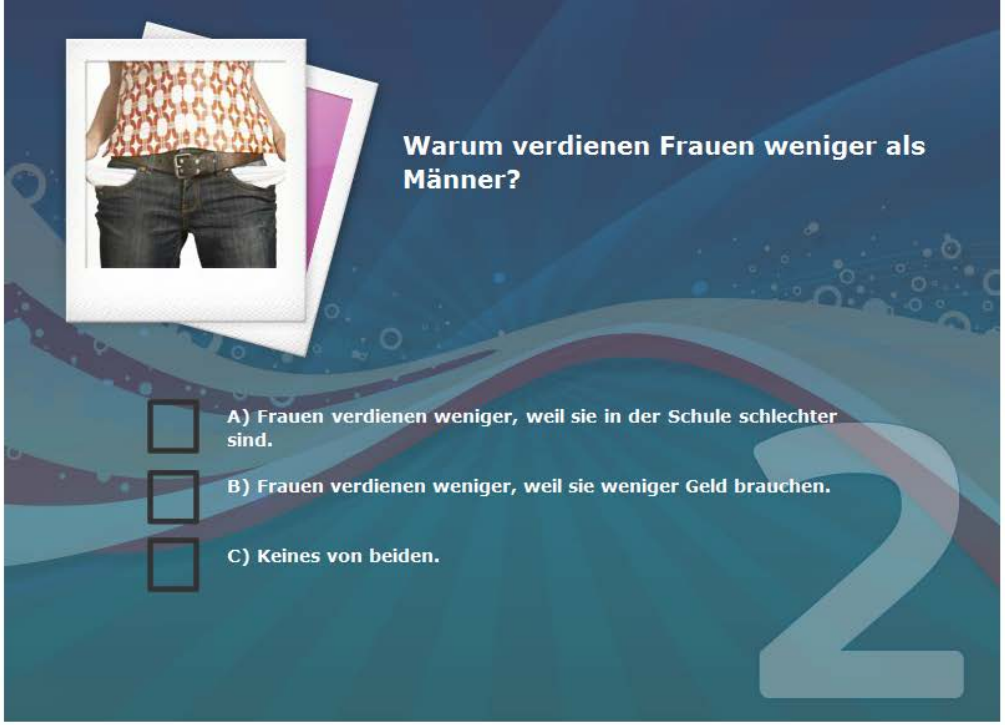
EQ-Train
Equality-Training for Trainers



EQ-Train: on-line Quiz zu Equal Pay

Auflösung zu Frage 1 „Equal Pay Day“

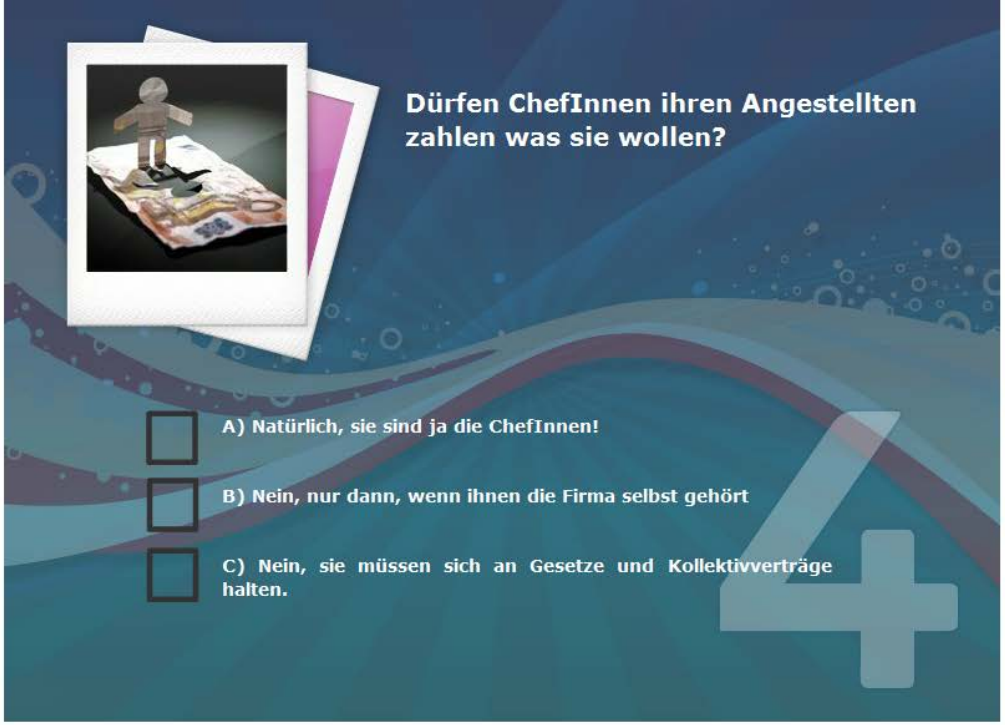
EQ-Train
Equality-Training for Trainers



EQ-Train: on-line Quiz zu Equal Pay

Thema: Gründe für Einkommensunterschiede

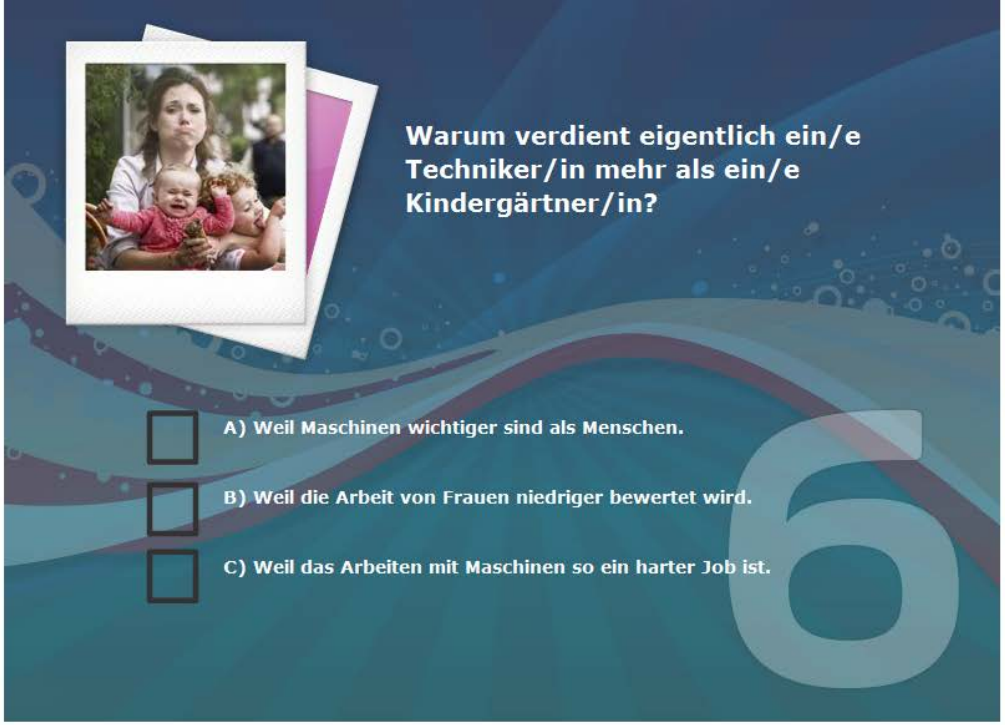
EQ-Train
Equality-Training for Trainers



EQ-Train: on-line Quiz zu Equal Pay

Thema: Höhe der Gehälter

EQ-Train
Equality-Training for Trainers



EQ-Train: on-line Quiz zu Equal Pay

Thema: Arbeitsbewertung

EQ-Train
Equality-Training for Trainers

Equal Pay Quiz – weitere Fragen

- Ein/e Ingenieur/in verdient nur so viel wie eine Reinigungskraft. Was ist passiert?
- Wie heißt das einzige Unternehmen der Welt, das auch nach mehr als zehnjähriger Arbeit noch immer keine Gehälter zahlt?
- Warum bekommen Buben mehr Taschengeld als Mädchen?
- Ist es die Pflicht des Mannes, der Familienernährer zu sein?

Weitere Instrumente und Links

- Betriebsinterne Einkommensberichte (seit 2011)
- Stellenausschreibungen müssen Gehaltsangaben beinhalten (seit 2011)
- www.jobs4girls.at
- www.fit-gehaltsrechner.at
- *www.gehaltsrechner.gv.at*

MyWebSearch-Startseite | Tools - Netzwerk österreic... | Equal Pay | Berufe - Wer verdient am meist... | FiT-Gehaltsrechne
www.fit-gehaltsrechner.at
screenshot
Meistbesucht | Erste Schritte | AUS! AktionUmsetzun... | Bank Austria | StudienServiceCenter | Vorgeschlagene Sites | Web Slice-Katalog

AMS

Brutto: Jahresgehalt = Einstiegsgehalt x 14
Lebensgehalt = Jahresgehalt x 40 Jahre
Alle Angaben trotz sorgfältiger Recherche ohne Gewähr.

Einstiegsgehalt	€ 1.890.-	€ 1.425.-	Einstiegsgehalt
Jahresgehalt	€ 26.460.-	€ 19.950.-	Jahresgehalt
Lebensgehalt	€ 1.058.400.-	€ 798.000.-	Lebensgehalt

AutomechanikerIn

Haupttätigkeit
KFZ-MechanikerInnen reparieren und warten Personenkraftwagen (PKW), Motorräder, Mopeds und Nutzfahrzeuge wie Lastkraftwagen oder Autobusse.

Beschäftigungsmöglichkeiten
Das Haupteinsatzgebiet von KFZ-MechanikerInnen sind KFZ-Reparaturwerkstätten, die aber beispielsweise auch innerhalb von Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen angesiedelt sein können.

Details zum Beruf
Video zum Beruf

FriseurIn und PerückenmacherIn

Haupttätigkeit
Zu ihren Tätigkeiten gehört vor allem die Haarpflege, die Erstellung und Gestaltung von Frisuren, die Haut- und Nagelpflege und die "dekorative Kosmetik"(Make-up).

Beschäftigungsmöglichkeiten
Sie sind vor allem in Klein- und Mittelbetrieben des Friseurgewerbes beschäftigt.

Details zum Beruf
Video zum Beruf

KunststofftechnikerIn
ElektroinstallateurIn
VermessungstechnikerIn
NetzwerktechnikerIn

VerkäuferIn im Einzelhandel
KellnerIn
RechtskanzleiassistentIn
BürosekretärIn

zum Start
zur ausführlichen Gehaltsliste

EQ-Train Tools

www.frauenberatung.eu/eq-train

www.netzwerk-frauenberatung.at/quiz/quiz.php

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

mafalda

Verein zur Förderung und Unterstützung
von Mädchen und jungen Frauen

Der Verein

- JAM Mädchenzentrum
- Beratung und Prävention
- Bildung & Lernen
- Arbeit & Beruf

JAM mädchenzentrum

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- der Jugendtreff für „**girls**_only“!
- für Mädchen von 12 bis 21 Jahren
- stellt Mädchen & Frauen in den Mittelpunkt –genau so, wie sie sind!
- das **Angebot** ist **kostenlos**

>> **Mädchenbibliothek, Lernbar, Workshops, Fotostudio, Werkstatt**

Beratung und Prävention

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- Die Beratungsstelle bietet **Beratung & Begleitung** für Mädchen und junge Frauen bei Problemen jeglicher Art
- Die Beratungen sind **kostenlos** und **anonym**
- **Workshops zu**

>> **Selbstverteidigung/Selbstbewusstsein/Selbstbehauptung**

Liebe, Sexualität und Zärtlichkeit

Halt Gewalt

Bildung &Lernen

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

LernBox ♀ 15 bis 24 Jahre

- mit Lebensthemen auf kreative Weise befassen
- Fähigkeiten in Lesen, Schreiben, Rechnen und IKT stärken

L.in.K. Lernen in vielfältigen Kontexten

In Kooperation mit dem Abendgymnasium Graz
Vorbereitungslehrgang auf den Pflichtschulabschluss

Arbeit & Beruf

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- Add a Job
- Technikmodule
- FrauenBerufsZentrum

- Add a job
- Technikmodule
- FrauenBerufsZentrum für junge Frauen

Arbeit & Beruf

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- **Add a Job**
- Technikmodule
- FrauenBerufsZentrum

Add a job- Berufsorientierungsmaßnahme

- **♀ 15 bis 25 Jahre**
- Unterstützung bei der **Ausbildungsplanung** und/oder bei der **Integration in den Arbeitsmarkt**.
- **Workshops zu**

>> Selbst und Sicher, Outdoortraining
Ernährung und Gesundheit, Natur und Technik
Internet und Medien

Arbeit & Beruf

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- Add a Job
- **Technikmodule**
- FrauenBerufsZentrum

Technikmodule

- ♀ 14 bis 24 Jahre
- **arbeitsuchende** Mädchen und junge Frauen
- Elektronik-Station
- Metall-Station
- Ziel ist es, den jungen Frauen Technik als mögliches Berufsfeld näher zu bringen

Arbeit & Beruf

>> JAM mädchenzentrum

>> Beratung und Prävention

>> Bildung & Lernen

>> Arbeit & Beruf

- Add a Job
- Technikmodule
- **FrauenBerufsZentrum**

FrauenBerufsZentrum

- ♀ 18 bis 24 Jahre
- **arbeitsuchende** Mädchen und junge Frauen
- berufliche Orientierung
- Infos zu Ausbildungsmöglichkeiten
- **Workshops zu**

>> Kompetenzanalyse, Bildungs- und Arbeitswelt, Technik und Umwelt, Gesundheit und Soziales, Bewerbungs- und Aufnahmeverfahren

mafalda

Danke

für Ihre Aufmerksamkeit

Der Genderaspekt in der Berufswahl von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich

Katharina Paulhart

18.09.2014

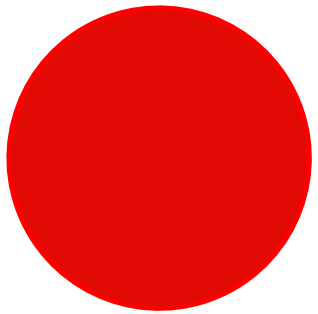
ÖIF ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONS FONDS

Zahlen, Daten, Fakten

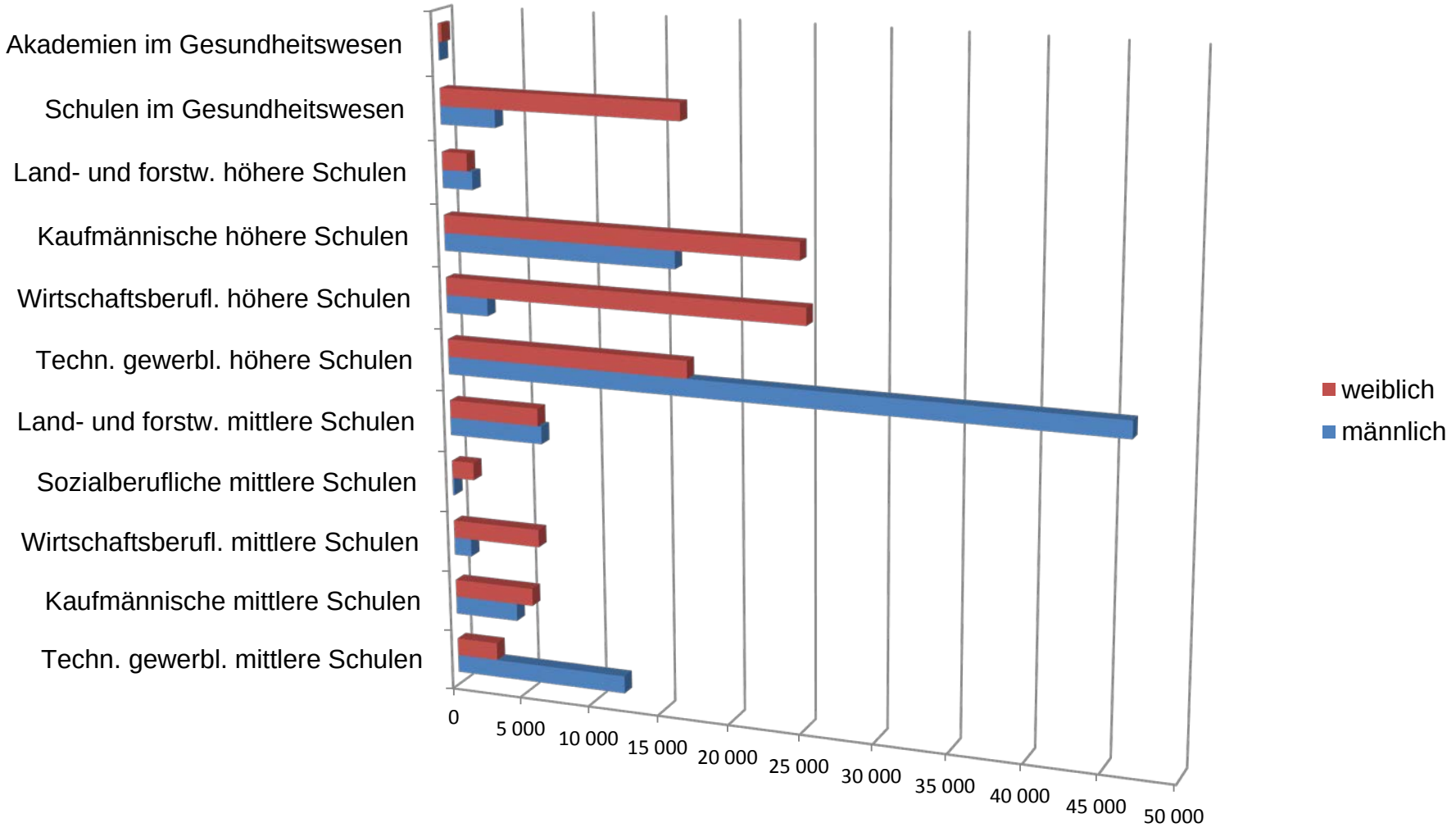
ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONS FONDS

