

15 Jahre Girls' Day Tirol

Ansatzpunkte zur Minimierung von gender-gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl

19. Mai 2016

Landhaus Innsbruck

Roswitha.Tschenett@bmbf.gv.at

(Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Überblick

1. Wo zeigen sich anhaltende markante gender-gaps und Geschlechtersegregationen im Schul- und Bildungsbereich? (Auswahl Daten)
2. Wichtige Handlungsfelder/Ansatzpunkte des BMBF zum Abbau der gaps bzw. von Segregationen

Die zehn häufigsten Lehrberufe ö-weit 2015 – Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ, Stichtag:

31.12.2015

	MÄDCHEN	Lehrlinge	Anteil weibliche Lehrlinge insges. in %
	Lehrberuf		
1.	Einzelhandel	9.355	25,2
2.	Bürokauffrau	4.333	11,7
3.	Friseurin u. Perückenmacherin (Stylistin)	3.644	9,8
4.	Restaurantfachfrau	1.345	3,6
5.	Köchin	1.332	3,6
6.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.120	3,0
7.	Verwaltungsassistentin	1.085	2,9
8.	Hotel- u. Gastgewerbeassistentin	1.022	2,8
9.	Metalltechnik	886	2,4
10.	Gastronomiefachfrau	771	2,1
	Summe „TOP-10“	24.893	67,0
	Lehrlinge insgesamt	37.144	100,00

	BURSCHEN	Lehrlinge	Anteil männliche Lehrlinge insges. in %
	Lehrberuf		
1.	Metalltechnik	10.839	14,9
2.	Elektrotechnik	8.288	11,4
3.	Kraftfahrzeugtechnik	6.880	9,4
4.	Einzelhandel	4.832	6,6
5.	Installations- u. Gebäudetechnik	4.090	5,6
6.	Maurer	3.022	4,2
7.	Tischlerei	2.932	3,4
8.	Koch	2.501	4,0
9.	Mechatronik	2.166	3,0
10.	Informationstechnologie	1.441	2,0
	Summe „TOP-10“	46.991	64,5
	Lehrlinge insgesamt	72.819	100,00

Die zehn häufigsten Lehrberufe in Tirol 2015 – Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ, Stichtag: 31.12.2015

	MÄDCHEN	Lehrlinge	Anteil weibliche Lehrlinge insges. in %
	Lehrberuf		
1.	Einzelhandelskauffrau	992	26,8
2.	Friseurin u. Perückenmacherin (Stylistin)	410	11,1
3.	Bürokauffrau	405	10,9
4.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	244	6,6
5.	Restaurantkauffrau	167	4,5
6.	Köchin	133	3,6
7.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	107	2,9
8.	Blumenbinderin und –händlerin (Floristin)	87	2,3
9.	Konditorin (Zuckerbäckerin)	86	2,3
10.	Kosmetikerin & Fußpflegerin	71	1,9
	Summe „TOP-10“	2.702	72,9

	BURSCHE	Lehrlinge	Anteil männliche Lehrlinge insges. in %
	Lehrberuf		
1.	Metalltechniker	984	13,6
2.	Elektrotechniker	869	12,0
3.	Kraftfahrzeugtechniker	623	8,6
4.	Einzelhandelskaufmann	585	8,1
5.	Installations- u. Gebäudetechnik	452	6,2
6.	Maurer	374	5,2
7.	Koch	327	4,5
8.	Tischler	271	3,7
9.	Zimmerer	258	3,6
10.	Maler und Beschichtungstechniker	150	2,1
	Summe „TOP-10“	4.893	67,6

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: Bauschlossler, Betriebsschlossler, Bleeschlossler, Fahrzeugfertiger, Feinmechaniker, (Stahl-)Formenbauer, Maschinenbautechniker, Maschinenfertigungstechniker, Maschinenmechaniker, Maschinenschlossler, Mechaniker, Messerschmied, Metalltechnik, Metalltechnik mit Schwerpunkt, Schlosser, Schmied (div.), Stahlbaus Schlosser, 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>

Leistungsvergleichstests nach Geschlecht (PISA 2012)

