



## Inhalt

1	Ziele des Workshops und Programm .....	3
2	Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen .....	4
3	Ziele und Erwartungen an den Workshop .....	5
4	Gleichstellungsziele des AMS Österreich-Umsetzungsschwerpunkte .....	6
5	Die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt .....	11
6	Vorstellung der Methodendatenbank .....	12
7	Reflexion der TrainerInnentätigkeit (World Café) .....	13
8	Ausprobieren verschiedener Übungen aus dem BO-Frauenhandbuch.....	17
9	Mündliches SE-Feedback in einem Abschluss-Blitzlicht .....	20

## 1 Ziele des Workshops und Programm

- Information über arbeitsmarktpolitische Gleichstellungsziele und Arbeitsschwerpunkte des AMS Österreich.
- Information über das Methodenhandbuch Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen.
- Reflexion und Training von frauenspezifischer Methodik.

### Zielgruppe:

Trainerinnen und Trainer in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen sowie FachtrainerInnen.

### Vorgesehenes Programm:

<b>9.00-9.40</b>	Moderation: Besprechung des Programms mit den TeilnehmerInnen, Klärung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Workshop. <b>Dr. Alfred Fellingner, Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif)</b>
<b>9.40-10.10</b>	Darstellung der Situation von Frauen am (österreichischen) Arbeitsmarkt. <b>Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif)</b>
<b>10.40-11.10</b>	Gleichstellungsziele des AMS Österreich – Umsetzungsschwerpunkte. <b>Dr.<sup>in</sup> Pauline Pointner, AMS Österreich (Frauenrefentin)</b> <b>Mag.<sup>a</sup> Angelina Berndorfer, LGS Salzburg (Frauenrefentin)</b>
<b>10.10-11.30</b>	PAUSE
<b>11.30-13.00</b>	<u>Workshop-Modul:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiede von frauenspezifischen Trainings und von gemischtgeschlechtlichen aus Sicht der TrainerInnen.</li> <li>• Unterschiede von Frauen und Männern im Training.</li> <li>• Genderspezifisches TrainerInnen-Verhalten.</li> </ul>
<b>13.00-14.00</b>	MITTAGESSEN
<b>13.00-16.30</b>	<u>Trainings-Modul:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausprobieren von Übungen des BO-Frauenhandbuchs.</li> <li>• Diskussion und Reflexion verschiedener Methoden.</li> </ul>

## 2 Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerInnen

### Liste der TeilnehmerInnen

Titel	Vorname	Nachname	Organisation
	Ulrike	Aigner	FrauenTrainingsZentrum (Verein ALOM)
	Maria	Bahl	bit schulungcenter
	Dagmar	Barta	die Berater
Mag. <sup>a</sup>	Monika	Egger	BBRZ Reha GmbH
	Heidi	Fitzinger	Bfi Innviertel
Mag. <sup>a</sup>	Manuela	Fritz	BBRZ Reha GmbH
Mag. <sup>a</sup>	Ingrid	Gabriel	ARTIS-Betriebe Unterland
	Martina	Geroldinger	KAOS Bildungsservice GmbH
	Barbara	Holzer-Flemmich	bfz Salzburg
	Ingrid	Hribernig	bfi Salzburg
Dr. <sup>in</sup>	Dorothea	Juric	ibis acam Bildungs GmbH
	Marisjella	Kitting	Initiative 40
Mag. <sup>a</sup>	Sandra	Klein	Zukunftszentrum Tirol
	Ursula	Koch	bit schulungcenter
	Sandra	Ladinig	bfi Salzburg
Mag.	Peter	Laher	
Mag. <sup>a</sup>	Maria-Luise	Leitner	LFI Steiermark
	Martina	Limpöck	die Berater Unternehmens GmbH
	Andrea	Lipp	ibis acam Bildungs GmbH
	Karin	Mascha	Pro Mente Integrationsassistenz
Mag. <sup>a</sup>	Karin	Pfaundler	bfz Innsbruck
	Luzie	Rödl	bfz Salzburg
Mag. <sup>a</sup>	Isolde	Schauer	FAB Salzburg
Mag. <sup>a</sup>	Ulla	Schneider	Projekt NESIB
Mag. <sup>a</sup>	Ruth	Schossleitner	FAB Arbeitsstiftungen
	Sabine	Schweitzer	bitonline
Mag. <sup>a</sup>	Roswitha	Stabinger	KAOS Bildungsservice GmbH
	Andrea	Stelzer	ALOM FrauenTrainingsZentrum
Mag. <sup>a</sup>	Angelika	Stockhammer	Caritas für Menschen mit Behinderungen
Mag. <sup>a</sup>	Sigrid	Thor	ibis acam Bildungs GmbH
	Ursula	Weber	gehauf gmbh
	Sabine	Wohlfarth	die Berater
	Heidi	Zimmermann	LFI Steiermark

### 3 Ziele und Erwartungen an den Workshop

#### Welche Vorerfahrungen habe ich in der BO mit/für Frauen?

Die TeilnehmerInnen berichtet, bereits viel Erfahrung in der Berufsorientierung mit Frauen gesammelt zu haben. Auch diejenigen, die noch keine expliziten Erfahrungen mit reinen Frauengruppen gesammelt haben, sehen sich aber in ihrer bisherigen Berufspraxis oft indirekt mit dem Thema konfrontiert, da die Berufsorientierung für Frauen auch für die TeilnehmerInnen eine Rolle spielt, die in der Arbeitsvermittlung oder in ähnlichen Bereichen tätig sind.