Quellen

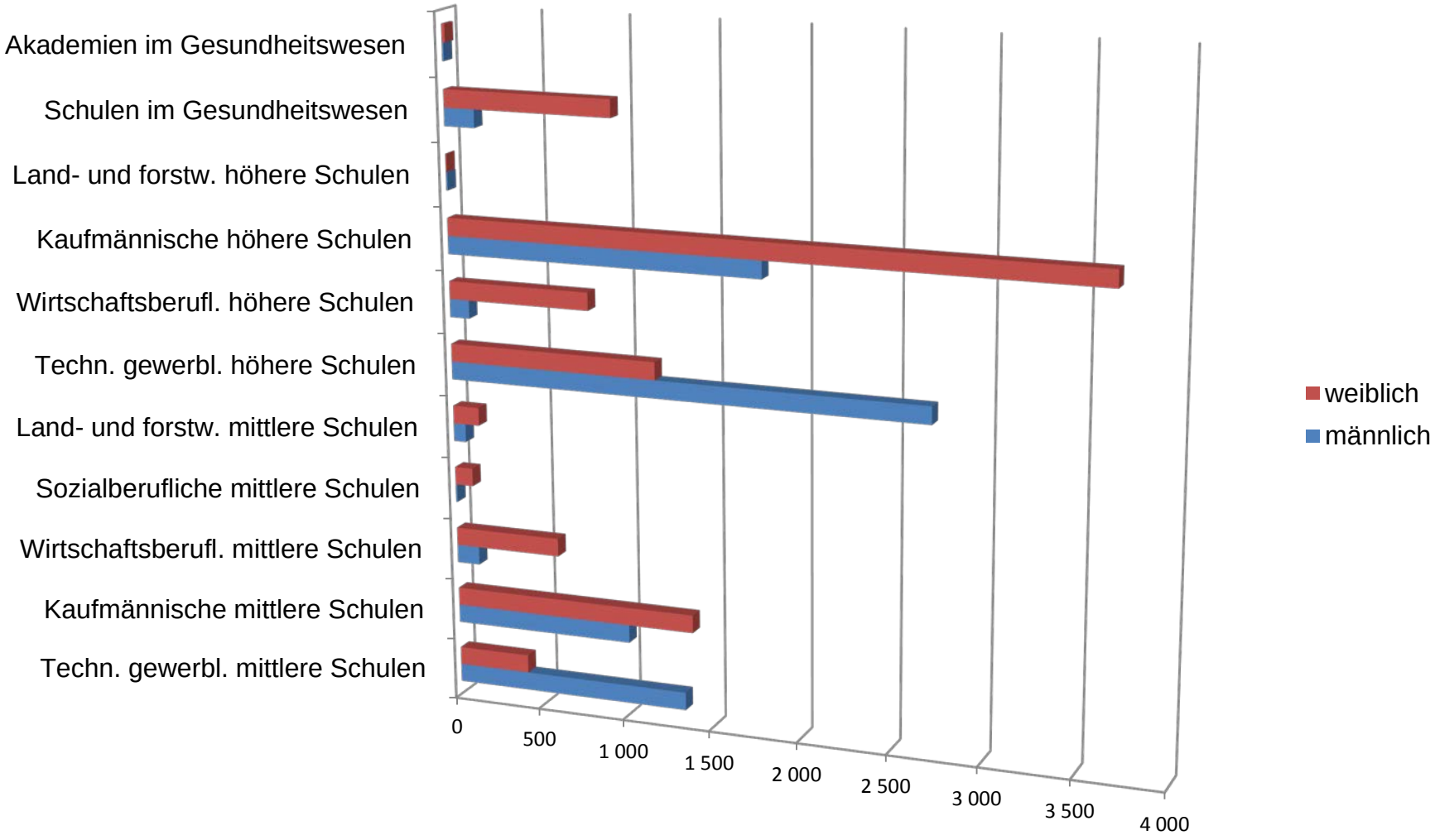
Statistik Austria
BMASK/ balinet
Arbeitsmarktdaten des AMS
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)



Berufsbildende Schulen – Österreicher/innen



Berufsbildende Schulen – n. österr. Staatsbürg.



Top 10 Lehrberufe 2013 (WKÖ)

BMASK/Bali net - WKO

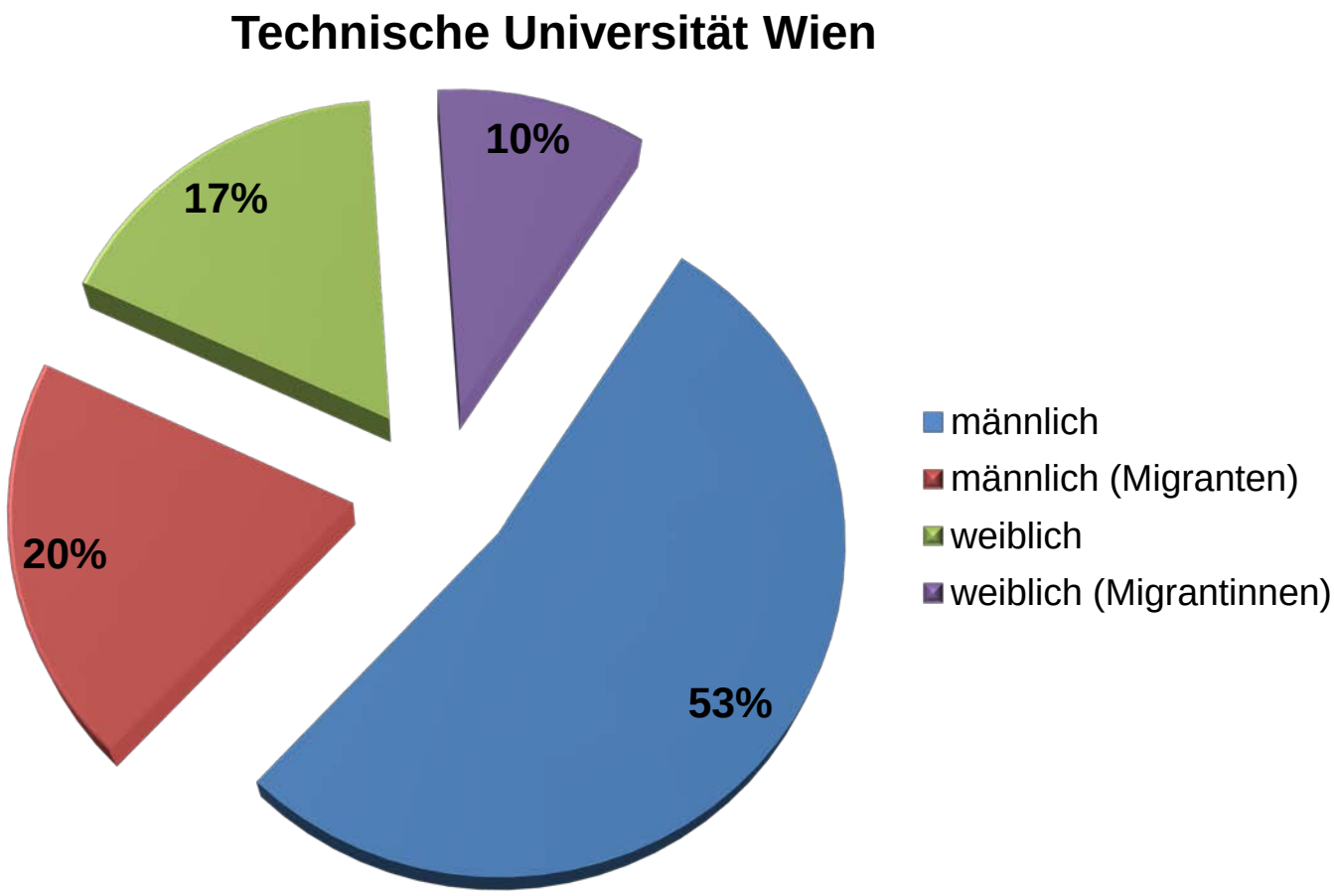
Mädchen	Burschen
1. Einzelhandelskauffrau	1. Metalltechnik
2. Bürokauffrau	2. Elektrotechnik
3. Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	3. Kraftfahrzeugtechnik
4. Restaurantfachfrau	4. Einzelhandelskaufmann
5. Köchin	5. Installations- und Gebäudetechnik
6. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	6. Tischlerei
7. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	7. Maurer
8. Verwaltungsassistentin	8. Koch
9. Gastronomiefachfrau	9. Maler und Beschichtungstechniker
10. Metalltechnik	10. Mechatronik

Top 10 Lehrberufe 2013 (WKÖ) –

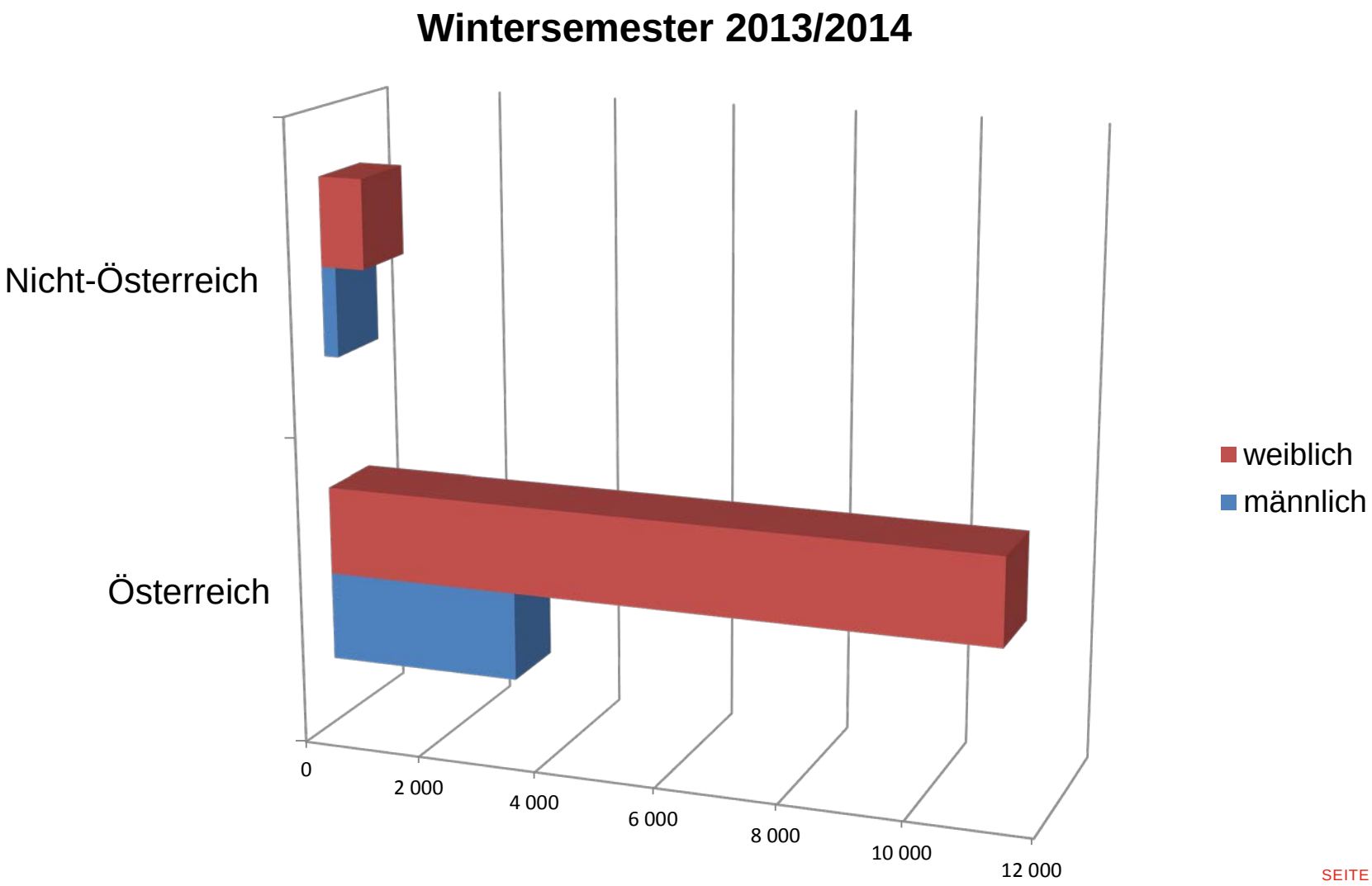
Lehrlinge nicht-österr. Staatsbürgerschaft

Mädchen	Burschen
1. Einzelhandelskauffrau	1. Einzelhandelskaufmann
2. Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	2. Metalltechnik
3. Bürokauffrau	3. Elektrotechnik
4. Restaurantfachfrau	4. Installations- und Gebäudetechnik
5. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	5. Kraftfahrzeugtechnik
6. Köchin	6. Koch
7. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	7. Maurer
8. Gastronomiefachfrau	8. Maler und Beschichtungstechniker
9. Großhandelskauffrau	9. Tischler
10. Fußpflegerin	10. Restaurantfachmann

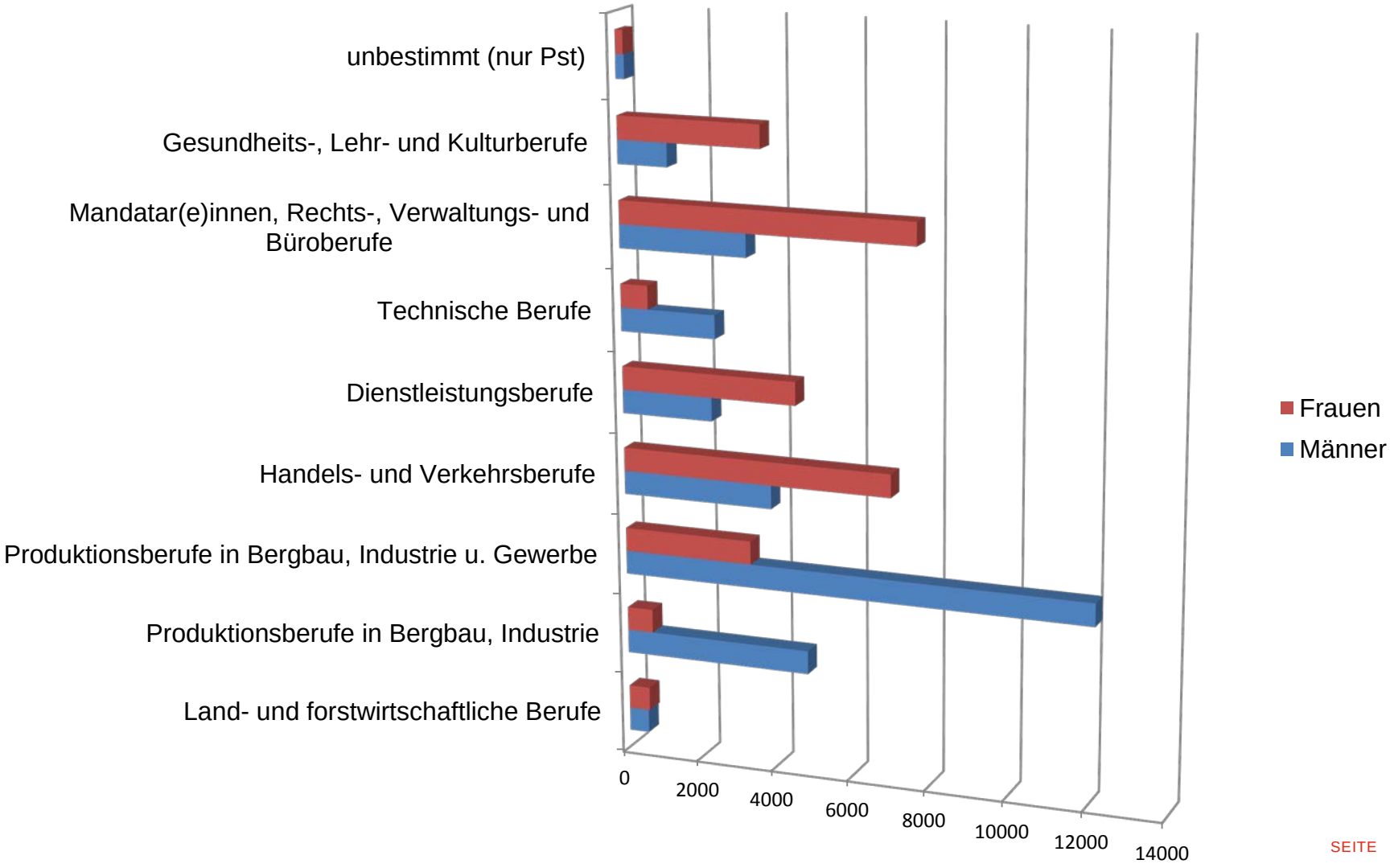
Universitäten (Statistik Austria)