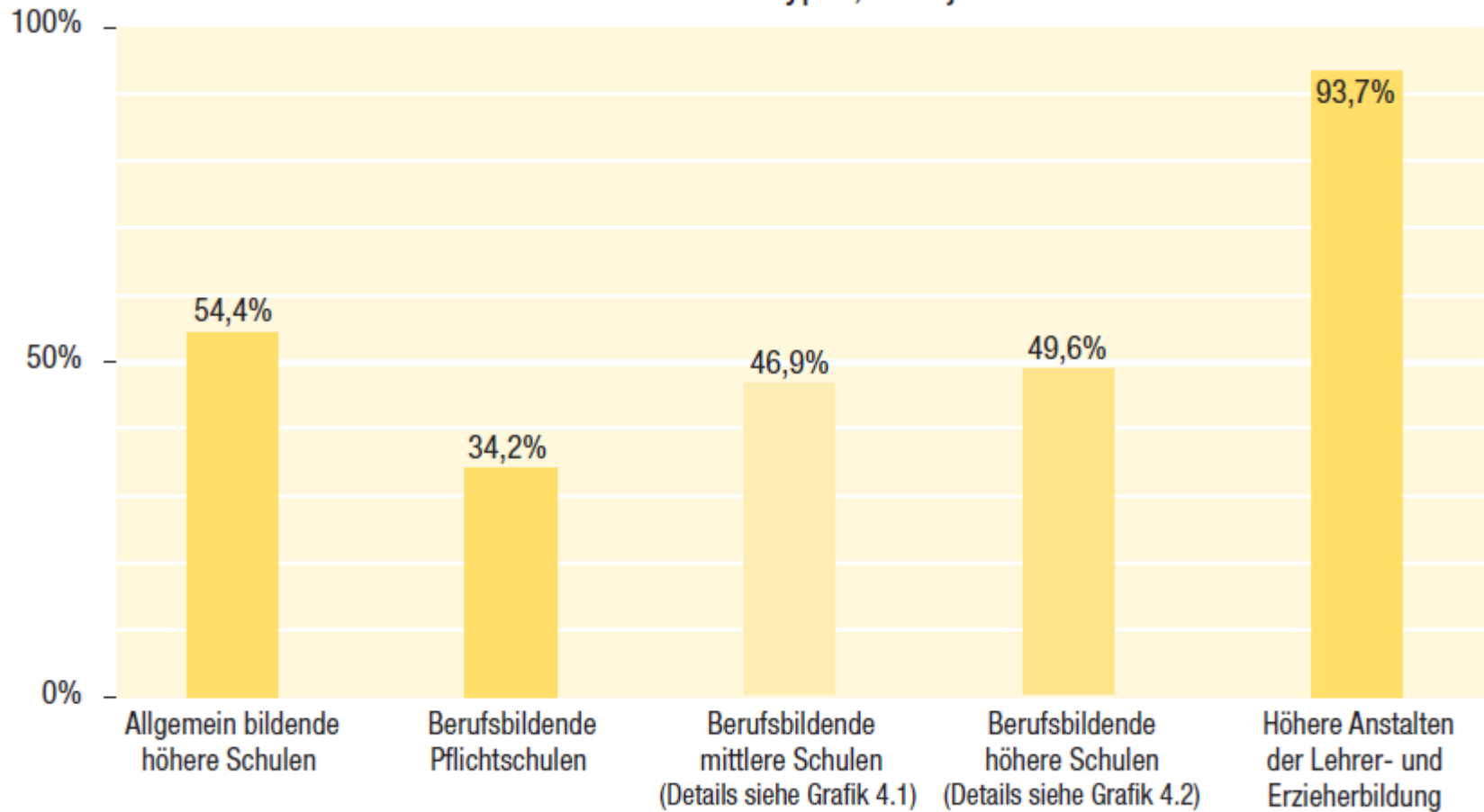
Risiko- und Spitzengruppen

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

Grafik 4: Mädchenanteil nach Schultypen, Schuljahr 2014/15



Einstiegsgehälter nach Bildungsabschluss

(BIBE/Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring
Statistik Austria 2012)

z.B. BMS:

54,5 % d. **Männer** verdienen unter 1.200,-
70,5 % der **Frauen** verdienen unter 1.200,-