#### Was müsste passieren, dass der Workshop ein Misserfolg wird?

- Wenn nichts Neues mitgenommen werden kann.
- Wenn kein Vernetzen stattfindet.
- Wenn nur Daten oder Fakten präsentiert werden, die bereits alle kennen.
- Wenn es langweilig ist.
- Wenn nicht miteinander gesprochen wird.
- Wenn keine praxisbezogenen Erfahrungen ausgetauscht werden.
- Wenn nicht inhaltlich Neues vor allem im Bezug auf Methoden präsentiert wird.

#### Was müsste passieren, dass der Workshop ein Erfolg wird?

- Vernetzen muss stattfinden.
- Da TeilnehmerInnen aus sieben verschiedenen Bundesländern anwesend sind, ist es interessant zu erfahren, wie es woanders aussieht.
- Neuigkeiten erfahren.
- Interesse an Politisierung von TrainerInnen.
- Qualifizierung von TrainerInnen.
- Miteinander sprechen und Erfahrungen austauschen.
- Eine Antwort auf die Frage „Gibt es überhaupt spezifische Methoden für Frauen?“ finden/erhalten.
- Welches Gender-Konzept steht hinter diesen Methoden?
- Informationen über Beurteilungskriterien des AMS für TrainerInnen.
- Mindestens eine neue Übung, die wirklich einsetzbar ist, ausprobieren/erfahren.
- Informationen über die Zuteilung von KlientInnen zu Kursen durch AMS-BetreuerInnen bekommen.

## 4 Gleichstellungsziele des AMS Österreich-Umsetzungsschwerpunkte

Dr.<sup>in</sup> Pauline Pointner, AMS Österreich (Frauenreferentin)  
Mag.<sup>a</sup> Angelina Berndorfer, LGS Salzburg (Frauenreferentin)

Gender Mainstreaming wurde vom AMS als Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele aufgegriffen, sowohl intern in der *Mitarbeiterinnenförderung* als auch insbesondere was die *Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik für die KundInnen des AMS* betrifft. Im Jahr 2003 haben der Vorstand und die LandesgeschäftsführerInnen des AMS die systematische Implementierung und Stabilisierung von Gender Mainstreaming im AMS vereinbart. Die Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen der Bundesgeschäftsstelle war gemeinsam mit den Frauenreferentinnen/Gender Mainstreaming-Beauftragten in den Landesgeschäftsstellen verantwortlich für die Durchführung des Projekts.

Die Gleichstellungsziele des AMS sind:

- **Erwerbstätigkeit:** Frauen sollen gleichermaßen ins Erwerbsleben integriert sein (Existenz/Eigenständigkeit);
- **Berufswahl:** Frauen sollen den gleichen Zugang zu allen Berufen haben;
- **Einkommen:** Frauen sollen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen, das heißt auch gleich viel wie Männer verdienen.

Im Rahmen des sog. **Gender Budgeting** muss es auch einen 50%-Frauenanteil am Budget des AMS geben.

**Zu den Umsetzungsschwerpunkten des AMS im Jahr 2008 zählen:**

1. **Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm 2006 – 2008 „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“:** Das Ziel des Programms ist die Teilnahme von Frauen an nicht traditionellen Ausbildungen mit mindestens Lehrabschluss. Als nicht traditionelle Ausbildungen gelten die Berufe mit geringem Frauenanteil laut Lehrberufsliste, ergänzt um die Erweiterungswünsche der Landesorganisationen. Mit dem Programm wird ein qualitativer Akzent im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele „Segregation auf dem Arbeitsmarkt überwinden“ und „Einkommensunterschiede abbauen“ (LFP) gesetzt und die Gleichstellungsorientierung der arbeitsmarktpolitischen Zielsteuerung unterstützt.
2. **WE – Wiedereinstieg unterstützen: Im Rahmen dieses Schwerpunkts bietet das AMS folgendes an:**

### Potenzial erfassen / Aktivierung

- Information (Internet, Broschüren, Öffentlichkeitsarbeit, SEL);
- niederschwellige Angebote, WE-Infoveranstaltungen, Kooperation arbeitsmarktpolitische Frauenberatungsstellen;
- aktive und fördernde Haltung aller AMS-BeraterInnen.

**Ziel: Vormerkung; Klarheit über die Angebote und Anforderungen des AMS.**

### Beratung/Qualifizierung/Vermittlung

- Einzel- und Gruppenberatung im Anschluss an Infoveranstaltungen;

- WE-Schalter als spezielle Anlaufstellen und Know-How-Träger;
- Servicezone übergibt unmittelbar in Beratungszone;
- Qualifizierungsangebote werden aktiv angesprochen (z.B. „WE mit Zukunft“, FIT);
- Unterstützung bei Kinderbetreuungsproblemen (KBH, Information);
- Betreuungsvereinbarung für alle WE.