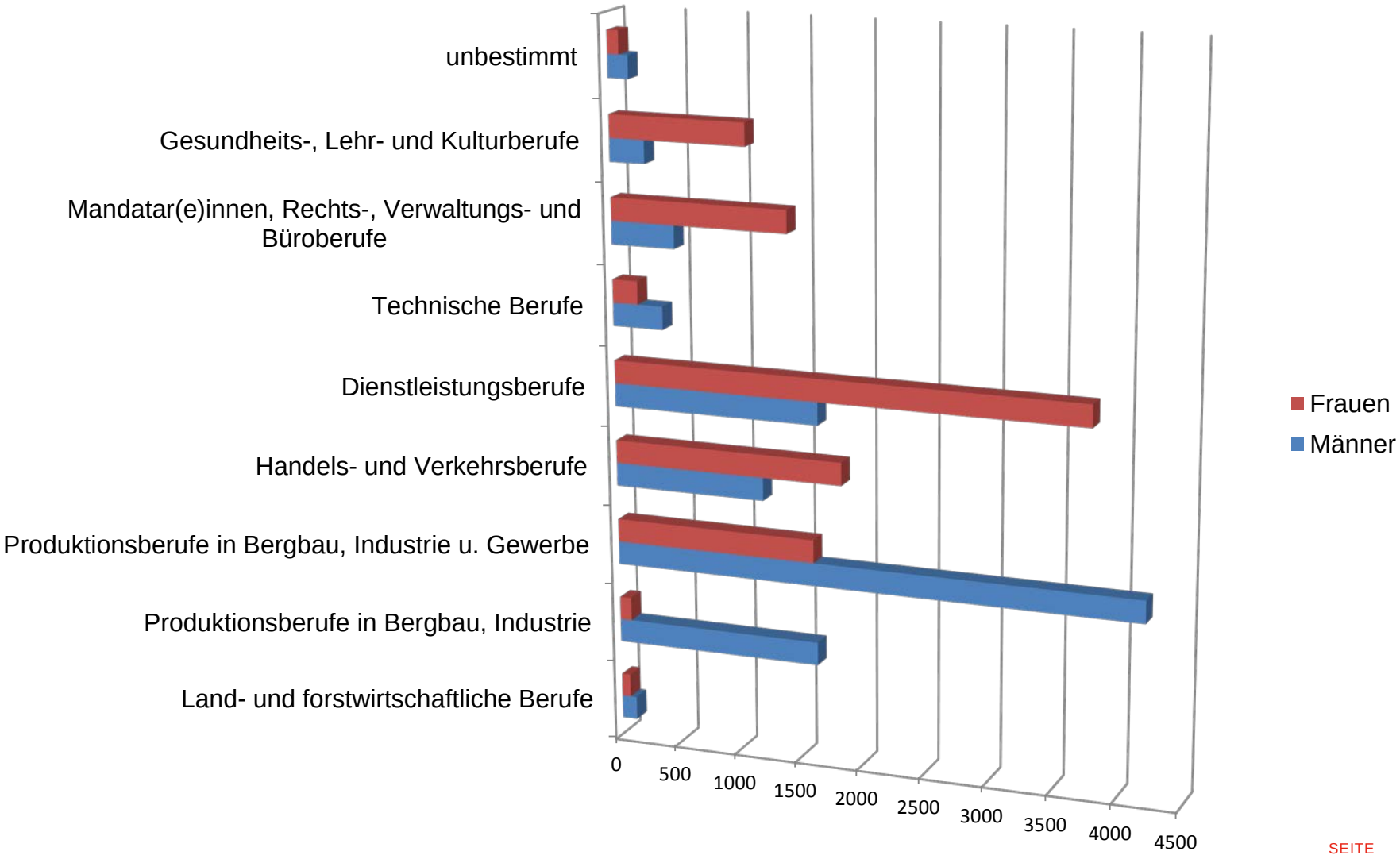
Pädagogische Hochschulen – (Statistik Austria)



Personen in Schulungen nach Berufswunsch (2014) (Österreicher/innen) (AMS)



Personen in Schulungen nach Berufswunsch (2014) (Nicht-Österreicher/innen)



Arbeitskräftepotential 2014 – österr.

Frauen	Männer
1. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvesicherung	**1. Herstellung von Waren**
2. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	**2. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung**
3. Gesundheits- und Sozialwesen	**3. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen**
4. Herstellung von Waren	4. Bau
5. Beherbergung und Gastronomie	5. Verkehr und Lagerei
6. Sonstige	6. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
7. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	7. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
8. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	8. Gesundheits- und Sozialwesen
9. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
10. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10. Beherbergung und Gastronomie

Arbeitskräftepotential 2014 – n.österr.

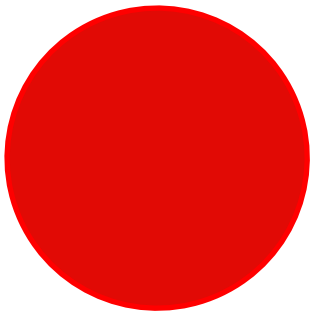
Frauen	Männer
1. Beherbergung und Gastronomie	**1. Herstellung von Waren**
2. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	**2. Bau**
3. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	**3. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**
4. Gesundheits- und Sozialwesen	4. Beherbergung und Gastronomie
5. Herstellung von Waren	5. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
6. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvesicherung	6. Verkehr und Lagerei
7. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	7. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
8. Erziehung und Unterricht	8. Gesundheits- und Sozialwesen
9. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9. Erziehung und Unterricht
10. Verkehr und Lagerei	10. Information und Kommunikation

Das Jobcenter des Österreichischen Integrationsfonds

ÖIF ÖSTERREICHISCHER INTEGRATIONS FONDS

Zielgruppe des ÖIF

- **Asylberechtigte**
- **Subsidiär Schutzberechtigte**
- **Migrant/innen**



IZ Wien – Jobcenter Agenden

- ✓ **Berufsorientierung**
- ✓ **Ausbildungs- und Finanzierungsberatung**
- ✓ **Unterstützung bei der Jobsuche und im Bewerbungsprozess**
- ✓ **Workshops zu Persönlichkeitstraining, Bewerbungstraining, Berufsorientierung**
- ✓ **Beratung zur Berufsanerkennung**

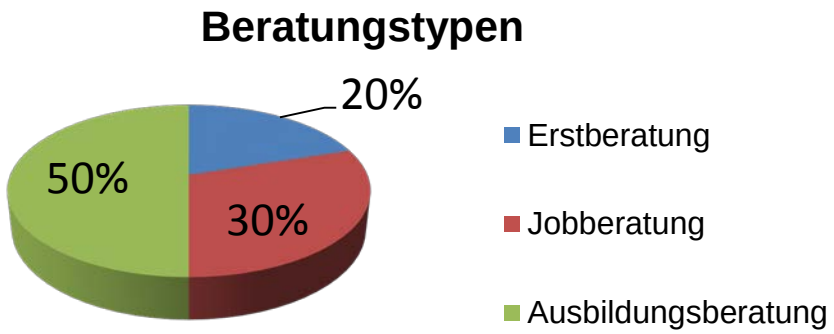
- ✓ http://www.md-campus.de/file.php/1/Abbildungen/shutterstock_3387561.jpg

Überblick

Beratungen

- Etwa 100 Beratungen/ Monat

(20% Erstberatung; 30% Jobsuche; 50% Ausbildungsberatung- und suche)



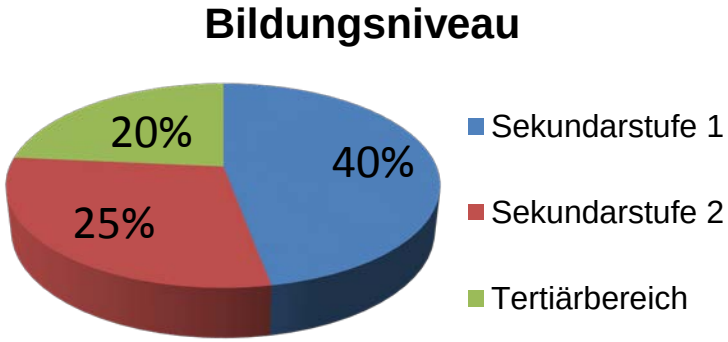
Herkunftsländer der Kund/innen (nach Häufigkeit)

Afghanistan, Russische Föderation, Irak, Iran, Syrien, Ägypten, Nigeria, Somalia, Rumänien, Polen etc.

Überblick

Bildungsniveau der Kund/innen

- Sekundarstufe 1 (Pflichtschulabschluss): ca. 40%
- Sekundarstufe 2 (AHS, Oberstufe): ca. 25%
- Tertiärbereich (Universität): ca. 20%



Kund/innen nach Geschlecht:

- ausgeglichene Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Kund/innen

mehr Zahlen?

migration &
integration
SCHWERPUNKT: FRAUEN
zahlen. daten. indikatoren.
2013/14

migration &
integration
SCHWERPUNKT: JUGEND
zahlen. daten. indikatoren.
2013/14

migration &
integration
zahlen.daten.indikatoren 2014

Vielen Dank!

INTEGRATION MITEINANDER

Mag.ª Katharina Paulhart
Jobcoach Integrationszentrum Wien
Team Schulung und Beruf

T +43-1-715 10 51-108
F +43-1-715 10 51-600
katharina.paulhart@integrationsfonds.at
www.integrationsfonds.at

Tagesvater meets Mechatronikerin. Aufbruch zu mehr beruflicher Vielfalt

WS 3: *Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?*

Paul Schober
Hafelekar Unternehmensberatung

Wien, 18.09.2014 14.00 – 16.00 Uhr

Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Agenda

- Einflüsse auf unterschiedlichen Bildungserwerb
- Join In a Job! Beratungsmethode
- Lernszenarios „Symbolarbeit“

Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

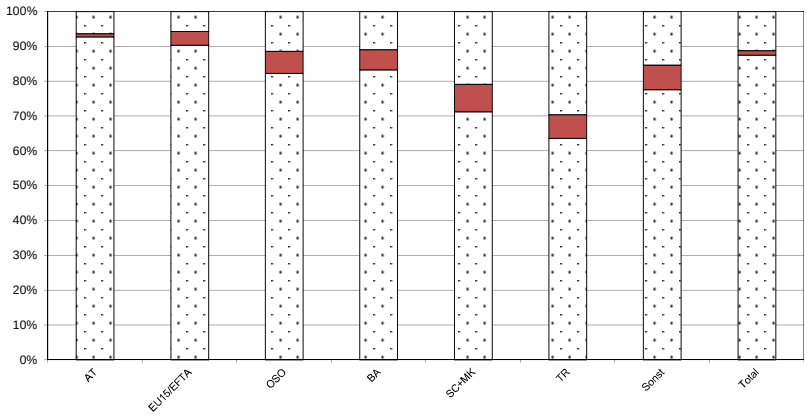
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Einflüsse auf unterschiedlichen Bildungserwerb

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Beobachtete Bildungsbeteiligung der 15-19 Jährigen nach Geburtsstaat der Eltern

Durchschnitt 2008-2013; Signifikanzniveau: 95%



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

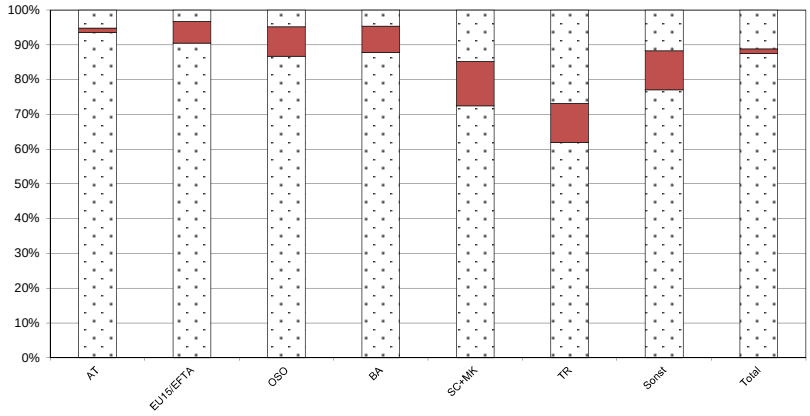
BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Beobachtete Bildungsbeteiligung der 15-19 Jährigen nach Geburtsstaat der Eltern weiblich



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

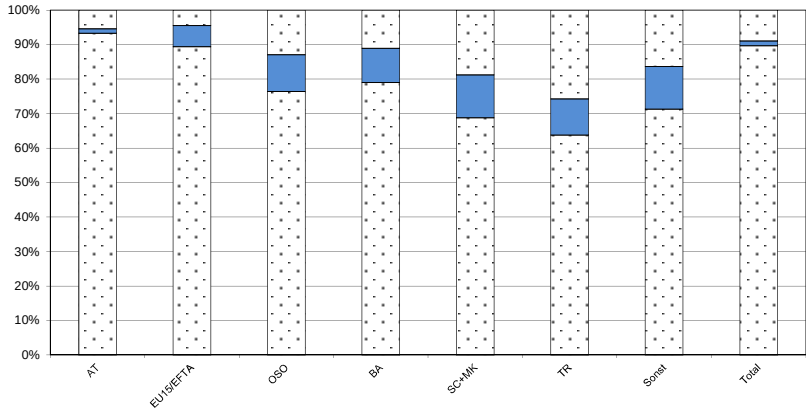
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Beobachtete Bildungsbeteiligung der 15-19 Jährigen nach Geburtsstaat der Eltern männlich



14

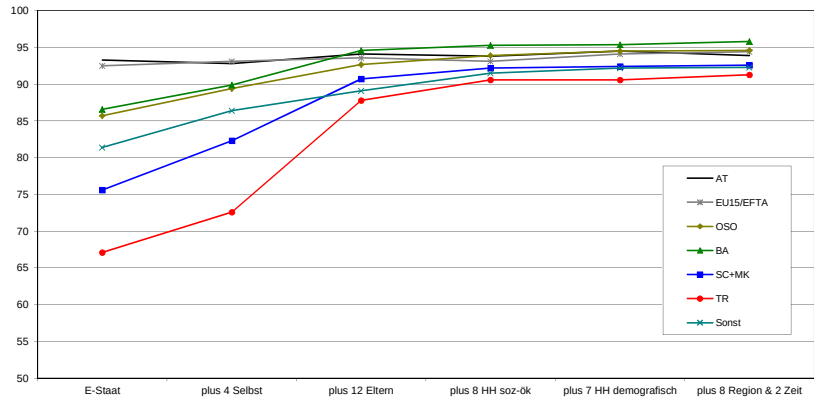
BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

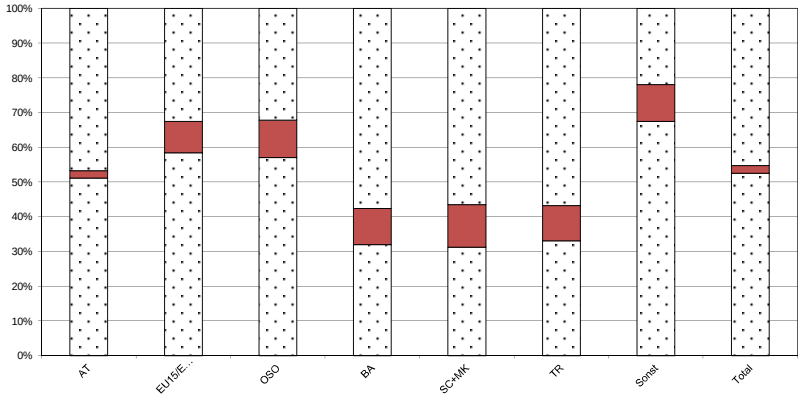
Je mehr Umstände berücksichtigt werden, desto ähnlicher ist die Bildungsbeteiligung Region, Berufliches, Soziales



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Anteil 15-19 Jährige in Ausbildung, die AHS/BHS besuchen nach Geburtsstaat der Eltern, 2008-2013



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

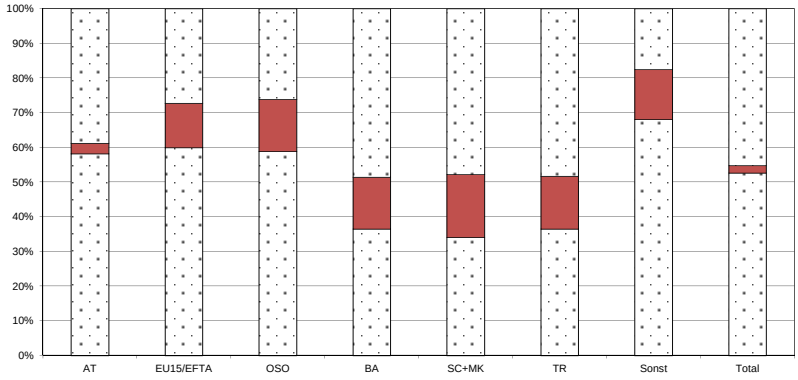
BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Anteil 15-19 Jährige in Ausbildung, die AHS/BHS besuchen weiblich



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

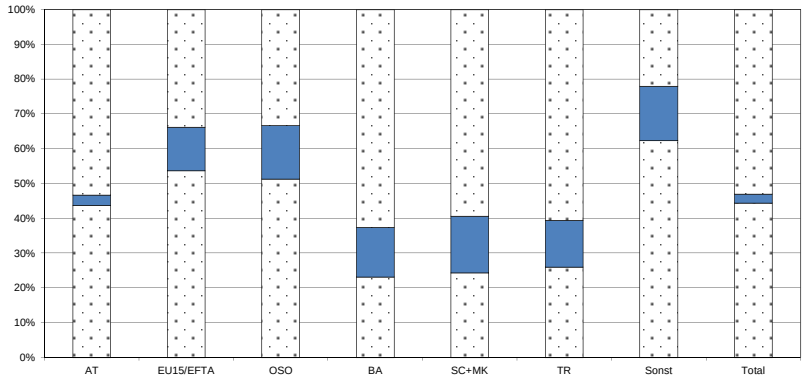
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Anteil 15-19 Jährige in Ausbildung, die AHS/BHS besuchen männlich



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

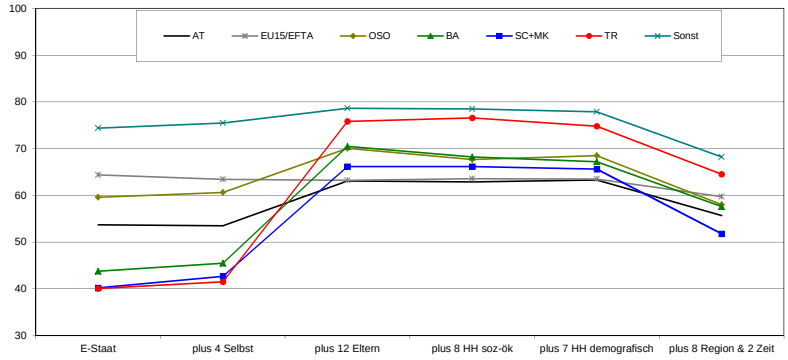
BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

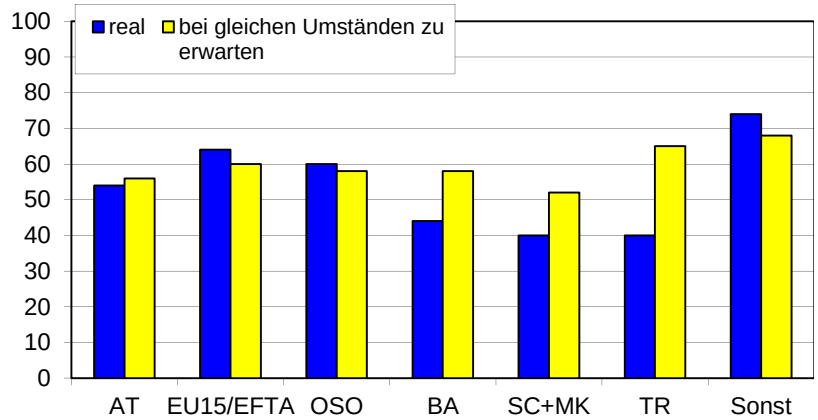
Wahrscheinlichkeit für 15-19 Jährige in Ausbildung, einen Schultyp mit Matura zu besuchen, 2008-2013



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Beobachteter und erwarteter AHS/BHS-Besuch



Quelle: Auswertung Mikrozensus; August Gächter, zsi 2014

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

join-in-a-job!