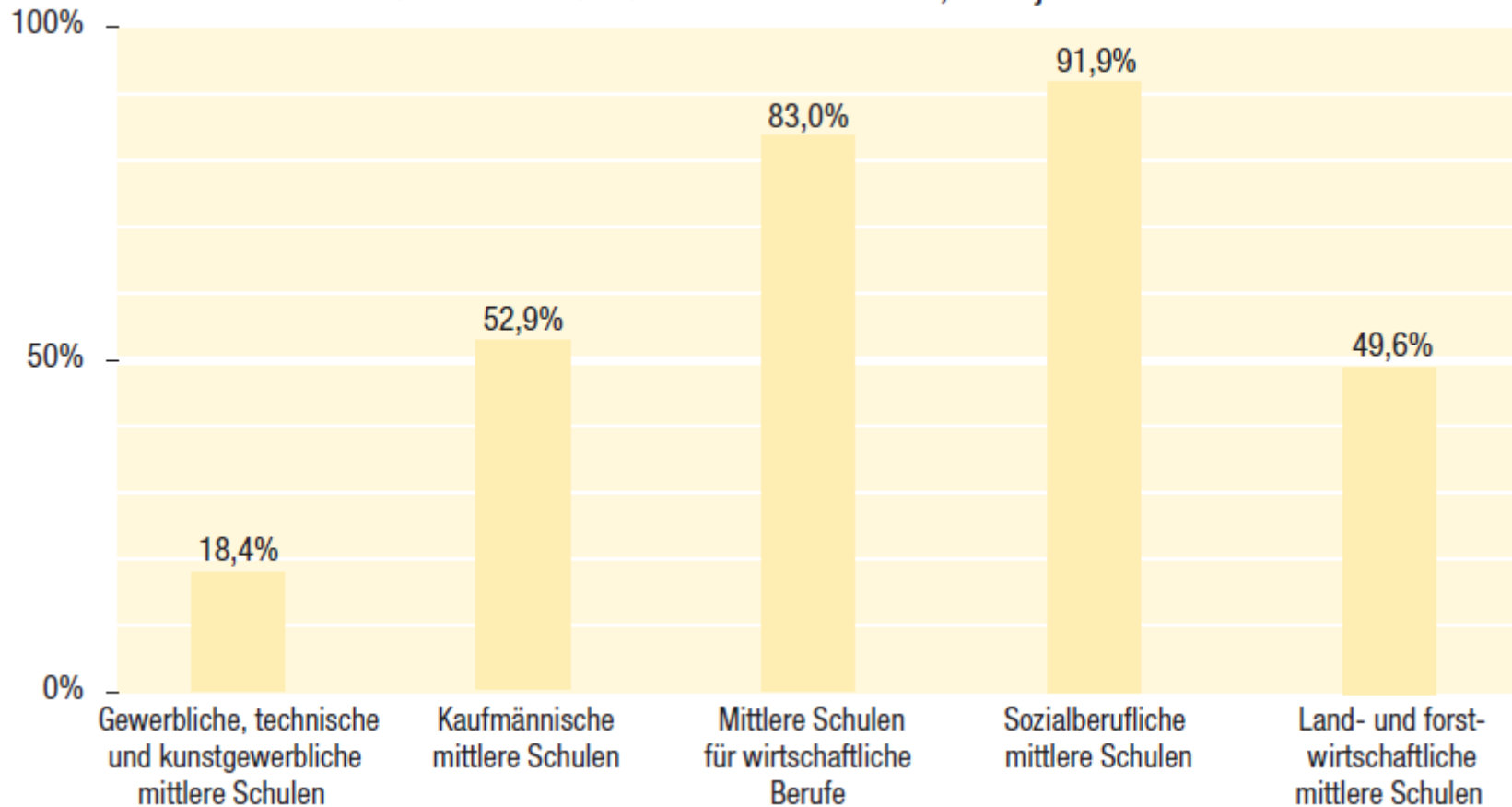
z.B. BHS:

11,8 % d. **Männer** verdienen über 2.400,-
3,0 % der **Frauen** verdienen über 2.400,-