**Ziele: Teilnahme an WE-Schulungsangeboten (Orientierung und Qualifizierung). Unterstützung beim raschen WE in den Arbeitsmarkt auf weitgehend gleichem oder besserem Qualifikations- und Einkommenslevel. Entwicklung längerfristiger Berufsperspektiven.**

#### Qualifizierung BeraterInnen

- frauenspezifischer Beratungsleitfaden
- spezifische Weiterbildungsangebote

#### Struktur des AMS:

### Das Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium  
für Finanzen



Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit



**Verwaltungsrat**  
**Vorstand (2 Personen)**  
**Bundesgeschäftsstelle**

**Bundesebene**  
Bundesgeschäftsstelle



**Landesdirektorium**  
**Landesgeschäftsführung**  
**Landesgeschäftsstelle**

**Landesebene**  
9 Landesgeschäftsstellen



**Regionalbeirat**  
**LeiterInnen der regionalen**  
**Geschäftsstellen**  
**Regionale Geschäftsstellen**

**Regionen**  
99 Regionalgeschäftsstellen

Das Unternehmen AMS beschäftigt über 4500 MitarbeiterInnen, davon sind **62%** Frauen. 24% der MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit, darunter auch einige der Führungskräfte. **36%** der Führungspositionen sind derzeit mit Frauen besetzt, eine Steigerung auf 50% ist eines der Ziele. Das AMS bietet seinen MitarbeiterInnen **individuelle und flexible Arbeitszeit-Regelungen** sowie die Teilnahme am **Weiterbildungs-Angebot**, das zur Unterstützung der Väter und Mütter mit Kinderbetreuung angeboten wird, an. Frauen können sich in eigenen **Laufbahn-lanungsseminaren** mit ihren beruflichen Karrierevorstellungen auseinandersetzen.

### Frauenanteile an den Führungskräften im AMS

Hierarchieebenen	Frauenanteil an den Beschäftigten	
	1995	2005
Vorstand	0	0
LandesgeschäftsführerInnen	0	22,1%
StellvertreterInnen	11,1%	33,3%
AbteilungsleiterInnen in Bundesgeschäftsstelle und Landesgeschäftsstellen	20,0%	27,2%
LeiterInnen Regionaler Geschäftsstellen	21,2%*	24,2%
StellvertreterInnen	26,5%*	34,7%
AbteilungsleiterInnen in Regionalen Geschäftsstellen	35,2%	40,4%

\* Daten aus dem Jahr 1997, das 1995 nicht erhoben; Quelle: Broschüre „Gender Mainstreaming – Praxisbeispiel AMS“. (siehe: [www.ams.at/frauen](http://www.ams.at/frauen))

### Liste von AMS-Frauenreferentinnen:

Name	Adresse			Telefon	Fax
<b>Gertrude Pruekler</b>	AMS B	Permaystr. 10	7000 Eisenstadt	02682/692-124	139
<b>Christine Perner</b>	AMS K	Rudolfsbahn-gürtel 42	9020 Klagenfurt	0463/3831-9112	190
<b>Maria Aigner</b>	AMS NÖ	Hohenstau-fengasse 2	1013 Wien	01/53136-104	322
<b>Gabriele Hirsch</b>	AMS OÖ	Europaplatz 9	4021 Linz	0732/6963-20737	20690
<b>Angelina Berndorfer</b>	AMS S	Auerspergstr. 67a	5020 Salzburg	0662/8883-7030	7090
<b>Renate Frank</b>	AMS ST	Babenbergerstr. 33	8020 Graz	0316/7081-155	191
<b>Gaby Dallinger-Koenig</b>	AMS T	Andreas-Hofer-Str. 44	6010 Innsbruck	0512/584664-976	58465 6
<b>Kamila Simma-Gaupp-Berghausen</b>	AMS V	Rheinstr. 33	6901 Bregenz	05574/691-80604	80260
<b>Monika Peitsch</b>	AMS W	Landstraßer Hauptstr. 55-57	1030 Wien	01/87871-50013	50490
<b>Hilde Stockhammer</b>	BGS/FRA	Treustr. 35-43	1200 Wien	01/33178-626	161

## Diskussion: Probleme im FiT-Programm

Insbesondere bei Erwachsenen ist die Entlohnung in Form einer Lehrlingsentschädigung zu gering, da die TeilnehmerInnen mit dem Geld nicht auskommen. In Salzburg zahlt die Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und dem KV-Lohn das AMS. So ist es möglich, dass die Frauen ausgebildet werden, aber auch direkt in den Betrieben arbeiten. Anzumerken ist, dass die Maßnahmen regional auch recht unterschiedlich verlaufen. Bestimmte klassische „Männerberufe“ interessieren auch viele Frauen nicht, es werden allerdings auch etwa feinmechanische Berufsausbildungen (z. B.: Hörgeräte-akkustikerin) angeboten, die auf größeres Interesse bei Frauen stoßen. Es gibt sehr viele verschiedene Arten technischer Berufe, die oft gar nicht als „technisch“ wahrgenommen werden.