Beratungsmethode

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

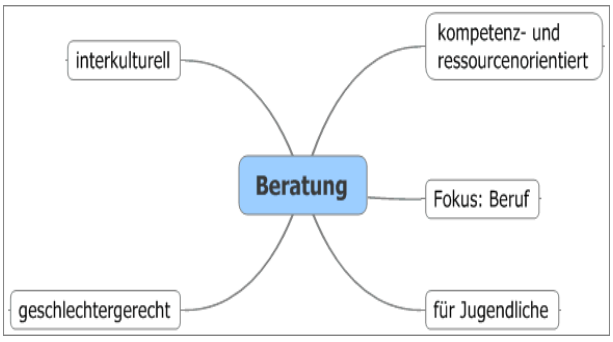
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Grundorientierungen



BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

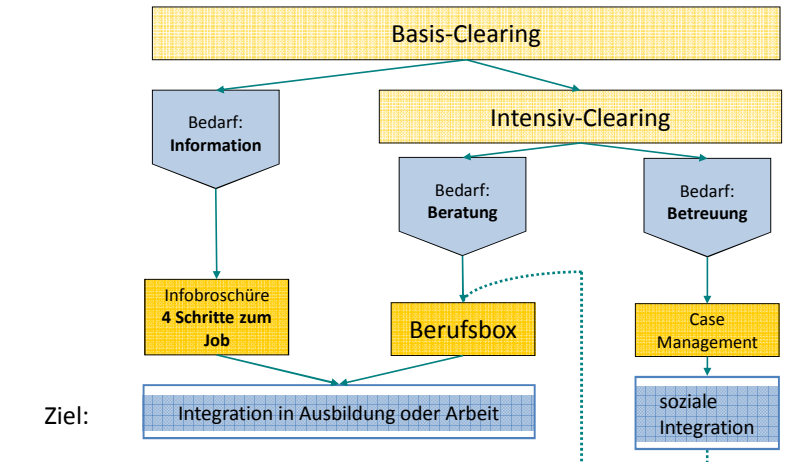
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG | 2334 HÄFELEKAR | join-in-a-job!

Ablaufschema



BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG | 2334 HÄFELEKAR | join-in-a-job!

Basis – Clearing
Der erste Baustein

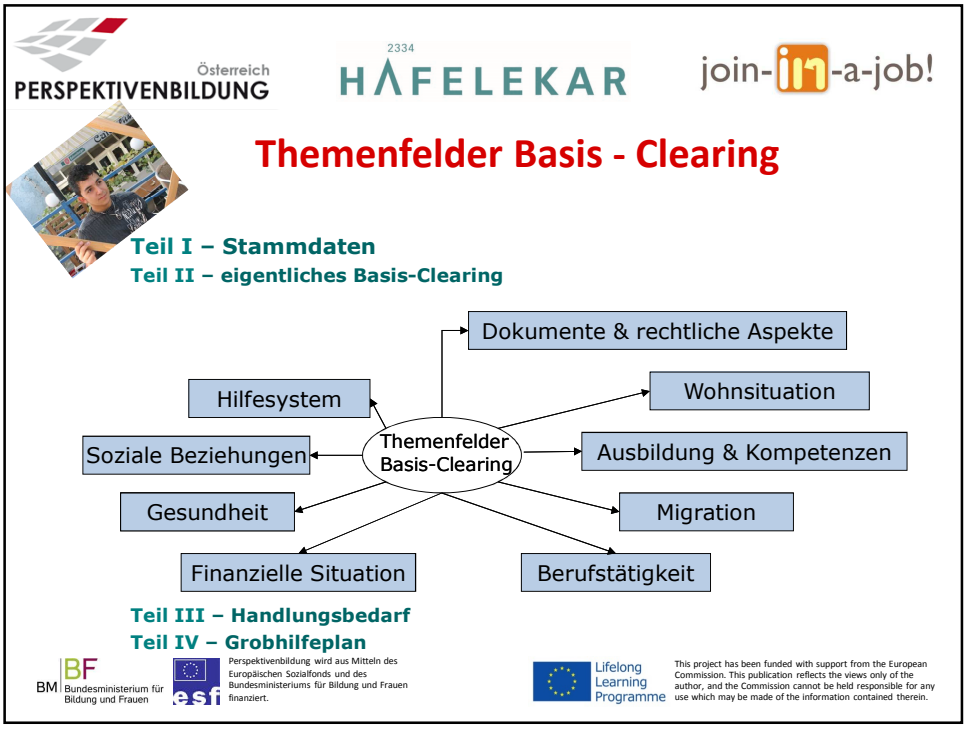
Ziel

Feststellung des Unterstützungsbedarfes der Jugendlichen zur Integration in den Arbeitsmarkt

kein bzw. geringer Unterstützungsbedarf
Jugendliche brauchen lediglich Unterstützung bei Bewerbung und Arbeitssuche

mittlerer bzw. umfangreicher Unterstützungsbedarf
Es werden Schwierigkeiten in einem oder mehreren Themenfeldern festgestellt

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.


Österreich
PERSPEKTIVENBILDUNG
2334
HAFELEKAR
join-in-a-job!
Themenfelder Basis - Clearing
Teil I – Stammdaten
Teil II – eigentliches Basis-Clearing
Dokumente & rechtliche Aspekte
Hilfesystem
Wohnsituation
Soziale Beziehungen
Themenfelder Basis-Clearing
Ausbildung & Kompetenzen
Gesundheit
Migration
Finanzielle Situation
Berufstätigkeit
Teil III – Handlungsbedarf
Teil IV – Grobhilfeplan
BF
BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf
Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich
PERSPEKTIVENBILDUNG
2334
HAFELEKAR
join-in-a-job!
Grobhilfeplan als erstes Ergebnis
Prioritätenliste
Welches Anliegen ist am dringlichsten und soll am besten sofort in Angriff genommen werden?
Intervention / Ressourcen
Welche Lösungsmöglichkeiten können in Betracht gezogen werden?
1. xx
2. xx
✓ yy
✓ yy
- Welche Themenfelder sollen beim Intensiv-Clearing vertieft werden?
- Weitervermittlung an:
- Unterstützungsbedarf:
BF
BM Bundesministerium für Bildung und Frauen
esf
Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.
Lifelong Learning Programme
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

Lernszenario Symbolarbeit

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Ich mache mein Ding – Zielarbeit mit Symbolen

- Lebensstraße
- Planungsstraße (kurz-/mittel-/langfristig)
- Reise zu meinen inneren Bildern
- Reise zu meinen Gefühlsinseln

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Beispiel Planungsstraße

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

esf Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Reise zu meinen inneren Bildern

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Österreich PERSPEKTIVENBILDUNG

2334 HAFELEKAR

join-in-a-job!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

BF BM Bundesministerium für Bildung und Frauen

Perspektivenbildung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen finanziert.

Lifelong Learning Programme

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

GEMIS – GEnder Mainstreaming in Informatiknahen Studiengängen

Maria-Therese Teichmann
Giuliana Sabbatini
18.9.2014

FACHHOCHSCHULE
TECHNIKUM WIEN

> So spannend kann Technik sein.

Eine rein technische FH

- 2014/15 | 12 Bachelor- und 17 Master-Studiengänge (Vollzeit, berufsbegleitend, Fernstudium)
- 2004/05 | Umstellung des Studienangebots auf das Bachelor-Master-System
- 2000 | Ernennung zur Fachhochschule, als erste Wiener Institution
- 1994 | Gründung als gemeinnütziger Verein auf Initiative des FEEI-Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und namhafter Industrieunternehmen, nach wie vor ausschließlich Unternehmen im Vereinsvorstand vertreten
- Zwei FH-Gebäude am Höchstädtplatz im 20. Bez., ein weiterer Standort im ENERGYbase im 21. Bez.

© 2014/15 FH Technikum Wien

Facts

- ~ 3.800 Studierende (über 3.000 bundesgeförderte Studienplätze), etwa 8.000 AbsolventInnen
- 29 Studiengänge in 4 Studienzentren
  - Communication Technologies & Electronic Engineering
  - Information Technologies & Business Solutions
  - Engineering & Environmental Technologies
  - Life Science Technologies
- In jedem Studiengang: Technik + Wirtschaft + Persönlichkeit
- 15 Institute: fachliche und personelle Kompetenz in Lehre und Forschung
- Internationale Ausrichtung: englischsprachige Lehrangebote, Joint (Double/Multiple) Degree Programme
- Betrieb einer eigenen Life Long Learning Academy für Weiterbildung, seit 2013/14 Short Cycle Programs

© 2014/15 FH Technikum Wien

Gender Mainstreaming & Diversity Management

- Verankerung in der FH-Strategie mit eigenen Zielbereichen
- Zentrale Ansprechpersonen für
  - Managing Diversity & Gleichbehandlung
  - Gender Mainstreaming & Frauenförderung

  direkt der Hochschulleitung zugeordnet
- Think Tank Gender Management mit Mitgliedern aus allen Bereichen der Hochschule
- 2013/14 Audit Familienfreundliche Hochschule
- Unzählige Initiativen in den Instituten, Studiengängen, Forschungsprojekten, mit Schulen, Partnerunternehmen, …
- Was sagen die Zahlen? (2013/14)
  - 23% Interessentinnen
  - 18,3% Bewerberinnen
  - 16,6% weibliche Studierende (18,5% in den Master-Studiengängen)
  - 11,6% Absolventinnen (bis 2012/13)

© 2014/15 FH Technikum Wien

GEMIS – Das Projekt

- Gefördert von der Stadt Wien (FH-Förderung) von 2007 bis 2009, Gesamtvolumen ca. 100 k€
- „Vorreiterrolle“ für die systematische Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Lehre an der FH Technikum Wien
- Drei Institute involviert, Zusammenarbeit unter den Studiengängen
  - Informatik (Ba)
  - Wirtschaftsinformatik (Ba)
  - Multimedia und Softwareentwicklung (Ma)
  - Informationsmanagement und Computersicherheit (Ma)

© 2014/15 FH Technikum Wien

GEMIS – Ziele und Inhalte

- Ziele
  - Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie in vier informatiknahen Studiengänge
  - Gendergerechte Anpassung von Lehrinhalte und didaktischen Methoden in Lehrveranstaltungen
  - Erhöhung von Gendersensibilität und Genderkompetenz des wissenschaftlichen und administrativen Personals
  - Reduktion der Dropout-Rate bei Studentinnen
- Inhalte
  - Genderspezifische Analyse des Status Quo
  - Erhebung nationaler und internationaler Ansätze und Initiative
  - Erarbeiten eines Maßnahmenkatalogs
  - Umsetzung der Maßnahmen

© 2014/15 FH Technikum Wien

GEMIS – Vorgehensweise und Highlights

- Genderspezifische Analyse des Status Quo: Neben der Auswertung des Datenmaterials wurden Interviews einerseits mit Studierenden und auch mit Abbrecherinnen, andererseits mit dem wissenschaftlichen und administrativen Personals durchgeführt
- Erhebung von 27 nationalen und internationalen Good-Practice-Beispielen
- Erstellung der Berichte „Genderanalyse des Status Quo“ und „Good Practice“
- Erarbeitung und Umsetzung eines konkreten Maßnahmenkatalogs

© 2014/15 FH Technikum Wien

GEMIS – Umgesetzte Maßnahmen

- Mentoring-Programm für Programmier-Lehrveranstaltungen in den Bachelor-Studiengängen, zwischen Studierenden im 4. Semester (MentorInnen) und Studierenden im 2. Sem. (Mentees) bzw. MentorInnen aus dem 3. und Mentees aus dem 1. Sem.
- Überarbeitung der vorhandenen LV-Unterlagen, dabei wurden Lehrinhalte und didaktische Methoden gendergerechter gestaltet (zB. anwendungsorientiert, vernetzend, in Beziehung setzend)
- Entwicklung von weiteren LV-Unterlagen mit genderspezifischen Inhalten zu Frauen und Technik, zB zum Thema „Beiträge von Frauen zur Entwicklung der Informatik“ (Beispiele im Unterricht einfließen lassen)
- Affichierung von Sujets „Frauen in der Geschichte der Informationstechnik“ in 7 Lehrsälen um die Bedeutung von Frauen sichtbarer zu machen
- Durchführung von Workshops zur Genderkompetenz für das lehrende und administrative Personal

© 2014/15 FH Technikum Wien

GEMIS – Das Gender-Toolkit

- Vom Projektteam unter Anleitung der Gender-Expertin Susanne Schwanzer ausgearbeitet
- Richtet sich an LV-LeiterInnen und beinhaltet Bausteine für gendergerechte Didaktik bei Gestaltung und Durchführung von LV
- Wie mit Wissensgefällen zwischen AnfängerInnen und Studierenden mit Vorwissen umgehen – innerhalb und außerhalb der LV
- Wie auf verschiedene, vielfältige(re) Lernstile eingehen, jenseits von Trial & Error – Alternativen und Ergänzungen entwickeln, Anwendung und Nutzen aufzeigen, kontraproduktive und genderspezifische Verhaltensmuster im Unterricht aufgreifen
- Verwendung von gendergerechten bzw. gendersensiblen Sprache
- Gender – und wie es sich in der Informatik niederschlägt – als Inhalt von Lehrveranstaltungen
  - „Fachmythen“ und deren Gender Bias, sowie Ausschlusspotenziale
  - (Mit)konstruierte Geschlechterstereotype aus der Entstehung der Informatik

© 2014/15 FH Technikum Wien

FACHHOCHSCHULE TECHNIKUM WIEN

www.technikum-wien.at

© 2014/15 FH Technikum Wien

Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten:
Best Practice Beispiele

Gender & Diversity an HTLs
Umsetzung an der HTL Mödling

Beispiele aus dem Strategiepapier der Arbeitsgruppe „Gender & Diversity an HTLs“

Was waren/sind die Ziele Ihres Projekts/Ihrer Initiative?

mehr Mädchen/junge Frauen zu motivieren, an eine technische Schule zu kommen

und/oder diese Schülerinnen entsprechend zu fördern

Warum hat Ihre Institution das Projekt unternommen?