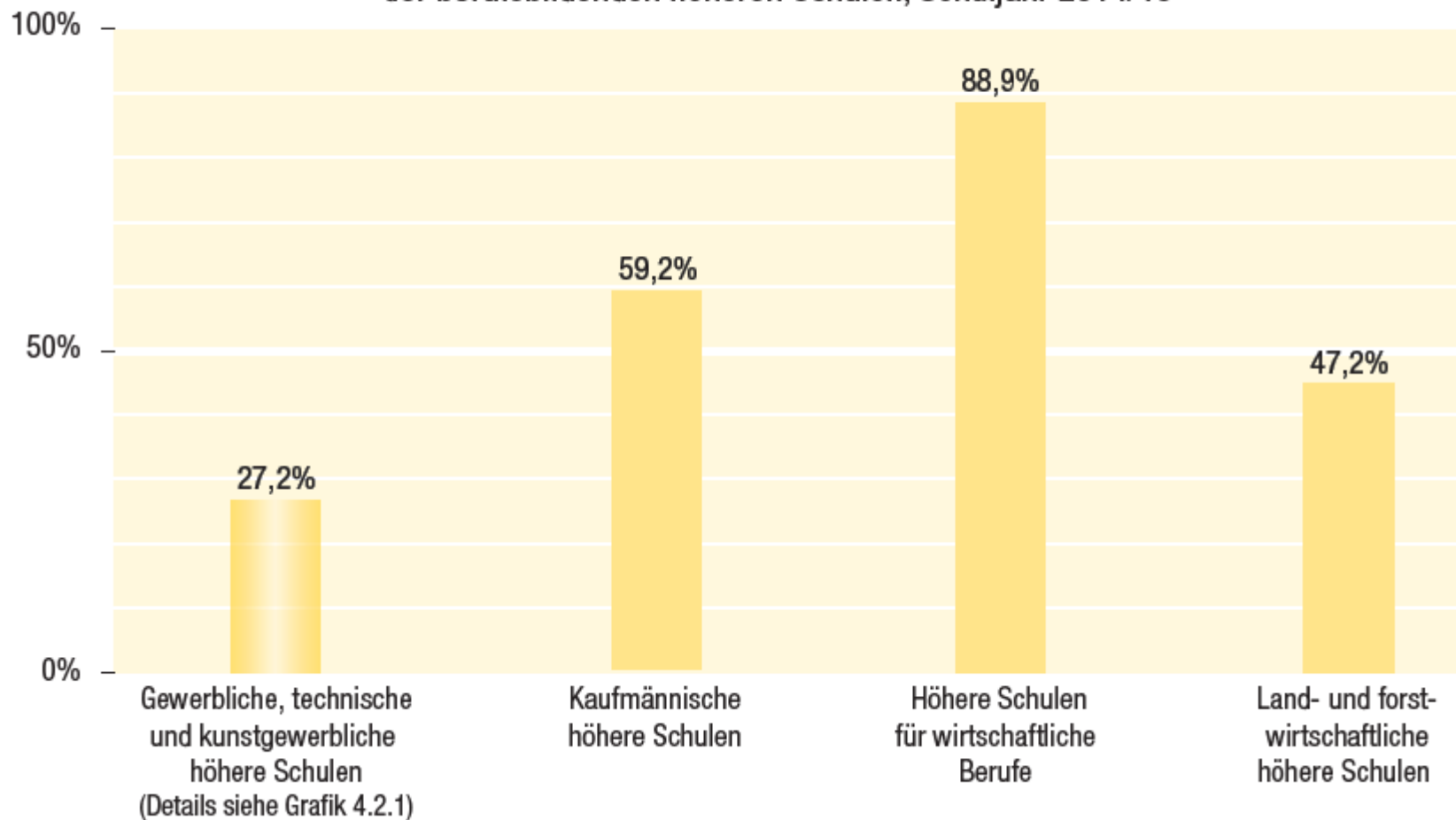
z.B. Masterabschluss:

71 % d. **Männer** verdienen über 2.400,-
43 % der **Frauen** verdienen über 2.400,-