Seitens der TrainerInnen gibt es die Erfahrung mit dem FiT-Programm, dass viel Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen zu leisten ist. Es gibt auch hier immer noch viele Vorurteile und Fehlinformationen (z.B. Nachtarbeitsverbot, Sanitäreinrichtungen). Seitens des AMS gibt es auch die Erfahrung, dass es oft schwierig ist, die Frauen von einem technischen Beruf zu überzeugen; teilweise springen die Frauen auch aus einem Projekt wieder ab.

### **BeraterInnen haben oft zu wenig Information über Inhalte der Maßnahmen**

Einer Trainerin kritisiert, dass AMS-MitarbeiterInnen oft zu wenig Information über die Maßnahmen selbst haben und daher oft Leute „falsch“ zuweisen. Die AMS-VertreterInnen schreiben den TrainerInnen selbst eine wichtige Rolle zu, die an dieser Stelle die Möglichkeit zur Optimierung haben. Aber es ist Ihnen durchaus bewusst, dass es Reibungsverluste gibt. Obwohl die AMS-BetreuerInnen im Rahmen der internen Aus- und Weiterbildung geschult werden, fehlt neben zeitlichen und finanziellen Ressourcen auch eine psychologische Ausbildung. Diese ist aber bei den TrainerInnen vorhanden, weshalb diese wichtige PartnerInnen und ExpertInnen für das AMS sind. Wesentlich ist aus AMS-Sicht auch die Kommunikation zwischen Trägern und AMS-BeraterInnen. So sollten die Kurs-BetreuerInnen und FrauenreferentInnen auch informiert werden, wenn eine Zuweisung nicht entsprechend vorgenommen wurde.

### **Berücksichtigung von Älteren bei der Rekrutierung als AMS-MitarbeiterInnen – Gibt es eine Altersgrenze für BewerberInnen?**

Es gibt einen Bericht über die AMS-Gleichstellung intern sowie den Frauengleichstellungs- und -förderplan, der die Situation der Frauen im AMS analysiert. Die Frage, ob auch ältere Menschen bei der Rekrutierung speziell berücksichtigt werden oder eventuell sogar ausgeschlossen werden, kann insofern damit beantwortet werden, dass im Frauenförderplan auch ein Augenmerk auf das Alter gelegt wird. Ein Problem könnte aber auch sein, dass sich wenig Ältere (Frauen) bewerben. Da beim AMS die Ausbildungsdauer 2,5 Jahre beträgt, kann es sein, dass Menschen, die nur noch 3 bis 5 Jahre zu arbeiten haben, nicht aufgenommen werden. Eine offizielle Altersbeschränkung gibt es aber beim AMS nicht.

### **Bewertungskriterien für TrainerInnen – Derzeit werden die TrainerInnen-Qualifikation in allen Bundesländern unterschiedlich bewertet, d.h. es gibt keine einheitliche Regelung. Auch hinsichtlich der Transparenz bei den Kriterien gibt es Kritik seitens der TrainerInnen.**

Zu dieser Thematik hat das Forschungsinstitut **abif** das Leonardo-Projekt **QUINORA** mit Unterstützung des AMS Österreich und des BMWA durchgeführt (siehe [www.quinora.com](http://www.quinora.com)).

Hinsichtlich der Zugänglichkeit der Kriterien bei der TrainerInnenbewertung wurde festgestellt, dass alle Träger über diese Kriterien verfügen, die TrainerInnen sich also an die Träger wenden können. Bei Ausschreibungen kann man die Kriterien auch online unter [www.ams.at](http://www.ams.at) oder unter [www.auftrag.at](http://www.auftrag.at) finden. Auf jeden Fall sind die Ausschreibungsrichtlinien regional geregelt, da für die Vergabe von Maßnahmen die LGS (Landesgeschäftsstellen des AMS) zuständig sind. Trotzdem wurde der Wunsch nach einer österreichweiten, für alle transparenten Regelung laut.

### **Problematik der Feedback-Bögen, die durch die TeilnehmerInnen in den Maßnahmen ausgefüllt werden**

Von Seiten der TrainierInnen wird angemerkt, dass das TN-Feedback u.U. auch die TrainerInnen begünstigt, die für die TN „bequemer“ sind. Das AMS ist sich jedoch durchaus bewusst, dass Feedback-Bögen ein ambivalentes Instrument sind. Kritische TrainerInnen, die die KursteilnehmerInnen mit schwierigen Aufgaben konfrontieren, bekommen möglicherweise schlechteres Feedback. Sie werden demnach auch nicht per TrainerIn ausgewertet sondern allgemein.

### **Honorarentwicklung bei den TrainerInnen – sinkende Honorare in den letzten Jahren**

In diesem Zusammenhang merkt Alfred Fellinger an, dass es seitens der GPA, Interessensgemeinschaft [work@education](mailto:work@education) eine Online-Erfassung von TrainerInnen-Honoraren gibt (Honorarbarometer). Diese bestätigt, dass die Honorare am Sinken sind.