Anteil der Schülerinnen in
allen
Abteilungen erhöhen

HTL Mödling

10 Abteilungen 153 Klassen 414 Lehrerinnen und Lehrer

http://htl.moedling.at/

Schüler/Schülerinnenanzahl

2014/15 **3429** gesamt **……** weiblich

..,..% (ohne Innenarchitektur: **.,.%**)

2013/14 **3467** gesamt **630** weiblich

18,17% (ohne Innenarchitektur: **9,7%**)

2012/13 **3544** gesamt **629** weiblich

17,75% (ohne Innenarchitektur: **8,9%**)

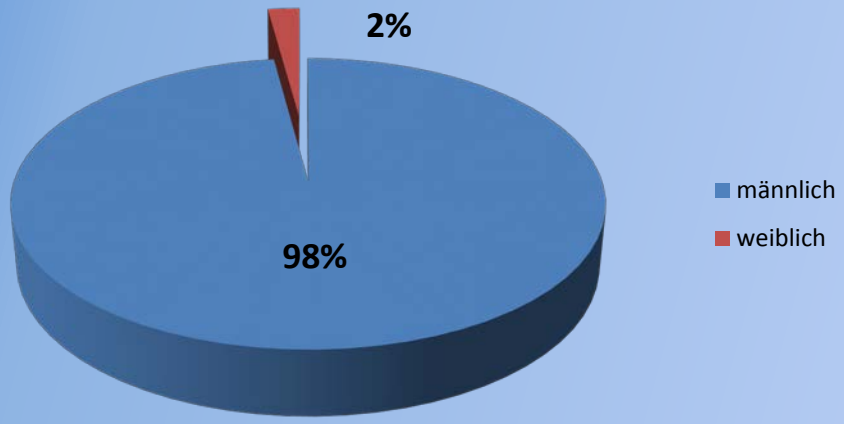
2011/12 **3572** gesamt **611** weiblich

17,1% (ohne Innenarchitektur: **9,7%**)

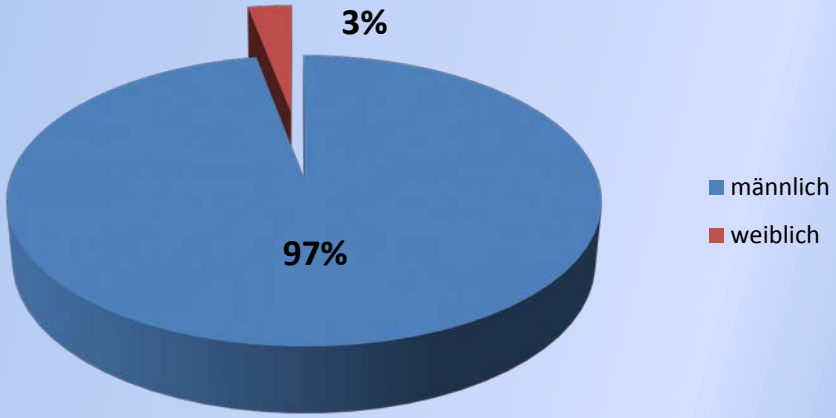
2010/11 **3599** gesamt **584** weiblich

16,2% (ohne Innenarchitektur: **9,3%**)

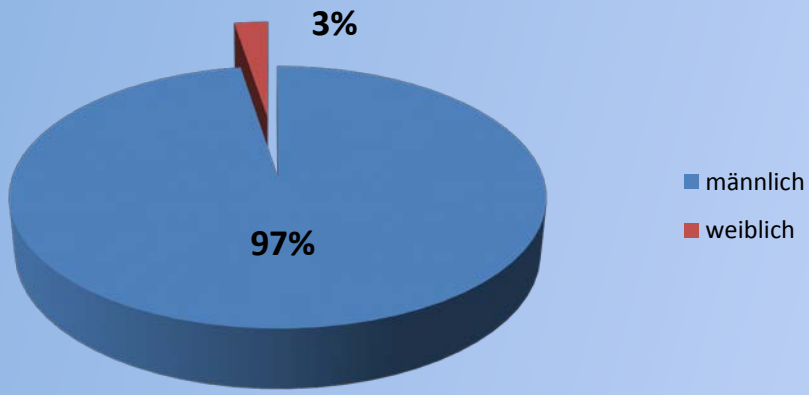
Elektrotechnik 2013/14



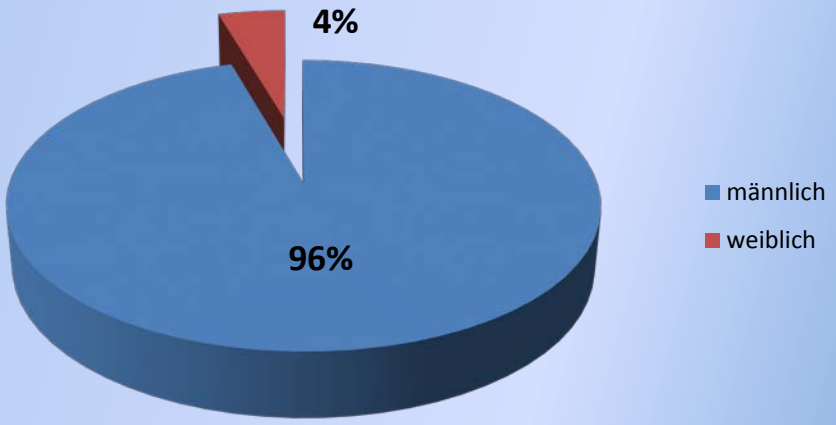
Elektronik 2013/14



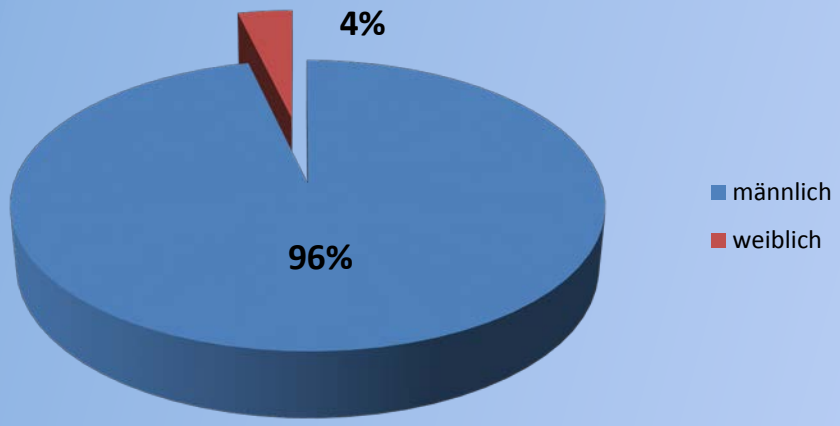
Maschinenbau - Anlagentechnik 2013/14



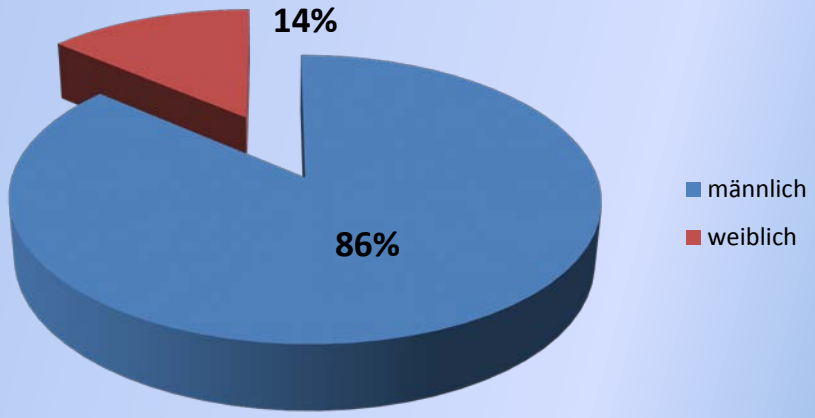
Mechatronik 2013/14



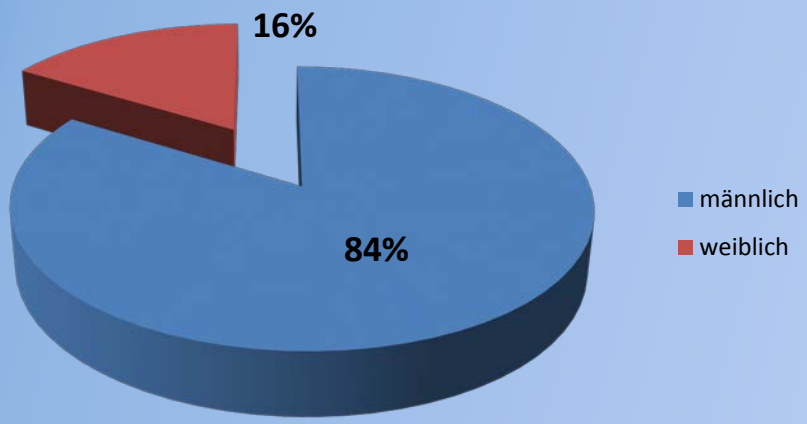
Fahrzeugtechnik 2013/14



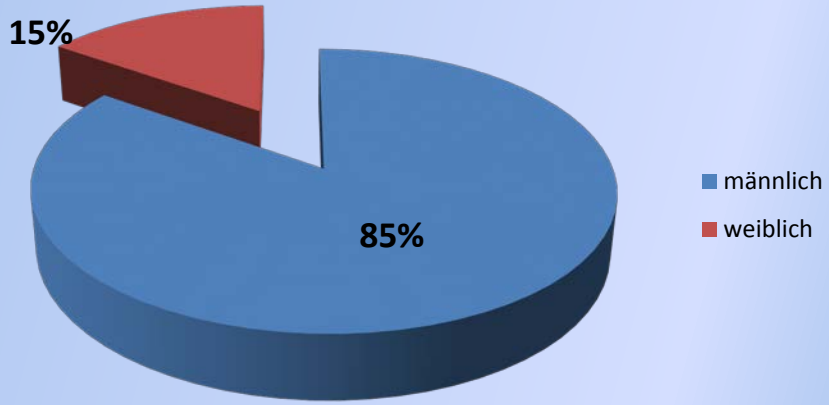
Wirtschaftsingenieure 2013/14



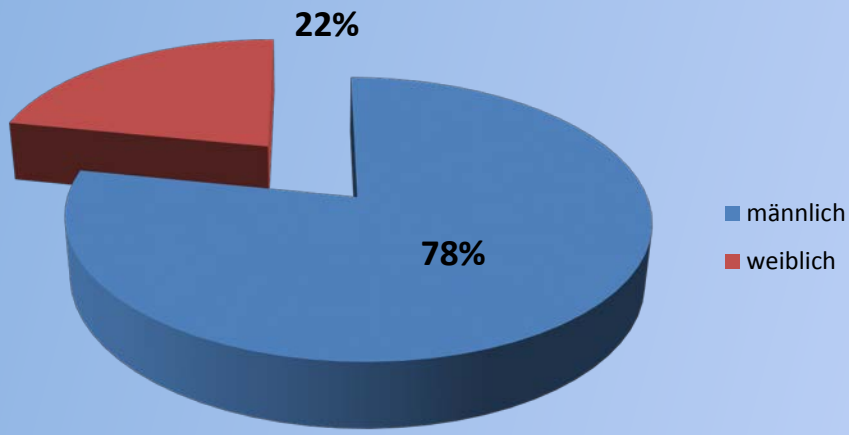
Bautechnik (Hoch-/Tiefbau) 2013/14



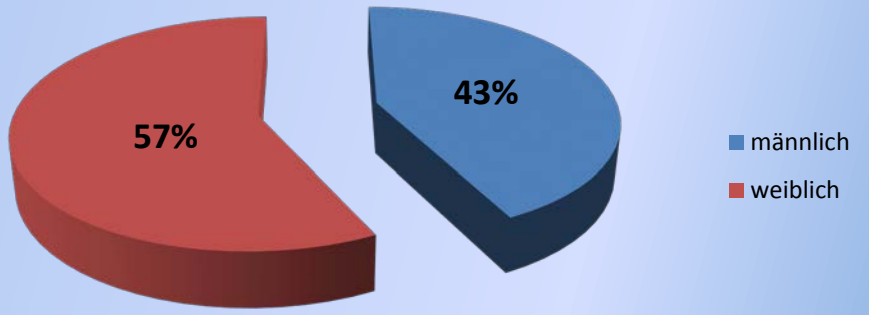
Holztechnik 2013/14

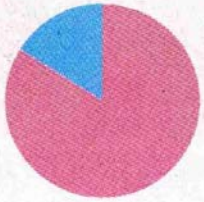


Bautechnik (Umwelttechnik) 2013/14



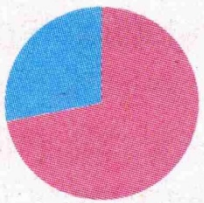
Innenarchitektur Raum- und Objektdesign 2013/14



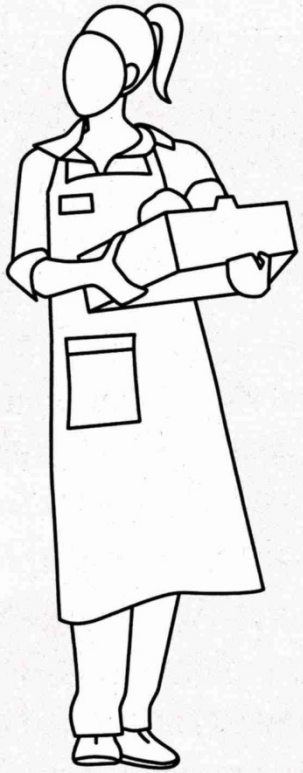


Sekretariatskräfte:
Stenografinnen, Schreibkraft, Datenerfassung. In dieser Berufsgruppe arbeiten:
Frauen 84% – Männer 16%

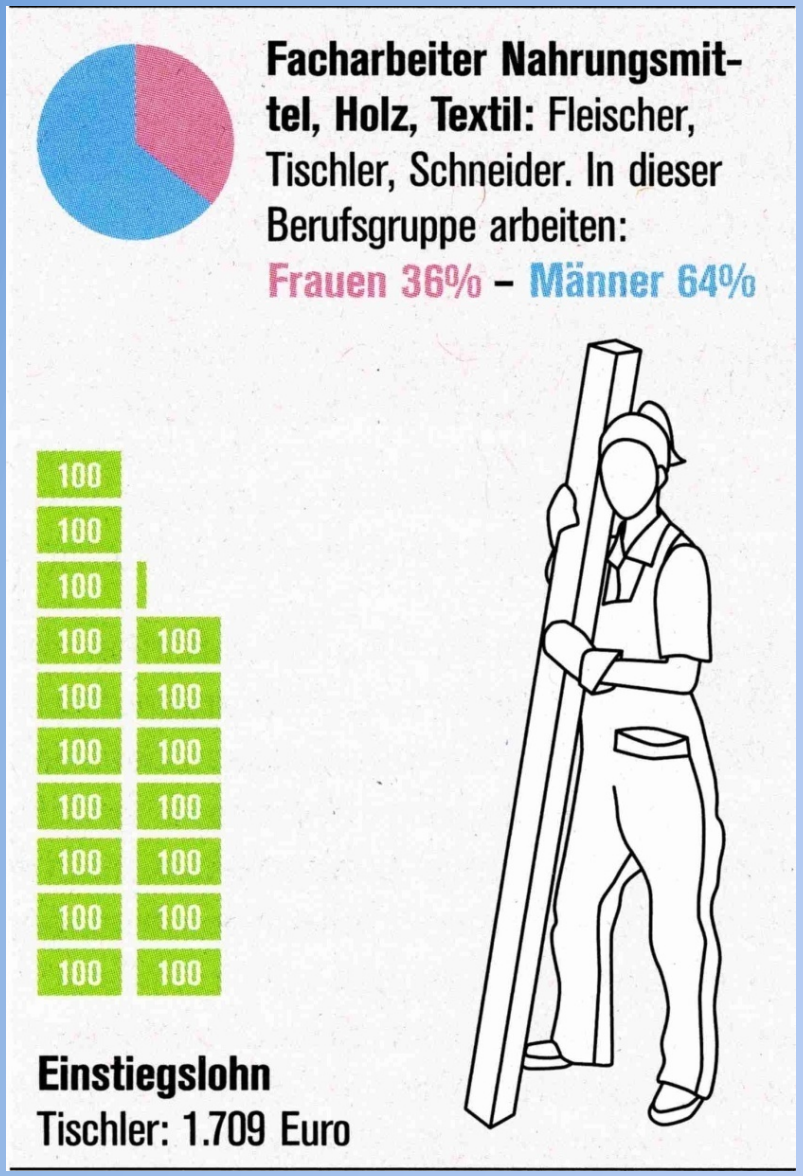
Einstiegsgehalt
Kanzleikraft Rechtsanwalt: 1.111 Euro

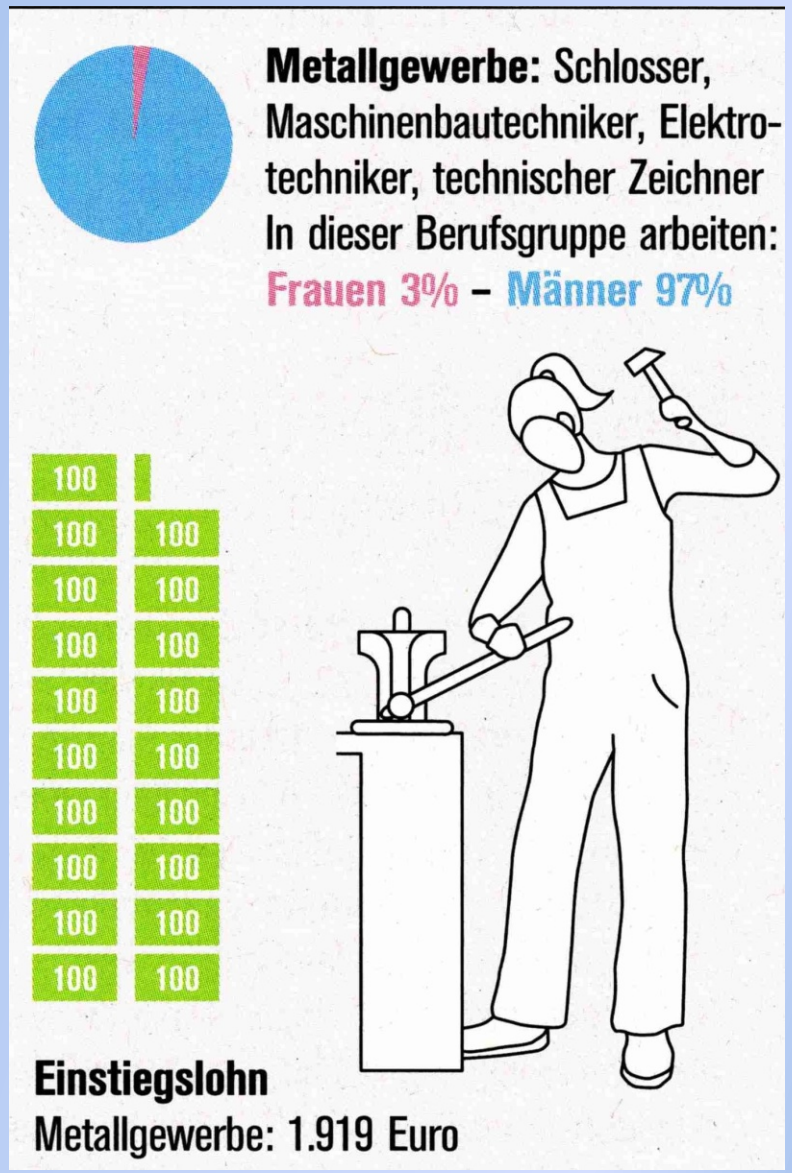


Verkäuferinnen:
In dieser Berufsgruppe arbeiten:
Frauen 72% – Männer 28%



Einstiegsgehalt
Verkäuferin: 1.391 Euro





Quelle: AK Wien "FÜR SIE"; April 2013
Statistik Austria,
Mindesteinstiegsgehälter Kollektivvertrag

Interessieren sich Mädchen nicht für „Technik“ …….

oder

kommen sie gar nicht auf die Idee, dass „Technik“ sie interessieren könnte?

oder …..

verkaufen wir die „Technik“ in der Schule nicht richtig?

NÖ Kids go HTL

niederösterreichische Volksschüler werden an die HTL Mödling (und an alle anderen HTLs in NÖ) eingeladen.