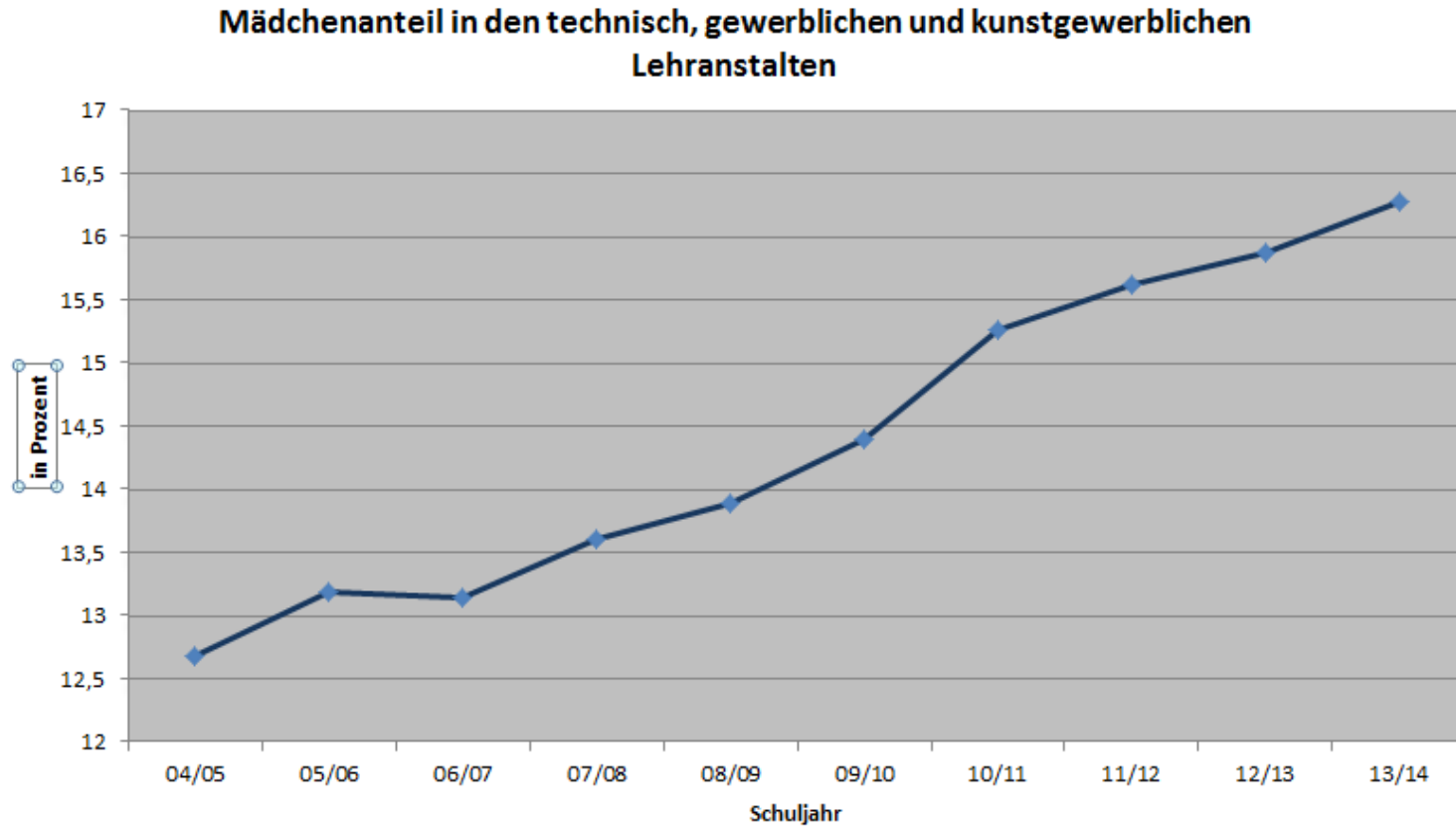
Grafik 4.1: Mädchenanteil in den verschiedenen Ausbildungsrichtungen der berufsbildenden mittleren Schulen, Schuljahr 2014/15



Grafik 4.2: Mädchenanteil in den verschiedenen Ausbildungsrichtungen der berufsbildenden höheren Schulen, Schuljahr 2014/15