### **Anzahl von TrainerInnen in Österreich**

Karin Steiner gibt zu bedenken, dass es kaum Forschung in Österreich dazu gibt. Das heißt, es gibt keine offiziellen Zahlen. Die KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung) veröffentlicht zwar regelmäßig Zahlen zu Erwachsenenbildung, allerdings sind damit nur Personen erfasst, die für Bildungseinrichtungen tätig sind, die Mitglied der KEBÖ sind.

Wenn es einen Kollektivvertrag gibt, kommt es zu einer Nivellierung auf diesen KV. Die TrainerInnen sind größtenteils „EinzelkämpferInnen“, die teilweise für geringe Stundenlöhne arbeiten, was als unsolidarisch gesehen wird. Auf die Frage hin, wieviele Personen als TrainerInnen tätig sind, schätzt Alfred Fellinger eine Anzahl von 10.000 – 30.000. Die Vernetzung ist schwierig, weil so viele verschiedene Interessen zusammen kommen.

## 5 Die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt

Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif)

Download der PPT-Präsentation:

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen/Vortrag\\_Frauen\\_am\\_Arbeitsmarkt.pdf](http://www.abif.at/deutsch/news/events2008/workshopbofrauen/Vortrag_Frauen_am_Arbeitsmarkt.pdf)

### Diskussion

#### Ist das Einkommen von Frauen gegenüber Männern auch bei gleicher Qualifikation/Tätigkeit geringer?

Alfred Fellinger zitiert eine WU-Studie, wonach es auch bei gleicher Qualifikation bzw. ähnlicher Tätigkeit in großen Unternehmen einen sogenannten **gender pay gap** gibt. Der gender pay gap hat unterschiedliche Ursachen: neben den geringeren Aufstiegschancen, den geringer bezahlten „Frauenberufen“ gibt es auch eine Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Auch bei den BeamtInnen zeigen sich große Unterschiede, die darauf beruhen könnten, dass es mehr männliche Führungskräfte gibt und gerade in den letzten Jahren vor der Pension das Einkommen steigt (Männer arbeiten länger). In vielen Unternehmen gibt es auch keine Gehaltsvorrückungen während der Karenz, was Frauen gegenüber Männern ebenfalls benachteiligt.

Bezüglich der Lohndiskriminierung von Frauen erwähnt Dr. Alfred Fellinger ein Urteil des OGH, bei dem es um die Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen Gehaltshöhe einer Frau und eines Mannes ging. Beide bewarben sich um den gleichen Job und bekamen ihn auch beide. Der Mann hat jedoch mehr verlangt und auch vom Unternehmen bekommen. Die Frau hat letztlich im Urteil des OGH Recht bekommen, mit dem Argument, dass der Arbeitgeber nicht diskriminieren darf. Es gibt rechtliche Rahmenbedingungen, wie den Kollektivvertrag und das Gleichbehandlungsgesetz. Jedoch haben typische Frauenberufe oft schlechtere Kollektivverträge als Männer, was an sich schon diskriminierend ist. Im Wesentlichen sind vor allem strukturelle Rahmenbedingungen ausschlaggebend dafür, dass Frauen um so viel weniger verdienen als Männer.

#### Sollen Frauen überhaupt in die Technik?

Bezogen auf die geschlechterstereotype Berufswahl stellt sich die Frage wieso gerade in Österreich im Gegensatz zu anderen Ländern Frauen nicht in technische Bereiche gehen? Die „Technophobie“ ist besonders für den deutschsprachigen Raum typisch. Daher ist es wichtig, Frauen und Mädchen für technische Berufe mehr zu begeistern. Dazu gibt es zwei Gegenpositionen: Eine ist, dass vor allem Unternehmen sich sträuben, Mädchen in technischen Lehrberufen auszubilden und es daher weniger an den Mädchen selbst als vielmehr an den Ausbildungsbetrieben liegt, die Mädchen zu fördern. Eine andere Gegenposition besteht darin, dass es auch wichtig wäre, typische Frauenberufe aufzuwerten.

Darüber hinaus wird angemerkt, dass der Mann immer noch wesentlich stärker als Familienernährer wahrgenommen wird. Er muss arbeiten gehen, während die Frau „dazuverdient“.

Das Selbstvertrauen, bestimmte Berufe und Aufgabenstellungen bewältigen zu können, ist bei vielen Frauen geringer als bei Männern, weil ihnen auch von der Umwelt weniger zugetraut wird.

### **Altersdiskriminierung bei Frauen**

Ältere Frauen sehen sich mit einer Mehrfachdiskriminierung konfrontiert (Alter und Geschlecht). Jedoch ist anzumerken, dass die Diskriminierung wegen des Alters auch Männer betrifft. Auch aufgrund der höheren Gehaltsvorstellungen finden Männer weniger leicht als Frauen einen Job im Alter.