Sinn dieser Aktion ist es, schon den Volksschulkindern die Freude an der Technik zu vermitteln.

http://htl.moedling.at

http://htl.moedling.at

Tag der offenen Tür

Schülerinnen einiger Abteilungen führen speziell Mädchen durch die Klassenräume und Werkstätten

http://htl.moedling.at

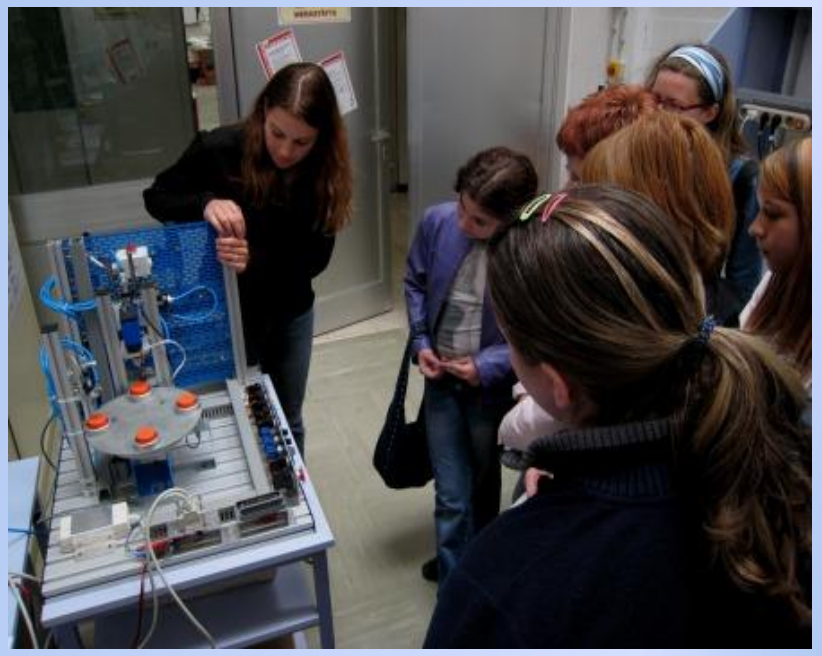
Girls´Day

http://www.girlsday.cc/

Jährliche Teilnahme am Internationalen „Girls´ Day“ im April.

Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte einiger Abteilungen geben wertvolle Unterstützung bei der Berufsorientierung für Mädchen.

Projekt technik@htl-come



Workshops für Schülerinnen und Schüler der 3. Klassen der Hauptschulen und Neuen Mittelschulen im Juni

Kinder HTL 2014

Schmiede

Am Bauhof

Projekt HTL4girls

Girls-Scouts-Training für HTL-Schülerinnen

„Club of Engineering Women“ für Absolventinnen

Projekt:

Absolventinnen werden auf der Homepage vorgestellt und sollen Role-Model sein

http://www.htl.at/
http://www.htl.at/de/htlat/gender_diversity_maedchen_in_die_technik.html

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

http://prezentation.ch/category/prasentationsdesign/page/2/

WERKSTATT FLINK & FLOTT
BAFA.at
KONZERT
LIVE IM PARK
WERBEAGENTUR HUBER UND PARTNER
BANK
Reisebüro
FILIALE
BUCHHANDLUNG AM PLATZ
DR. LOCH
Frisör & Kosmetik Fröhlich
WINDENERGY
HALLE A
SPEDITION Target
STREETWEAR PLUS
FRISCH & GÜNSTIG
KOFLER
TISCHLEREI SCHÖN
LEHRLINGE GESUCHT!
HOTEL
REZEPTION
APOTHEKE
STEINMETZ

Lösungen zu den Fragen „Eine Stadt voller Berufe“

1. **Schätze: Wie viele Berufe findest du insgesamt im Bild?**

   Am Bild sind 53 verschiedene Berufe zu finden, eine Auflistung aller Berufe mit Nummerierungen und Hinweisnummern im Bild findest du in der Broschüre auf Seite 21.

2. **Welche fünf Berufe im Bild können nicht als Lehrberuf erlernt werden?**

   - Lagerarbeiter/in (Nr. 49)
   - Polizist/in (Nr. 50)
   - Pfarrer/in (Nr. 51)
   - Popstar (Nr. 52)
   - Zahnarzt/Zahnärztin (Nr. 53)

3. **Findest du die Maurerin im Bild? Was macht sie gerade?**

   Die Maurerin arbeitet auf der Baustelle, wo ein neues Haus gebaut wird. Sie ist gerade dabei, eine Mauer aus Ziegeln aufzustellen.

4. **Wie heißt die Tischlerei im Bild? Was macht ein Tischler/eine Tischlerin?**

   Die Tischlerei im Bild heißt „Tischlerei Schön“.

   Tischler/innen stellen Möbel passgenau nach Plänen, eigenen Ideen oder Kundenwünschen her oder montieren Fertigteile wie z. B. Einbauküchen oder Einbauschränke. Mit verschiedensten Bearbeitungsmethoden erzeugen sie Maßmöbel und Kleinserien von Möbeln. Aber auch auf Baustellen sind sie zu finden, wenn sie Türen oder Fenster einbauen. Auch alte Schränke oder Vitrinen „möbeln“ die Holzspezialisten wieder auf.

5. **Welche Berufe entdeckst du im Hotel?**

   An der Rezeption:

   - Hotel- und Gastgewerbeassistent/in (HGA)

   Im Restaurant:

   - Restaurantfachmann/frau (früher: Kellner/in)
   - Koch/Köchin
   - Konditor/in (Zuckerbäcker/in)

Im Hotelbereich:

- Masseur/in
- Popstar (als Hotelgast)

Diese Berufe sind ebenfalls am Bild abgebildet, da sie gerade im bzw. am Gebäude des Hotels arbeiten:

- Elektroniker/in – Kommunikationselektronik
- Rauchfangkehrer/in

6. Findest du die Windräder im Bild? Wo werden die Windräder hergestellt?

Die Windräder werden in der Fabrik „Windenergy +“ hergestellt.

7. Welcher Betrieb im Bild sucht Lehrlinge? Welcher Lehrberuf könnte in diesem Betrieb ausgebildet werden?

Das Lebensmittelgeschäft „Frisch und Günstig“ sucht Lehrlinge, das kannst du am Plakat in der Auslage sehen. In Lebensmittelgeschäften wird vor allem der Lehrberuf Einzelhandelskaufmann/frau ausgebildet, außerdem kann in manchen Filialen auch der Beruf Fleischverkauf erlernt werden.

8. **Wo im Bild siehst du Kunden oder Gäste?**
   - Im Hotel und Restaurant
   - Im Lebensmittelgeschäft „Frisch und Günstig“
   - Im Kleidergeschäft „Streetware Plus“
   - In der Kfz-Werkstatt „Flink und Floss“
   - In der Bank
   - Im Reisebüro
   - Beim Blumenverkaufsstand
   - Beim Friseur
   - Beim Zahnarzt (hier werden die Kunden allerdings Patienten genannt)
   - In der Buchhandlung am Platz, hier ist kein Kunde im Geschäft zu sehen, der ein Buch kaufen möchte, die Buchhändlerin ist aber gerade Kundin beim Tischler, der die Regale im Verkaufsbereich aufstellt bzw. repariert.

9. **Die Spedition Target hat ein Paket verschickt. Wo im Bild findest du das Paket?**
   Das Paket wurde an das Unternehmen „Windenergy +“ verschickt.

10. **In der Stadt gibt es am Abend ein Konzert:**
    Wo findet das Konzert statt? Im Park

    Kannst du den Star des Konzertes im Bild entdecken?
    Der Star steht am Balkon seines Hotelzimmers.

    Welche Berufe und Betriebe haben mit dem Konzert zu tun?
    - Popstar
    - Veranstaltungstechniker/in
    - Berufsfotograf/in
    - Medienfachmann/frau – Mediendesign von der „Werbeagentur Huber und Partner“, wie du am Bildschirm vom Computer sehen kannst, ist die Agentur für das Marketing/die Werbung des Konzerts zuständig.

    Wo wurde das Plakat für das Konzert gestaltet?
    In der „Werbeagentur Huber und Partner“, am Bildschirm des Computers siehst du, dass gerade das Foto des Popstars bearbeitet wird.

    Wie viele Plakate vom Konzert findest du in der Stadt? 5 Plakate

11. Was macht eine Floristin? Wo siehst du sie im Bild?

Floristen und Floristinnen (auch Blumenbinder/innen und -händler/innen) genannt, stellen mit Fantasie Blumen, Pflanzen und passende Accessoires zu Sträußen oder Arrangements in Schalen zusammen. Sie züchten und pflegen Schnittblumen und Topfpflanzen, im Verkauf beraten sie die Kunden. Weiters kaufen sie die Ware ein, schreiben Rechnungen und Lieferscheine und erledigen einfache Büroarbeiten.

Die Floristin im Bild bedient gerade einen Kunden am Blumenstand.

12. Findest du den Schädlingsbekämpfer im Bild?

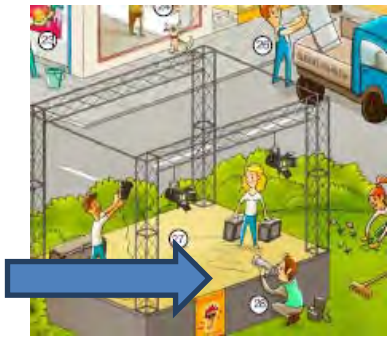
Der Schädlingsbekämper arbeitet gerade in einer Wohnung über der Buchhandlung am Platz.

13. Was ist eine Rezeption? Wo im Bild findest du sie?

Eine Rezeption ist der Empfangsbereich z. B. von einem Hotel, wo Gäste empfangen und betreut werden. Im Bild findest du die Rezeption ebenfalls im Hotel. Die Hotel- und Gastgewerbeassistent/in (HGA) gibt einem Gast den Schlüssel für ihr Hotelzimmer.

14. Wo ist der Fotograf im Bild?

Der Fotograf ist im Park vor der Bühne und fotografiert die Veranstaltungstechniker/innen bei ihrer Arbeit.



15. In der Fabrik gibt es ein Schild mit Sicherheitshinweisen.
Was bedeuten diese?

Zutritt für Unbefugte verboten

Allgemeines Gebotszeichen

Gebotszeichen sind Sicherheitszeichen, die ein bestimmtes Verhalten vorschreiben. Das allgemeine Gebotszeichen gibt an, sich aufmerksam zu verhalten.

Rauchen verboten

Schutzhelm tragen

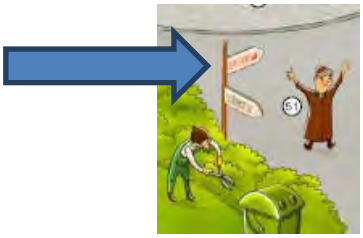
Augenschutz tragen

Schutzschuhe tragen

Was wird auf dem Dach der Fabrik montiert? Weißt du wozu?
Auf dem Dach werden Sonnenkollektoren / Solarkollektor montiert, diese werden auch als Photovoltaikanlagen bezeichnet. Damit wird das Sonnenlicht aufgefangen und die im Sonnenlicht enthaltene Energie gespeichert und in Strom umgewandelt. Vereinfacht ausgedrückt wird damit Strom aus Sonnenlicht erzeugt. Diese Energie wird zum Beispiel zur Heizung oder Kühlung verwendet.

16. **Wenn der Restaurantfachmann (Kellner) im Bild von jedem Gast 60 Cent Trinkgeld bekommt: Wie viel Trinkgeld bekommt er insgesamt?** Am Bild sind 3 Gäste zu sehen, also bekommt der Restaurantgachmann 1,80 Euro Trinkgeld.

17. **Findest du im Bild das Schild mit dem Hinweis zur Apotheke?**
Das Hinweisschild ist rechts im Bild zwischen Park und Pfarrer zu finden.



18. **Welcher Lehrberuf kann in einer Apotheke erlernt werden?**
In einer Apotheke kann der Lehrberuf Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, abgekürzt PKA erlernt werden. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten und Assistentinnen arbeiten in Apotheken und unterstützen die Apotheker/innen im Verkauf. Sie beraten ihre Kunden, helfen bei der Herstellung von z. B. Salben mit und bereiten Arzneimittel vor. Außerdem übernehmen sie kaufmännische Tätigkeiten wie die Warenbestellung, Warenannahme, den Zahlungsverkehr.

19. **Im Bild befindet sich ein Plakat mit der Aufschrift BAFA. Wo ist es?**
Das Plakat befindet sich links oben im Bild bei der Unterführung und den Bahngleisen. Es ist ein Werbeplakat und soll auf den Lehrberuf Bauproduktefachberater/in aufmerksam machen.

20. **Siehst du, was gerade in der Bank passiert?**
In der Bank findet gerade ein Banküberfall statt. Ein Bankräuber ist in den Tresorraum eingebrochen und versucht diesen zu „knacken“ und das Geld zu stehlen.

ARBEITSGEMEINSCHAFT WIRTSCHAFT UND SCHULE

BESTELLFORMULAR

Bitte per E-Mail an bliem@ibw.at oder per Fax: 01 545 16 71-22

Bitte senden Sie mir versandkostenfrei das Brettspiel „Abenteuer Berufswahl“ zum Preis von EUR 15,00 pro Stück.

Stk.	Bezeichnung	à EUR	Gesamtpreis
	Abenteuer Berufswahl	15,00*	

*Der Preis versteht sich inkl. Versandkosten. Es wird keine Umsatzsteuer nicht in Rechnung gestellt.

Zustelladresse

Institution	
Zusatz	
Name	
Straße, Nr.	
PLZ	
Ort	
Kontakt-möglichkeit*	E-Mail: Telefon:

*bei etwaigen Rückfragen

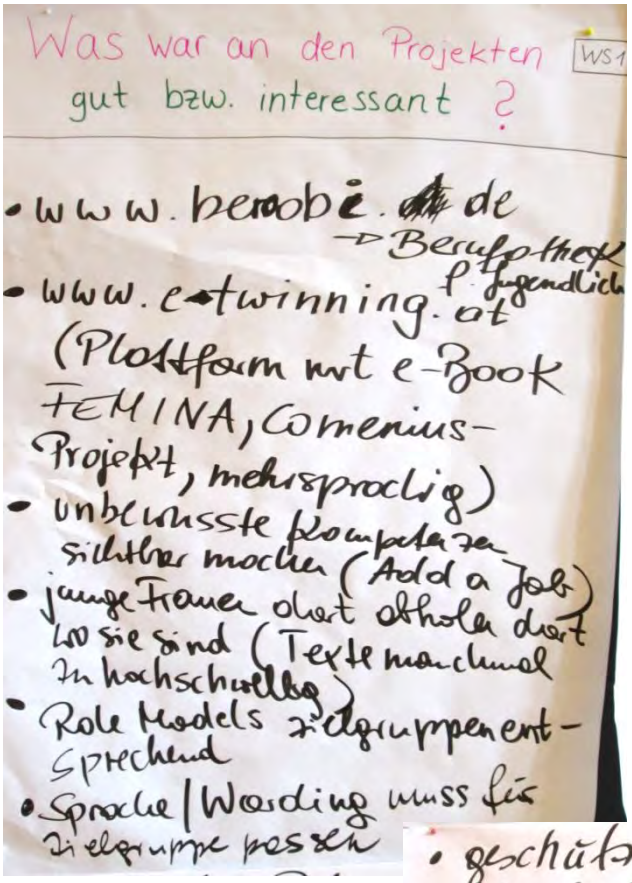
Rechnungsadresse (wenn diese von der Zustelladresse abweicht)

Institution	
Zusatz	
Name	
Straße, Nr.	
PLZ	
Ort	

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung.