Entwicklung Mädchenanteil seit 2004/05

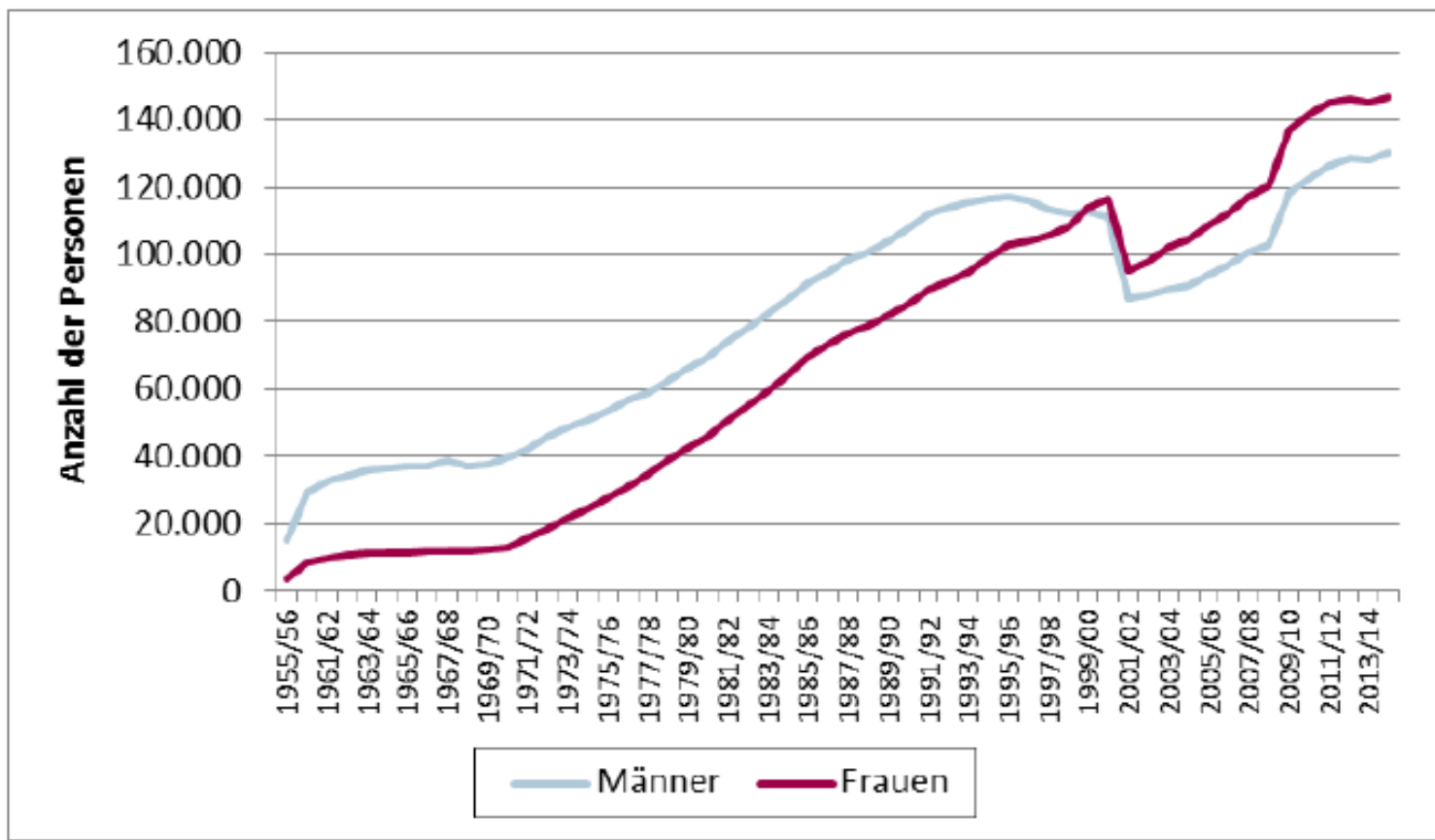


Schülerinnen nach Fachrichtungen

BMBF Abt. II/2 Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Schulen - Schuljahr 2013/14
 Tabelle 4 - SchülerInnen nach Fachrichtungen - Tageschulen

Fachrichtung	Anzahl Schüler	Anzahl Schülerinnen	Anzahl SchülerInnen gesamt	Anteil Schülerinnen
Bautechnik	6.396	1.645	8.041	20,46%
Chemie	918	535	1.453	36,82%
Elektrotechnik/Elektronik	11.827	855	12.682	6,74%
Informatik/ Informationstechnologie	6.475	571	7.046	8,10%
Innenarchitektur u. Holztechn.	1.688	984	2.672	36,83%
Kunst & Design	898	2.251	3.149	71,48%
Masch.ing./Mechatronik	14.337	731	15.068	4,85%
Medien	441	631	1.072	58,86%
Sonstige (LE, SO, TX, UH)	413	457	870	52,53%
Werkstofftechnik	843	125	968	12,91%
Wirtschaftsing./ Betriebsmanagement	3.559	706	4.265	16,55%
Summe	47.795	9.491	57.286	16,57%

Abbildung 22 Ordentlich Studierende an öffentlichen Universitäten



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Hochschulstatistik.

Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studien

(12-Jahres-Vergleich)

Universitäten

Studienjahr 2013/14: **36,4 %** Frauen

Studienjahr 2001/02: **28,2 %**

Fachhochschulen

- Studienjahr 2013/14: **21,3 %** Frauen
- Studienjahr 2001/02: **11,2 %**

Quelle: Gender Monitoring / Datenmeldungen der Universitäten/FH auf Basis UniStEV
AQ Austria auf Basis BiDokVFH; Datenprüfung und -aufbereitung: bmwfw

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: 9,0 %
- 2013/14: 8,2 %

Quelle: Statistik Austria

Männliche Studierende: Pädagogische Hochschule

(Anfänger 2013/14)

- Lehramt für Volksschulen: 9,9 % Männer
- Lehramt Neue Mittelschulen: 32,5 % Männer
- Lehramt Sonderschulen: 15,1 % Männer
- Lehramt Polytechn. Schulen: 65,2 % Männer
- Lehramt Berufsschulen: 66,2 % Männer

Handlungsfelder & Ansätze

Spezielle Angebote
für Mädchen
/Buben

Gleichstellungs-
perspektive in
schulische
Qualitätsentwicklung

Gender Kompetenz
bei PädagogInnen

Stärkung der
Berufsorientierung/
7./8. Schulstufe

Abschaffung früher
Wahlentscheidungen

Handlungsfeld / Ansatz

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** aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisation, z.B. durch **Girls Day, Boys Day..**
- geschlechtshomogene Angebote als **Freiraum**
- Herausforderungen im koedukativen Schulkontext: „was tun mit den Buben?“, Wahrnehmung tlw. als Defizitansatz („Nachhilfeunterricht“, „Sonderbehandlung“ f. M., Festschreibung v. Differenz..)