### **Auflösung traditioneller Rollen durch gesellschaftliche Individualisierung**

In der Diskussion wird angemerkt, dass sich die traditionellen Rollen, die auf der traditionellen Paarbeziehung beruhen, mit der stärkeren Individualisierung auflösen könnten. Wichtig ist es, Wahlmöglichkeiten zu schaffen, damit jede/r verwirklichen kann, was sie oder er will.

Durch die Individualisierung wird jedoch auch Verantwortung im Erwerbsleben neu zugeschrieben. Der/die Angestellte muss seine/ihre Projekte selbst akquirieren und wird als Selbstständige/r behandelt. Bei Arbeitslosigkeit fallen die Betroffenen häufig „durch den Rost“. Probleme und Schwierigkeiten werden nicht mehr auf gesellschaftliche Ursachen zurückgeführt, sondern mit individuellem Versagen in Zusammenhang gebracht. Bezüglich der Individualisierung wird letztlich angemerkt, ob diese wirklich die traditionelle Frauenrolle der Mutter, Kinderbetreuerin, Familienmanagerin beseitigt. Diese wird dann eben in Single Parent-Familien oder Patchwork Familien weitergelebt.

## **6 Vorstellung der Methodendatenbank**

Die Datenbank zu Methodender der Berufsorientierung und Aktivierung ist auf <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/> unter Publikationen, [AMS/ABI-Methodendatenbank](#) zu finden.

Die Methoden-Datenbank enthält drei AMS/ABI-Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:

- Methoden in der allgemeinen Berufsorientierung
- Methoden in der Berufsorientierung für Frauen
- Methoden in der Beruflichen Rehabilitation

Die Praxishandbücher und die Methoden-Datenbank sollen dazu dienen, die Arbeit der TrainerInnen zu erleichtern und vielleicht mit Neuem zu bereichern. Derzeit setzt sich die Datenbank aus 243 Übungen zusammen.

Nach folgenden Kriterien können relevante Methoden gesucht werden:

- Methode (aus welchem Handbuch sie stammt);
- Art der Übung;
- Zielgruppe;
- Dauer der Übung.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, sowohl eine freie (= selbst formulierte) Stichwortsuche vorzunehmen als auch mithilfe einer Auswahlliste vorgegebener Stichworte zu recherchieren.

Mittels der Funktion „Merkliste“ können Rechercheergebnisse in Form aktiver Links zu den einzelnen Methoden an eine beliebige E-Mail-Adresse gesendet werden.

### Weitere Suchtipps:

Verschaffen Sie sich in einer ruhigen Stunde zunächst einen Überblick über alle Kriterien, sodass Sie bei Bedarf auch wissen, wonach Sie überhaupt suchen können. Suchen Sie beispielsweise Übungen für die Zielgruppe „ältere Frauen“, so können Sie nicht nur nach diesem Zielgruppenkriterium suchen, sondern selbstverständlich auch nach den verwandten Zielgruppen „Ältere“ und „RehabilitandInnen“ oder auch „WiedereinsteigerInnen“. Außerdem können auch Übungen für „arbeitslose Erwachsene“ oder „Erwachsene“ Ihrem Bedarf entsprechen.

## 7 Reflexion der TrainerInnentätigkeit (World Café)

In einem World Cafe diskutierten die WorkshopteilnehmerInnen drei verschiedene Fragestellungen in insgesamt sechs Gruppen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppen, die auf Plakaten zusammengefasst wurden, dargestellt:

### Herausforderungen in den BO- u. Aktivierungsmaßnahmen mit Frauen

#### Gruppe I

- Kinderbetreuung (fehlt oder wird oft nicht angenommen)
- Familienkonstellation
- Verharren in der Opferrolle
- Unflexibilität – Mobilität (wieweit fahre ich zum Arbeitsplatz, wie weit ist es mir zumutbar)
- Schulden-Exekutionen (z.B. wenn sie für den Mann etwas unterschrieben hat)
- Stellung des (Ex-)Mannes
- Verstecktes/Offensichtliches Nicht-Wollen
- Alleinerzieherinnen
- Migrationshintergrund
- Arbeitszeiten – Ferienzeiten (Kinderbetreuung im Sommer)

#### Gruppe II

- Motivation kann von Anfang an da sein, eigenes Interesse → Motivation erhalten
- persönliche Ressourcen (die Frau muss einiges in ihrem Leben verändern z.B. Zeitmanagement)
- Mobilität
- Kinderbetreuung: nicht nur sondern auch Familienbetreuung ↔ Arbeitszeit
- unterschiedliche Erwartungen: Frau selbst, Mann, Kinder, AMS, Bildungseinrichtungen (Rollenverteilungen)

- Selbstwert und soziales Ansehen („ich war ja nur zu Hause und hab dort nichts erworben“)
- Wünsche und Realität in eine Richtung vereinen