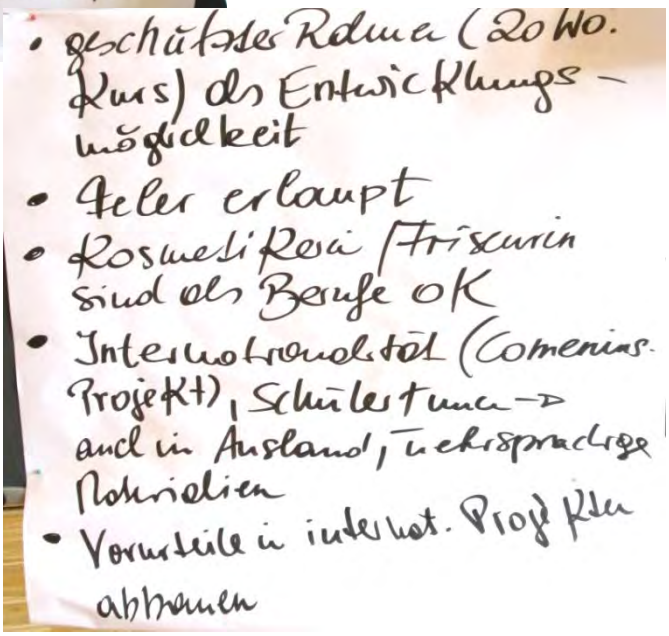
WORKSHOPDOKUMENTATION

Workshop 1:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen

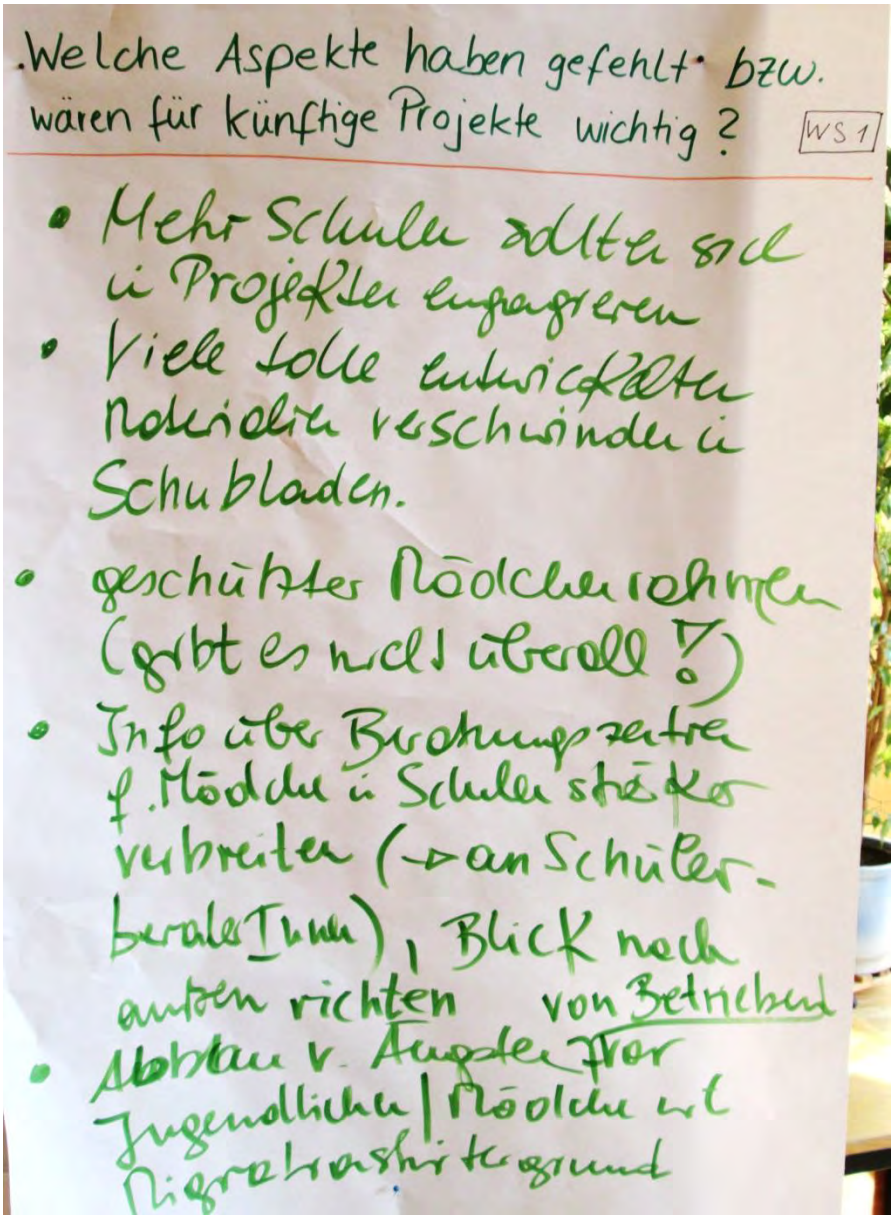


www.beroobi.de

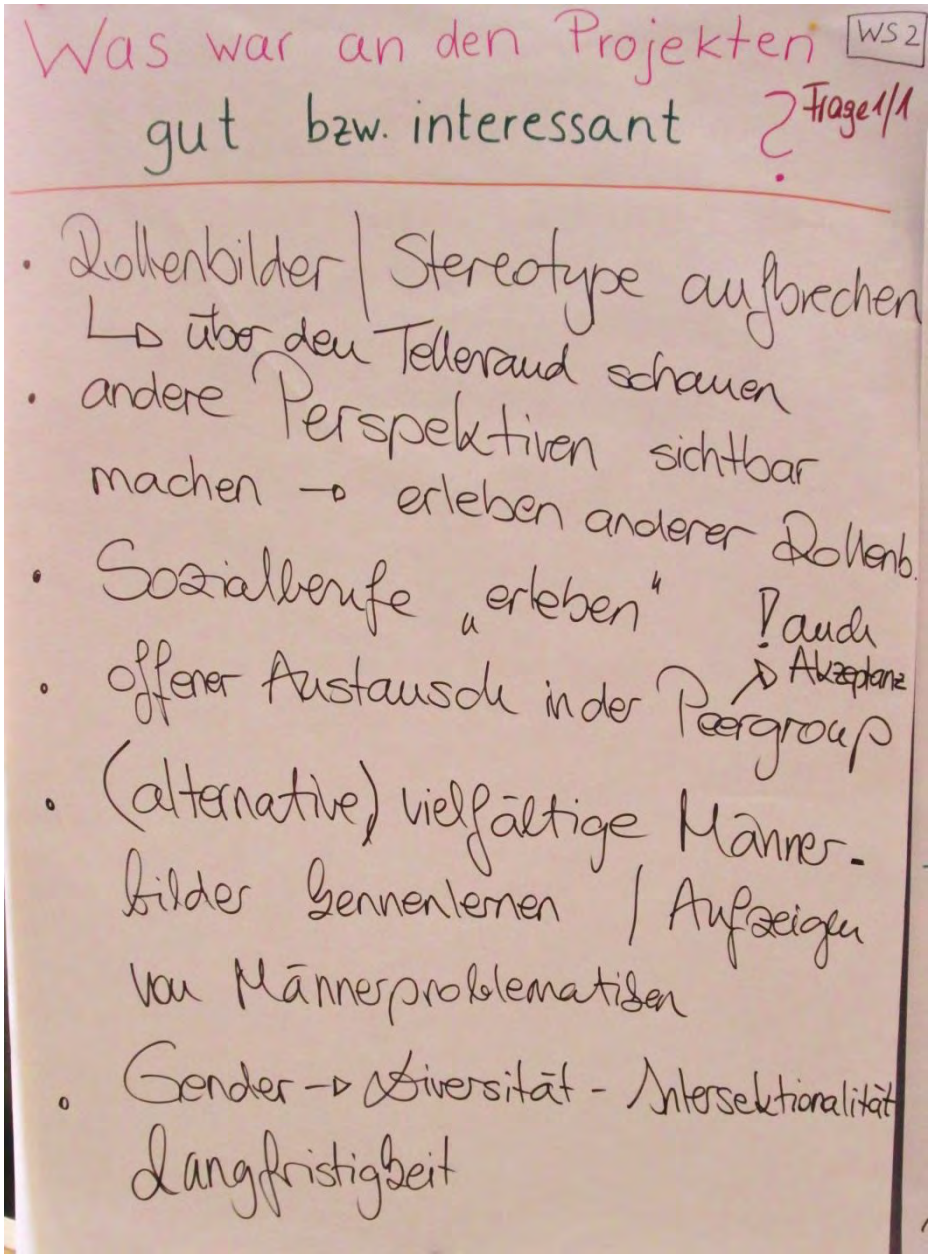
www.e-twinning.at



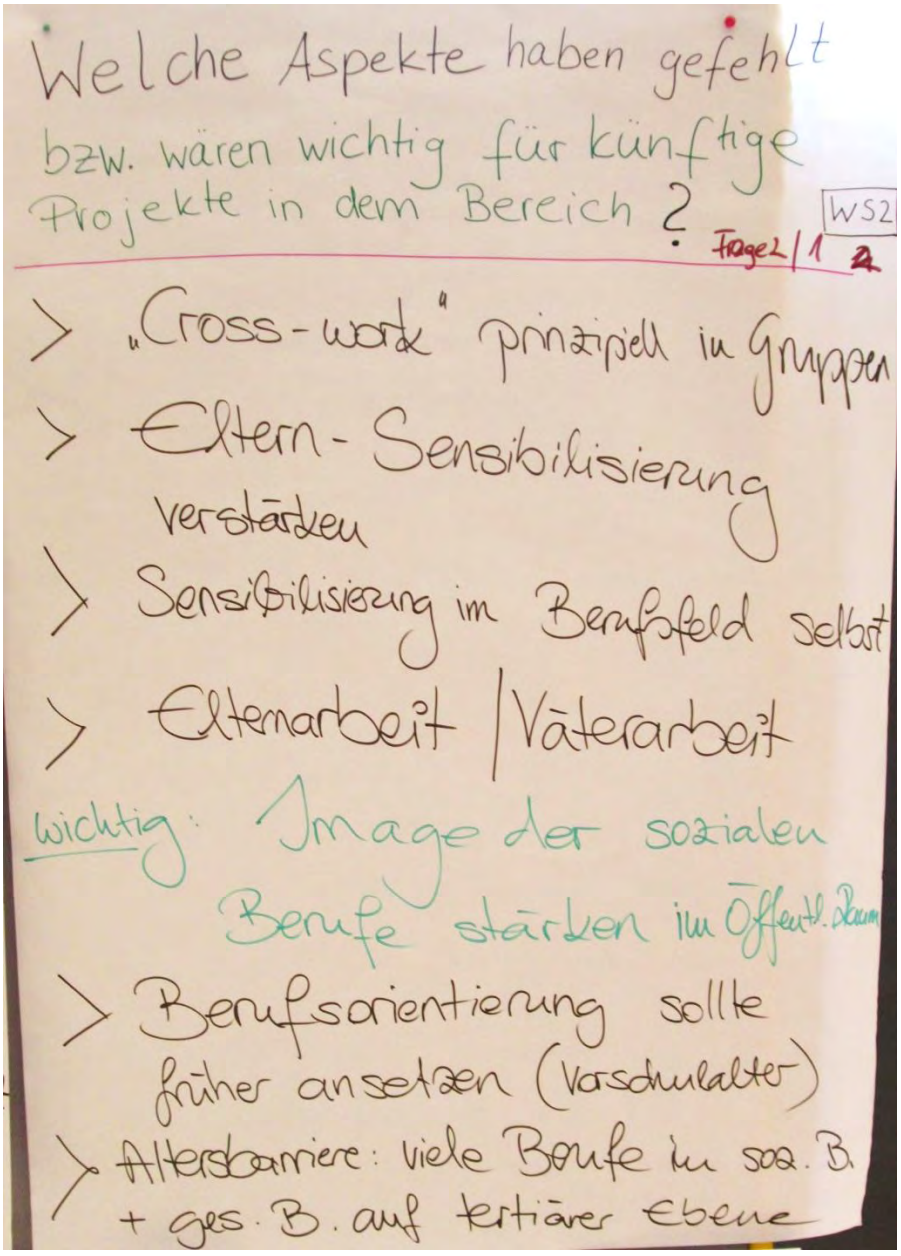
Workshop 1:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Mädchen und Frauen



Workshop 2:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern

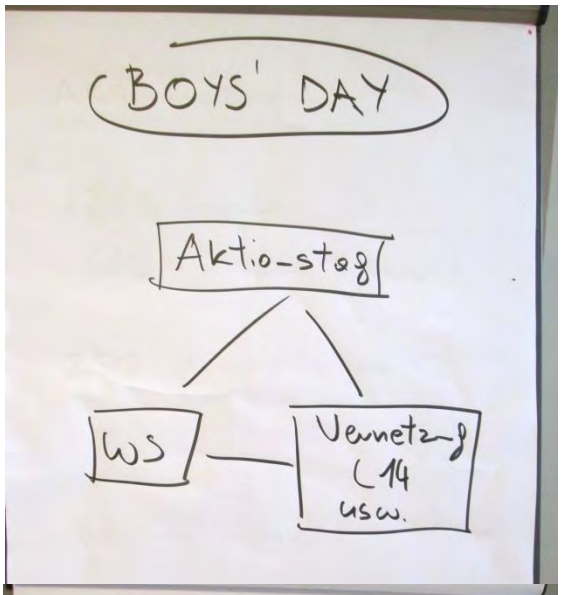


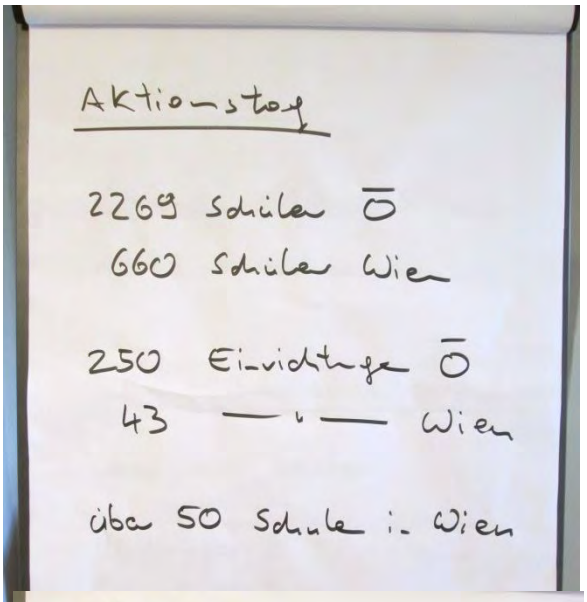
Workshop 2:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern

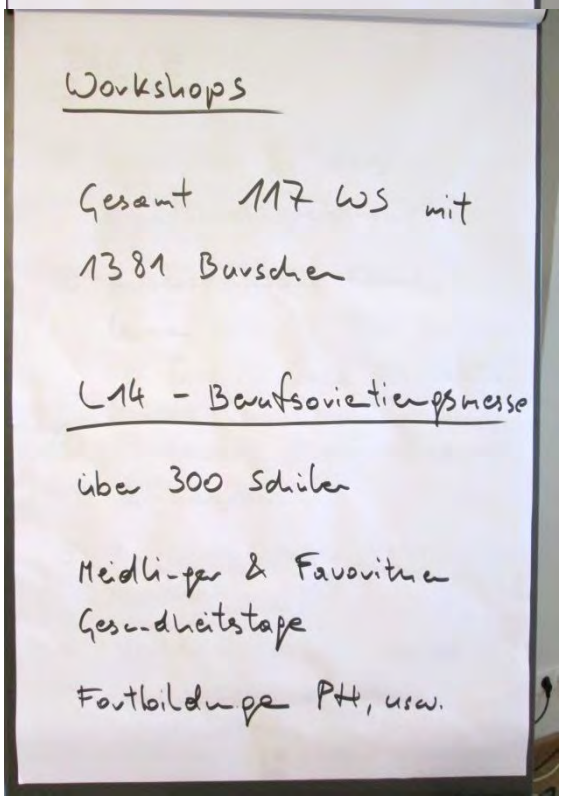


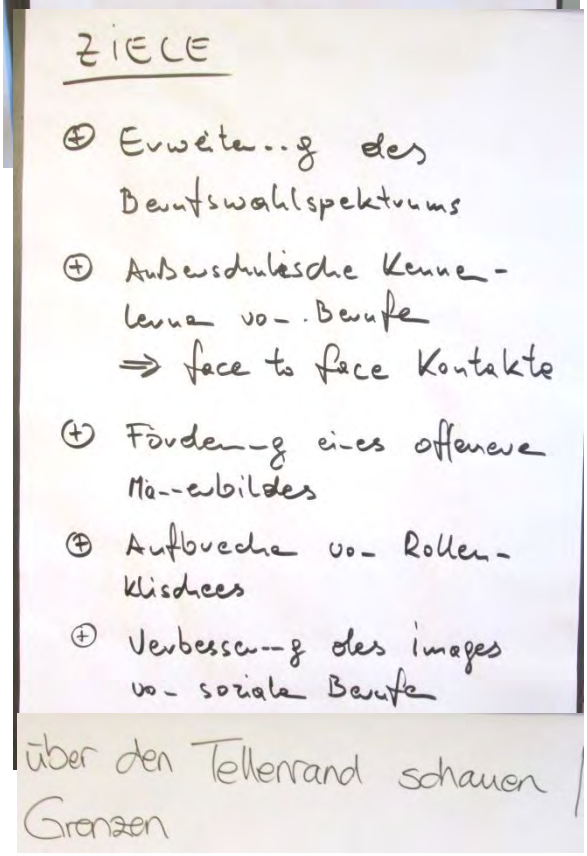
Workshop 2:
Das ist ja wieder (stereo)typisch! Berufswahl von Burschen und Männern

Nähere Informationen, wie auch Jahresberichte, Aktivitäten und Videos finden Sie unter: www.boysday.at