Handlungsfeld / Ansatz

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

- M./B. brauchen dezidierte Räume/Angebote für BO und (kritische) Auseinandersetzung mit Berufs- und Arbeitswelt - **fehlt dies, wirken geschlechtsspezifische (familiäre und gesamtgesellschaftliche) Sozialisationserfahrungen und Rollenklischees stärker** (Anpassungsprozesse an Rollenerwartungen/Verengung - Buchinger/Gödl 1993)

ad) Stärkung der Berufsorientierung 7./8. Schulstufe

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

Handlungsfeld / Ansatz

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“ besetzt) – viele Faktoren (nicht nur individuelle Interessen) beeinflussen die „Wahl“:

Zusammenlegung der beiden Fächer in der NMS mit SCHOG-Novelle v. 24.4.2012, § 21b u. Lehrplan-Verordnung 30.5.2012

Handlungsfeld / Ansatz

4. Gender-Kompetenz bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

- wenn PädagogInnen sich nicht auch theoriegestützt mit Ursachen/Erklärungsansätzen für Geschlechterdifferenzen auseinandersetzen, werden Stereotypen (unbewusst) tradiert (z.B. M/B „sind halt so..“);
- Geschlechterbezogene Erwartungshaltungen und Zuschreibungen 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)

Grundlagen & Maßnahmen zum Aufbau von Gender-Kompetenz bei PädagogInnen/MultiplikatorInnen

- **Gesetzliche Verankerungen:** PH-Gesetz 2010 (*Gender Mainstreaming, Gender-und Diversitätskompetenz, Gender Studies*) und Verankerung im sog. Kompetenzkatalog des Qualitätssicherungsrats zur PB neu
- **Lehrpläne** (div. Vorgaben bezüglich Gendersensibilität /Gleichstellung – z.B. Passus „Reflexive Koedukation“ f. NMS und AHS)

Konkrete Maßnahmen / Angebote:

- **Weiterqualifizierungsangebote** für PH Mitarbeiter/innen und Vernetzungstagungen der GM-Beauftragten an PH
- Beratung /Begleitung für MINT-LehrerInnen auch hinsichtlich Gender-Kompetenz über bmbf-Projekt IMST <https://www.imst.ac.at/>
- PH Salzburg: **1. Geschlechterpädagogik-Professur und Bundeszentrum Geschlechterpädagogik**; eig. Master geplant

Bsp. Bundesweites Angebot der PH S „Bundesweite BASIS-Kurse für Gender-Kontaktpersonen an NMS“

Termin: Präsenztermin 1: **Di, 18.10.16** von 9:45 bis 16:15 Uhr, Präsenztermin 2: **Di, 08.11.16** von 9:45 bis 16:15 Uhr, Onlinephase zwischen den beiden Präsenzterminen (ca. 4 Stunden Arbeitszeit pro Woche!)

Inhalte und Ziele des Kurses:

- Reflexion der eigenen Wahrnehmung und Haltung
- Austausch von Konzepten und Erfahrungen im Bereich reflexive Koedukation und geschlechtergerechte Pädagogik
- Stärkung der Theorie- und Praxiskompetenz im Bereich Gender_Diversity
- Anregungen zur Verankerung von Gender_Diversity im Leitbild und im Entwicklungsplan
- Rollen- und Funktionsklärung
- Zusammenarbeit mit der Schulleitung
- Ideen zur Verknüpfung mit SQA
- Argumente für die Wichtigkeit und den Nutzen der Arbeit im Bereich Gender_Diversity
- Schulübergreifende Zusammenarbeit

Weitere Informationen: isabella.fritz@phsalzburg.at

Anmeldungen: <https://www.ph-online.ac.at/phsalzburg/wblv.wbShowLvDetail?pStpSpNr=148412&pSpracheNr=1&pMUISuche=FALSE>

5. Integration der Gleichstellungsperspektive in die 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

Konkrete Angebote & Ansätze bei der Verankerung in QIBB und SQA

- **Selbstevaluierungsinstrumente f.Schulen u. Schulaufsicht**

FB für Schüler/innen und Lehrende an BBS zum gender-sensiblen Unterricht und Schulmanagement, Instrument für Schulaufsicht/Pflichtschulen zur Ist-Standserhebung bezüglich Geschlechtergerechtigkeit (sog. **Walkthrough-Instrument**)