## Was bedeuten die statistischen Daten (aus dem 2. Vortrag im Rahmen dieses Workshops) für uns als BO-TrainerInnen?

### Gruppe I

- Kampf
- Resignation
- Endlosdiskussionen
- eigene Position überdenken
- Daten verwenden zum Aufzeigen und Sichtbarmachen
- schafft Möglichkeiten in der Berufsfindung
- Motivation zur Veränderung beitragen
- ABER: Es geht immer um den einen Lebensweg und in diesem einen Lebensweg ist sehr viel möglich
- in der individuellen Beratung nebensächlich
- → kann aber helfen, Entwicklungen besser aufzuzeigen
- in der direkten, praktischen Arbeit wenig Relevanz

### Gruppe II

- Selbstbewusstsein von Frauen muss gestärkt werden
- nüchterne Info, wobei immer Daten fehlen oder verfälscht sind. Öffentlichkeitsberuhigung
- junge Frauen haben zu den Themen, wie Gleichberechtigung nicht mehr den gleichen Zugang, für diese Gruppen eignet sich die Statistik gut, um zu sensibilisieren.
- Es schaut übel aus für Frauen im Job.
- Statische Daten=Grundinformation
  - gilt als Beweis, kann aber immer den politischen Wünschen nach ausgelegt, manipuliert werden
  - Aufzeigen von Ungerechtigkeiten!
  - Betroffenheit erzeugen!
- Statistik ↔ Betroffenheit

## Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Frauen und Männern in BO- und Aktivierungsmaßnahmen

### Gruppe I

Die Gruppe konzentrierte sich vor allem auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Größter Unterschied ist die Vereinbarkeit und das Familienmanagement. Frauen sind weniger flexibel und stehen nicht den ganzen Tag dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Veränderungsbereitschaft von Frauen ist nach Meinung der Gruppe größer. Auf die bestehenden Unterschiede der geschlechtsspezifischen Lebenssituationen wird in den Kursen zu wenig eingegangen wird.

### Sonstige Unterschiede:

- Geschlecht
- Chancen
- Klarheit in dem, was ich will
- Selbsteinschätzung
- Vereinbarkeiten
- Bereitschaft zur Selbstreflexion

### Gemeinsamkeiten:

- Anspruchshaltung
- Jobsuche
- Skepsis gegenüber AMS-Maßnahmen

### Lösungsideen:

- Stärkung und Unterstützung, Stärkung des Selbstwertgefühls, selbstbewusst auf den Markt gehen mit dem klaren Bewusstsein, was vereinbar ist mit meiner familiären Situation, Politisierung.
- Entstigmatisierung der Arbeit von Müttern: „Frau ist eine schlechte Mutter, wenn sie arbeitet.“ Auflösung der traditionellen Rollen durch einen persönlichen Beitrag (ich versuche diese traditionellen Rollen aufzubrechen und leite auch andere Frauen an, dazu Mut zu haben).
- Veränderungen von der unternehmerischen Seite: mehr Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten.
- Gesellschaft/Staat: zeitlich flexible, gesicherte Betreuung der Kinder und finanzielle Unterstützung, damit Frauen nicht das ganze Kapital, welches sie erwirtschaften 1:1 in die Kinderbetreuung stecken müssen und für sich persönlich nichts erarbeiten können.



## 8 Ausprobieren verschiedener Übungen aus dem BO-Frauenhandbuch

Das Praxishandbuch „Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen“ besteht aus 4 Hauptbereichen:

- Berufseinstieg
- Wiedereinstieg
- Berufswechsel
- Selbstständigkeit

Für die ersten beiden Hauptbereiche gib es folgende Unterbereiche:

- Orientierung bzw. Standortbestimmung
- Aktivierung
- Information
- Potenzialanalyse
- Jobplacement

Die Zielsetzungen der Übungen im Wesentlichen:

- Zeitorganisation
- Selbstreflexion
- Biographiearbeit
- Genderrollen
- Reflexion
- Bewusstmachen von Stärken und Kompetenzen

Wesentlich ist, dass diese Übungen nicht nur für Frauen, sondern auch für gemischtgeschlechtliche Gruppen angewendet werden, vor allem dann, wenn es um das Bewusstmachen von „doing gender“, geschlechtstypisches Verhalten, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen geht. Nicht alle Übungen sind nur für Frauen bestimmt; so meint eine Workshopteilnehmerin, dass eine Veränderung nur dann möglich ist, wenn sich nicht nur Frauen mit dem Thema Gender auseinandersetzen, sondern auch Männer („doing gender“). Das Handbuch hat den Anspruch, EinsteigerInnen in den TrainerInnenberuf zu unterstützen und erfahrenen TrainerInnen neue Methoden in die Hand zu geben.

## Lückentext „Lena und Gerd“ (S. 42)

Die Übung findet allgemein Gefallen, fast alle TeilnehmerInnen können sich vorstellen, sie einzusetzen.

- Möglichkeit: Antworten von Frauen und Männern vergleichen.
- Mögliches Einsatzgebiet: Jugendliche, aber auch Erwachsene; in reinen Frauengruppen, aber auch gemischte, wobei aber der Männeranteil den Frauenanteil nicht überlagern sollte.
- Zeitaufwand: je nachdem wie lange diskutiert wird; Ziel zu sensibilisieren, alte Vorurteile aufzubrechen;
- Frage: Funktioniert das auch bei Personen mit Migrationshintergrund? Vielleicht nicht immer, aber man/frau kann es versuchen. Raum geben für Widerstand!