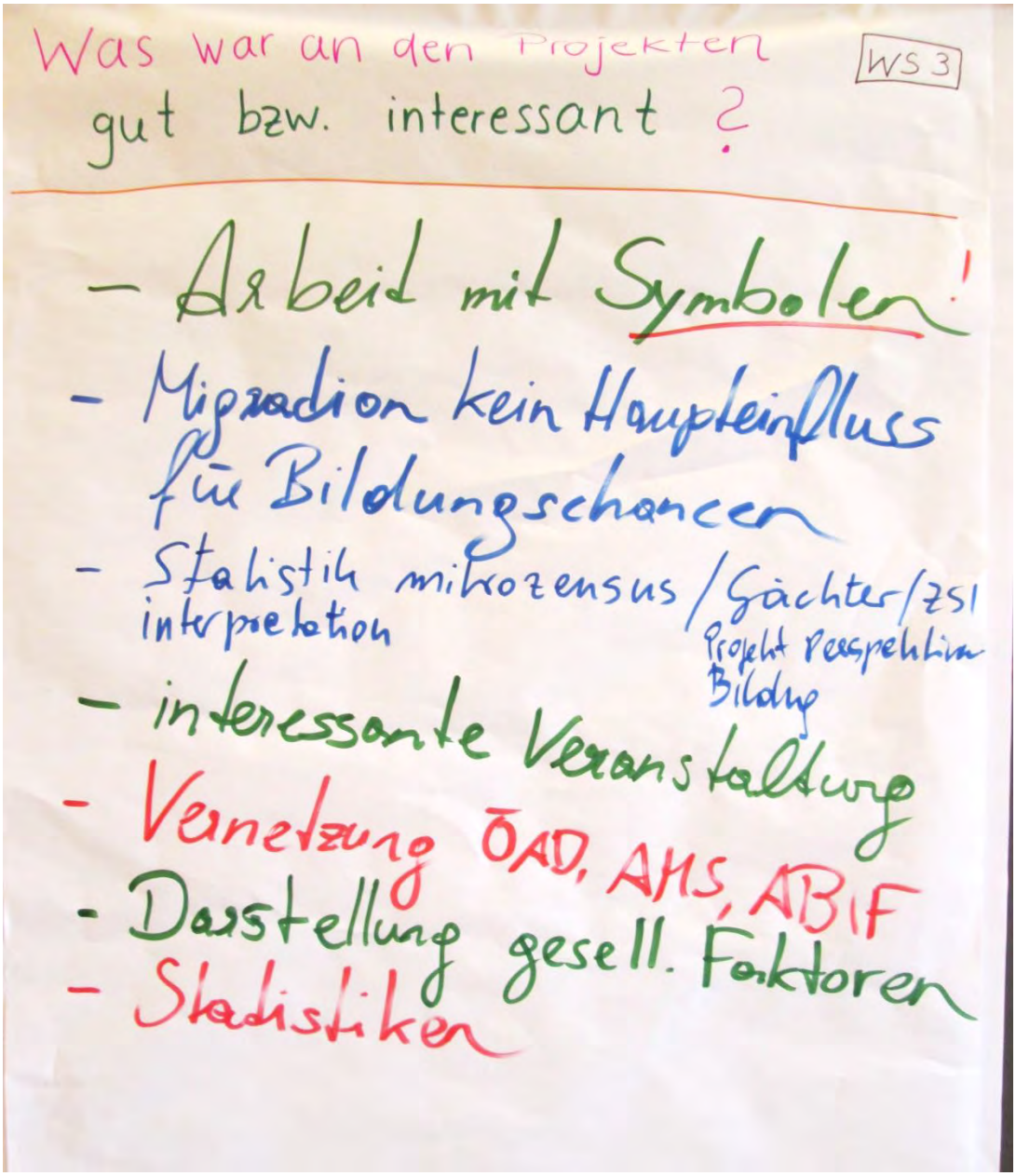




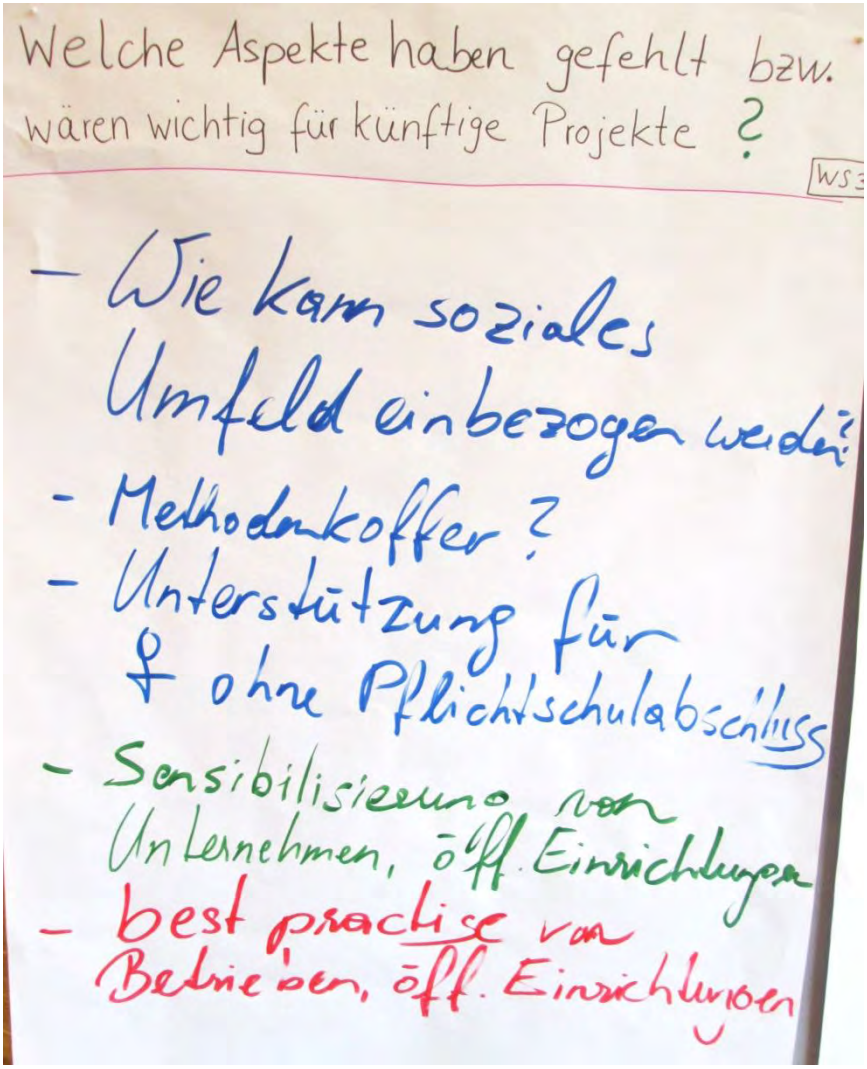




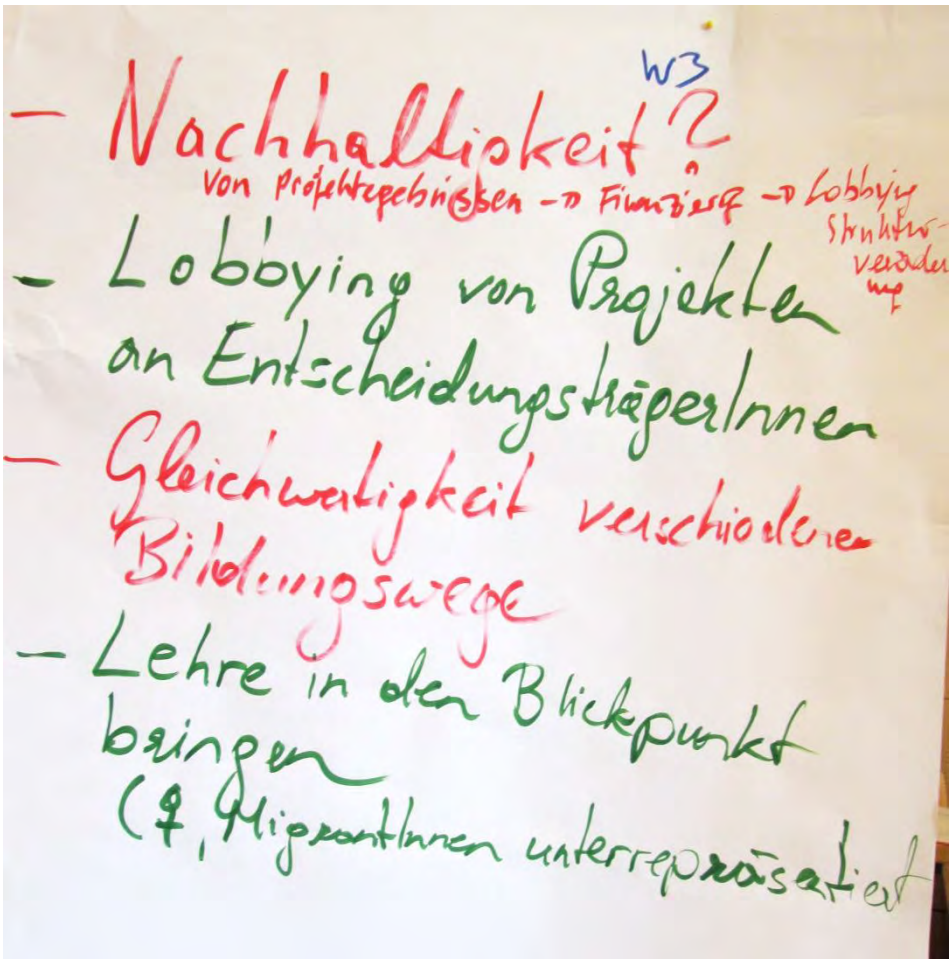
Workshop 3:
Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?



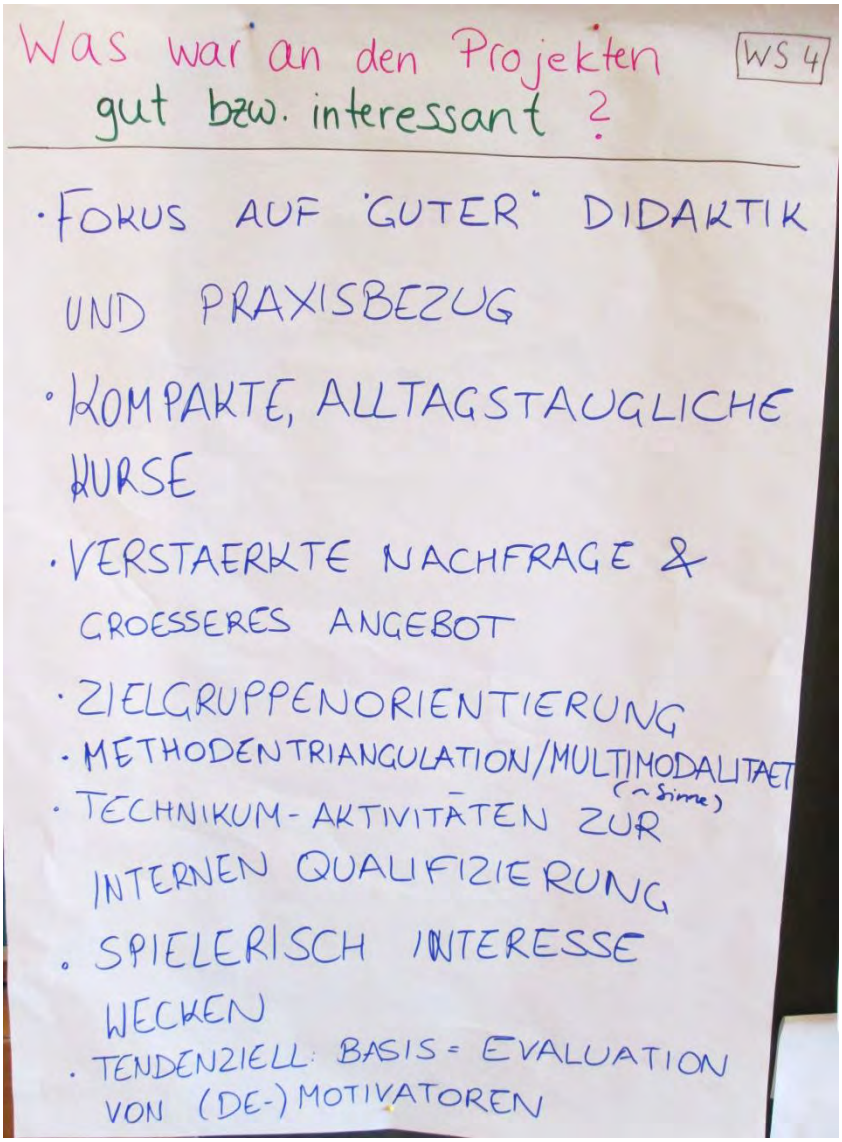
Workshop 3:
Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?



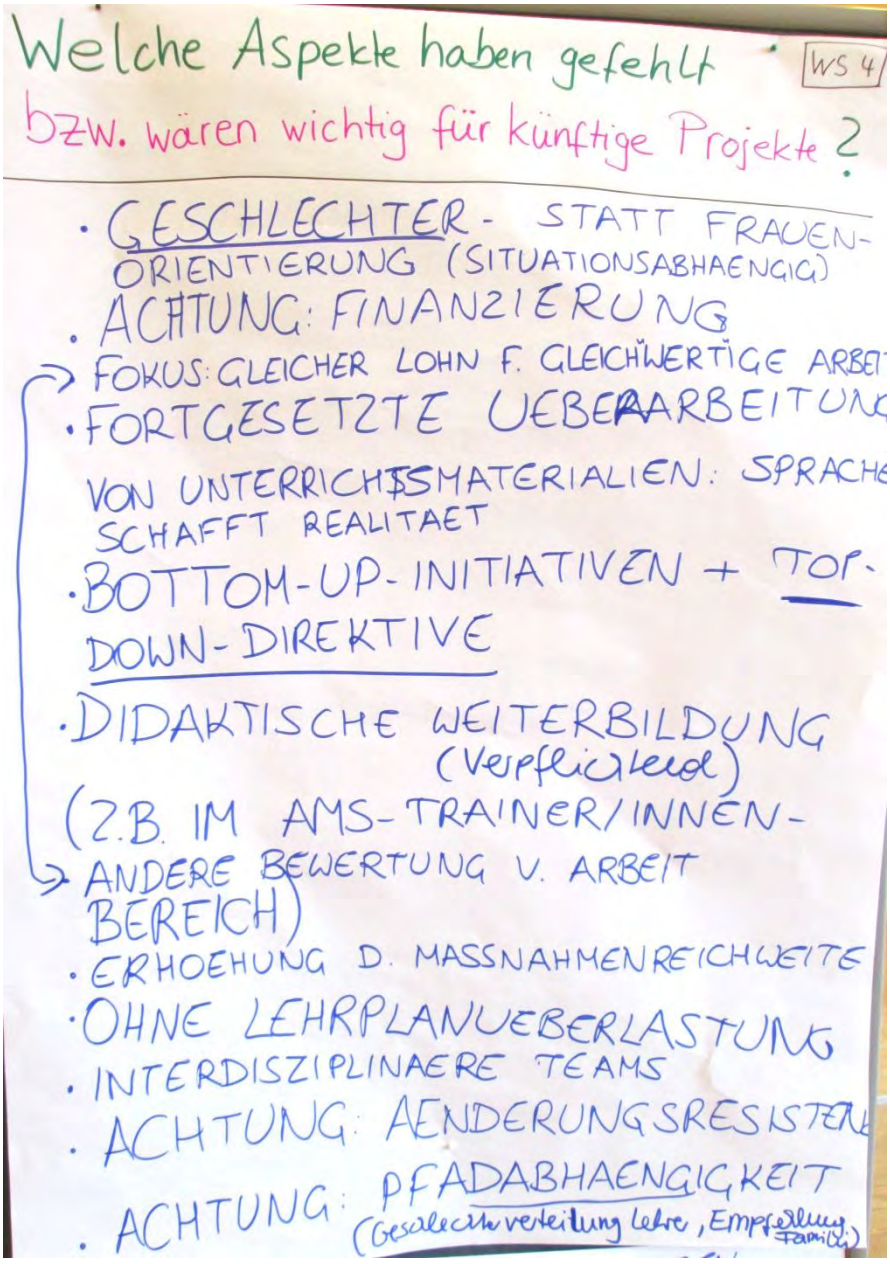
Workshop 3:
Herkunft und Gender – wichtige Einflussfaktoren bei der Berufswahl?



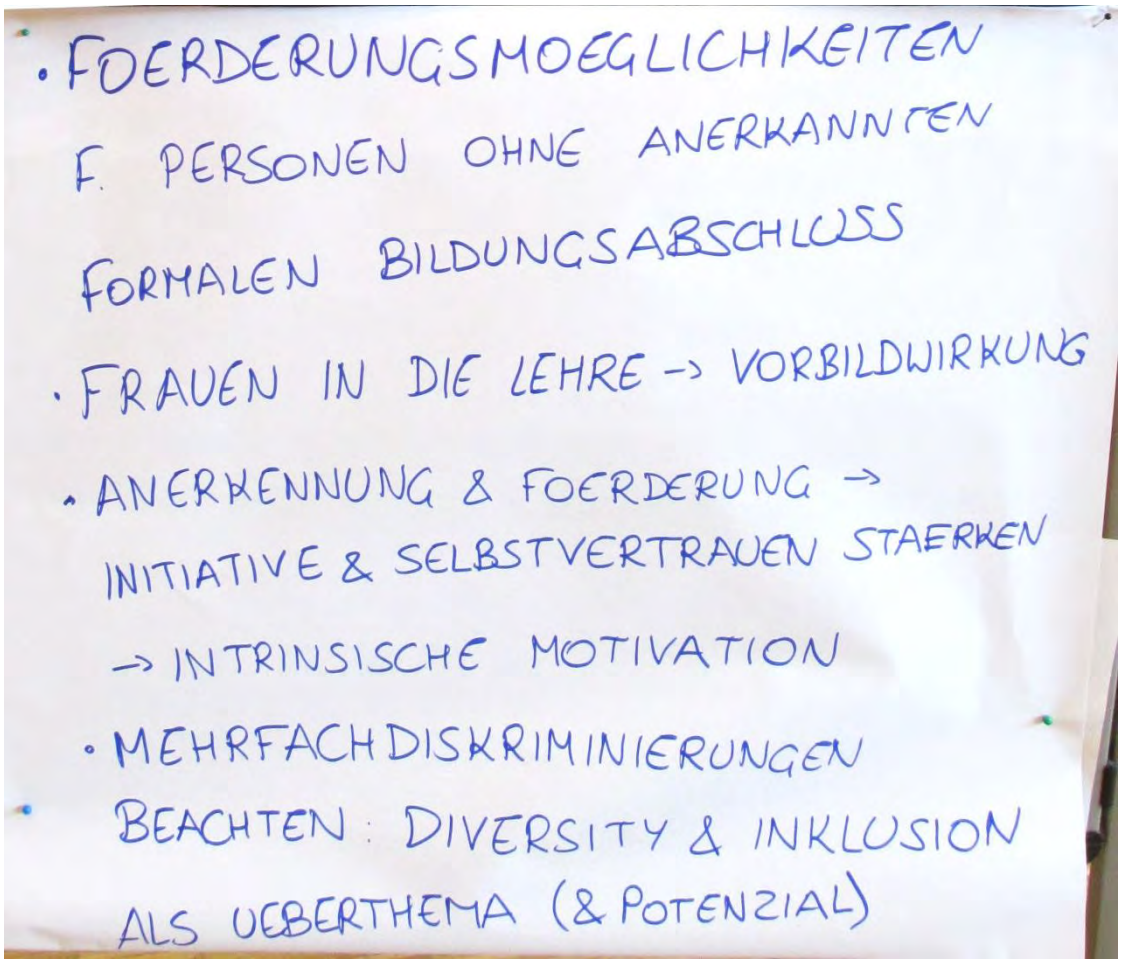
Workshop 4:
Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele



Workshop 4:
Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele



Workshop 4:
Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele



Workshop 4:
Unterricht und Ausbildung gendergerecht gestalten: Best Practice Beispiele

Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation.

Erhältlich
unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BW_Frauen_FIT.pdf