- **Integration in Gruppenzielvereinbarung zwischen bmbf/Fachabteilung u.LSI** – Bsp. BAKIP/BASOP

„Die LSI unterstützen die SchulleiterInnen darin, die Gender Kompetenz am Standort im Sinne einer kritischen Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen weiterzuentwickeln und sich mit Fragen rund um das Thema Diversifizierung im Pädagog/innenberuf (z.B. mehr Männer) zu befassen.“ – Begleitprojekt Analyse Aufnahmeverfahren und Websites

- Schwerpunkt „Geschlechtergerechtigkeit“- **Schulpreis 2015**

Bsp. Walkthrough-Instrument für Schulen und Schulaufsicht zur Ist-Standserhebung: Wo steht die Schule im Bereich „Geschlechtergerechtigkeit/Gender-Kompetenz“?

(Stufen der Entwicklung: „Noch Nicht“, „Beginnend“, „Am Weg“, „Ziel“, „Weiterführend“)

Ist-Standserhebung Bsp. „**NOCH NICHT**“

Gender-Kontaktperson(en)

- Die Schule hat zwar eine Gender-Kontaktperson nominiert, diese ist jedoch nicht sichtbar bzw. dem Kollegium nicht bekannt.

Schulleitung & Lehrkörper

- Gender-Kompetenz, reflexive Koedukation, gendersensible Pädagogik und Geschlechtergerechtigkeit haben keine Relevanz für Schulleitung oder Kollegium. Engagierte Lehrpersonen im Bereich Mädchen- oder Bubenarbeit werden mitunter belächelt

Unterricht

- An der Schule ist das generische Maskulinum (mündlich und schriftlich) vorherrschend.
- Im Allgemeinen ist der Frontalunterricht die vorherrschende Unterrichtsmethode, wodurch Schülerinnen und Schüler ungleiche Anteile an Zuwendung und Aufmerksamkeit erhalten.
- Geschlechterstereotype (z.B. „Technisches Werken ist nichts für Mädchen“ – „Buben sind halt wilder“ ...) werden unkritisch transportiert.

Wo steht die Schule im Bereich „Geschlechtergerechtigkeit“? Ist-Standserhebung / **NOCH NICHT:**

Berufsorientierung

- Die BO-Zuständigen an der Schule haben sich noch keine Gedanken bezüglich Geschlechterstereotypen in der Bildungs- und Berufswahl gemacht und befinden, dass Mädchen und Buben quasi von Natur aus unterschiedliche Begabungen und Interessen haben.

Ressourcen

- Die Schulbibliothek ist überwiegend mit Kinder- und Jugendliteratur, die Rollenstereotype verfestigt, ausgestattet. Bei der Auswahl bzw. Anschaffung der Bücher sind Aspekte wie vielfältige/nichtstereotype Rollengestaltung und Identifikationsfiguren für Mädchen und Buben bedeutungslos

Wo steht die Schule im Bereich „Geschlechtergerechtigkeit“?

Ist-Standserhebung / **AM WEG:**

Gender-Kontaktperson(en)

- Als Gender-Kontaktpersonen fungieren eine Lehrerin und ein Lehrer. Diese sind nach innen und außen gut sichtbar und agieren als Multiplikator/innen.

Unterricht

- Die Schule setzt Maßnahmen zur Förderung einer nicht-stereotypen Schwerpunkt- bzw. Fächerwahl und insbesondere zur Förderung der MINT-Kompetenzen von Mädchen. Auf geschlechtersensible und gleichstellungsorientierte Unterrichtskonzepte und -materialien können alle Lehrkräfte zugreifen.
- Werkunterricht: Die Lehrkräfte zeigen große Kooperationsbereitschaft und erarbeiten gemeinsam Konzepte für die verschränkte Arbeit im Bereich Technisches und Textiles Werken.

Berufsorientierung

- Ein Großteil der für BO zuständigen Lehrkräfte ist sich der Problematik der geschlechterstereotypen Berufswahl bewusst, haben sich mit Möglichkeiten einer geschlechtssensiblen BO auseinandergesetzt und nutzen die Aktionen Girls' Day und Boys' Day für ihre Schüler/innen

Weitere Informationen

Webseite des BMBF mit grundsätzlichen Informationen:

- www.bmbf.gv.at/gleichstellung-schule
- www.bmbf.gv.at/frauen/
- <https://www.meine-technik.at/>

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 geschlechtergerechten Verteilung gesellschaftlich
notwendiger Arbeit

= Gesamtgesellschaftliche Herausforderung

und betrifft:

**Bildungspolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik,
Wirtschafts- und Sozialpolitik, Lohnpolitik ...**