## „Technik ist auch Frauensache“ (S. 49)

Vorurteile werden hinterfragt, aktuelle relevante Informationen können übermittelt werden (z.B. arbeitsrechtliche Informationen), konkrete Beispiele können erzählt werden, um die eigene Realität zu hinterfragen.

Zielgruppe: eher Erwachsene, auch Jugendliche, die vor der Entscheidung stehen „Wähle ich einen technischen Lehrberuf/technische Ausbildung als Vorbereitung auf die zukünftige Berufswelt?“

## Mein Zeit-Budget (S. 91)

- Möglichkeit: Vergleich der Torten – Wie unterscheiden sich die beiden Torten überhaupt?
- Anmerkung: Vergleich der TeilnehmerInnen untereinander, könnte aber auch eine Konkurrenzsituation oder Druck erzeugen. („Die andere schafft das besser“) Vielleicht unvergleichbare Ausgangssituationen schaffen. Im Vergleich vom Perfektionismus wegkommen.
- Anmerkung: Auch der Schlaf sollte in das Tortendiagramm inkludiert sein und damit auch die körperliche Perspektive, ausreichend Zeit für Schlaf zu schaffen, miteinzubeziehen.
- Anmerkung: Vergleich Männer/Frauen in einer gemischten Gruppe (Geschlechterdialog).  
Frauen finanzieren mit ihrem Gehalt Kinderbetreuung. Auch Männer sollten sich finanziell an Kinderbetreuung beteiligen (oder sie überhaupt zur Gänze übernehmen, da Frauen ja eh mehr Betreuungsarbeit leisten).
- Anmerkung: Thema Erwerbstätigkeit = Hinweis, dass auch Arbeit daheim (unbezahlt) geleistet wird – Erwerb informeller Kompetenzen – Stärken nach Außen tragen.
- Anschließend zur Übung kann folgendes mit den TN diskutiert werden:
  - Wie kann ich delegieren?
  - Aneignung eines funktionierenden sozialen Netzwerkes.
  - Abgrenzung lernen: Was ist Freizeit? Was ist Ausgleich?
  - Eine TrainerIn trägt ihren Klientinnen auf, sich eine halbe Stunde nur für sich

Zeit zu nehmen. Bei Frauen verschimmt oft Arbeit im Haushalt und Freizeit (z. B. wenn sie beim Fernsehen bügeln).

### **Hund-Wolf (S. 110)**

Die Übung wurde als witziger und unüblicher Einstieg ins Thema empfunden, obwohl die klare Einteilung in die zwei Kategorien (Hund=AngestellteR versus Wolf=Selbstständige/r) schwierig ist. Auch Angestellte erleben sich heutzutage vielfach als selbstständig (Stichwort: Verflachung der Hierarchien, ArbeitskraftunternehmerInnen)

### **Einsetzen für berufliche Interessen (S. 59)**

Rollenspiele werden von den TN oft als Horror empfunden. Das heißt die TR müssen mitunter auch Überzeugungsarbeit leisten, oder es müssen auch Vorübungen mit geringeren Hemmschwellen gemacht werden, um die Scheu vor dem Spiel zu verlieren. Ein Lösungsvorschlag ist, Requisiten mitzunehmen und nicht die eigene Person als Rolle spielen zu lassen.

### **Meine Rolle als TR (S. 32)**

Die Übung kann zur Selbstreflexion der eigenen Berufsrolle und auch in Train the Trainer-Seminaren eingesetzt werden. Da Selbstreflexion gerade in einem Beruf wie der des/der TrainerIn sehr wichtig ist, wird die Durchführung der Methode in welchem Kontext auch immer empfohlen.

## 9 Mündliches SE-Feedback in einem Abschluss-Blitzlicht

### Positives

- neu initiiert in Gender Mainstreaming Thematik
- motivierend
- guter Austausch
- neue Impulse
- wohl gefühlt
- gut war, dass das Programm den anfangs geäußerten Wünschen angepasst wurde
- lebendig
- einige neue Inputs
- Vernetzung
- wertschätzender Austausch untereinander
- gutes Gefühl andere TrainerInnen in diesem Bereich treffen
- sich nicht allein fühlen

### Negatives

- lösungsorientierter
- in keine Jammerstimmung verfallen
- wie gehe ich mit so einer Stimmung um
- zu viele TeilnehmerInnen
- zu wenig Erfahrungsaustausch und Vernetzung
- bei World Café wenig Neues
- mehr Zeit allgemein und für den Aufbau des Netzwerks
- viel mehr Praxis, gerade weil so viel Potential vorhanden durch so viele unterschiedliche TeilnehmerInnen
- mehr Diskussion über Methoden.

### Anregungen

Über die Homepage sollte eine Möglichkeit zum Austausch geboten werden. Der Workshop sollte vielleicht zweitägig abgehalten werden. Es sollte ein ausführlicheres Auseinandersetzen mit Methoden ermöglicht werden.