



# **FRAUEN IN DER SOZIALWIRTSCHAFT**

## **DIE SITUATION VON FRAUEN IN ÖSTERREICH UND IN DER REGIONALEN SOZIALWIRTSCHAFT**

STUDIE IM AUFTRAG DES EQUAL-PROJEKTES:

EQ - ENGAGEMENT MIT QUALITÄT FÜR STEYR-KIRCHDORF  
(REGIONALE SOZIALWIRTSCHAFT ALS CHANCE FÜR FRAUEN)

MAG. KLAUDIA BURTSCHER

WOLFERN, IM DEZEMBER 2004

<b>INHALT</b>	<b>SEITE</b>
<a href="#">Vorbemerkung</a>	2
<b>1 Frauen in Österreich</b>	<b>3</b>
1.1 Gender Mainstreaming und Chancengleichheit	3
1.2 <a href="#">Ausbildung und Erwerbsarbeit</a>	4
<b>2 Gender in der regionalen Sozialwirtschaft</b>	<b>8</b>
2.1 <a href="#">Bezahlte und unbezahlte Arbeit in der Sozialwirtschaft</a>	8
2.2 <a href="#">Genderspezifisches Dienstleistungsangebot</a>	11
2.3 <a href="#">Informations- und Unterstützungsbedarf</a>	14
2.4 <a href="#">Fazit</a>	15
<b>3 <a href="#">Best Practice Beispiele</a></b>	<b>16</b>
E-TRAIN - Das fliegende Klassenzimmer	16
FIFTITU% - Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in OÖ	18
Frauengesundheitszentrum Linz	20
JUST GEM - Einfach Gleichstellung	22
VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation MBH	24
<a href="#">Literatur</a>	26

## VORBEMERKUNG

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Regionalforums Steyr-Kirchdorf im Rahmen der transnationalen EQUAL-Partnerschaft „IF A TREE“ erstellt, welche Länderstudien zu diesem Thema auch für Italien und Finnland vorsieht.

Entsprechend dem transnationalen Studienkonzept wird zunächst die Situation von Frauen in Österreich im Überblick dargestellt. Nach einem kurzen Abriss der Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming sowie der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Bildungs- und Erwerbssituation der österreichischen Frauen skizziert.

Im zweiten Teil der Studie wird spezifisch auf die Situation von Frauen in der regionalen Sozialwirtschaft eingegangen, wobei erstmals auch eine gendersensitive Analyse des Dienstleistungsangebots der Region Steyr-Kirchdorf (Oberösterreich) erfolgt.

Im dritten Teil schließlich werden Best Practice Projekte vorgestellt, die in der Sozialwirtschaft innovative und nachhaltige Strategien zur Verbesserung der Situation von Frauen verfolgen.

# 1 FRAUEN IN ÖSTERREICH

## 1.1 GENDER MAINSTREAMING UND CHANCENGLEICHHEIT

Gender Mainstreaming und die Verbesserung der Chancengleichheit durch Frauenförderung sind als duale Strategien angelegt. Inwiefern in der konkreten Umsetzung in Österreich jedoch beide Strategien tatsächlich verfolgt werden, ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen. Jedenfalls sind seit dem Amsterdamer Vertrag zahlreiche Einrichtungen, Arbeitsgruppen und Regelungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming entstanden, die hier nur auszugsweise dargestellt werden können.

Auf Bundesebene ist zunächst die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM) anzuführen, welche seit dem Jahr 2000 durch Beratung, Informationsaustausch und Evaluierung Grundlagen für die Implementierung von Gender Mainstreaming zur Erfüllung der internationalen Verpflichtungen Österreichs schaffen soll. Weiters verpflichteten sich mit dem „3. Gender Mainstreaming Ministerratsvortrag“ alle Ministerien, jeweils interne und externe Gender Mainstreaming Projekte durchzuführen, welche unter anderem auch die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen anstreben sollen.

Ebenfalls auf Bundesebene angesiedelt ist die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF), die als Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gleichstellung am Arbeitsmarkt fungiert und Projekte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming begleitet.

In den einzelnen Bundesländern wurden teilweise sehr unterschiedliche Strukturen und Richtlinien zur Implementierung von Gender Mainstreaming geschaffen. Beispielsweise hat sich die Landesregierung Oberösterreich im Jahr 2002 mit dem einstimmigen Beschluss zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung bekannt. So sind bei Gesetzen und Verordnungen im Vorfeld zu klären, inwiefern die geplanten Regelungen unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben, und wie Chancengleichheit hergestellt werden kann. Zudem wurde in der oberösterreichischen Verwaltung die „Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming“ eingerichtet, die ein Gesamtkonzept und konkrete Vorschläge zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erarbeiten soll.

Auf Gemeindeebene schließlich sind nur sehr vereinzelt Pilot-Initiativen zur Implementierung von Gender Mainstreaming vorzufinden, wie beispielsweise die Gemeinde Pettenbach in Oberösterreich, wo in einem begleiteten Prozess mit GemeindevertreterInnen Handlungsbedarfe identifiziert und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit beschlossen wurden.

Insgesamt hat damit die Politik zwar auf Bundes-, Landes- und vereinzelt auch auf Gemeindeebene Institutionen und Arbeitsgruppen installiert oder Regelungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming beschlossen, die politische Vertretung selbst ist allerdings in Österreich nach wie vor noch sehr männerdominiert. So weist beispielsweise das Österreichische Parlament einen Frauenanteil von lediglich 30% auf, bei den Regierungen (Bundesregierung und alle Landesregierungen) sind insgesamt sogar nur 27% der Regierungsmitglieder Frauen (vgl. Weininger et al. 2004). Auf Gemeindeebene schließlich beträgt der Frauenanteil bei den BürgermeisterInnen nur noch verschwindende 1% (vgl. Land Oberösterreich o.J.).

Da bislang auch Gender Mainstreaming die politische Partizipation von Frauen in Regierungs- und Entscheidungsgremien nicht strukturell veränderte und es zu einer echten Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor ein langer Weg ist, sind

Frauenförderungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit als zweite Strategie unerlässlich.

Neben Frauenförderungsprojekten - wie sie beispielsweise für die Sozialwirtschaft im dritten Teil der vorliegenden Studie dargestellt werden - ist in Österreich insbesondere die (fehlende) Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder ein zentrales Thema in der öffentlichen Diskussion um Chancengleichheit<sup>1</sup>. Dabei stehen vor allem Kinderbetreuungspflichten im Vordergrund, während die berufliche Vereinbarkeit mit der Pflege von Angehörigen noch kaum thematisiert wird.<sup>2</sup>

Die gesetzlichen Regelungen sehen bei der Geburt eines Kindes zunächst ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Mutter von 16 Wochen vor, während dessen bei erwerbstätigen Frauen das Arbeitsentgelt vom Staat in voller Höhe bezahlt wird. Anschließend kann bis zu einem Alter des Kindes von 2,5 Jahren - bzw. sofern auch der Kindesvater dies mindestens 6 Monate in Anspruch nimmt, bis zum 3. Lebensjahr des Kindes - Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von monatlich rund 435,- Euro bezogen werden. Bis zu einem jährlichen Grenzbetrag von 14.600 Euro kann neben dem Kinderbetreuungsgeld auch einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden.

Spätestens mit der Geburt eines Kindes sind in Österreich die klassischen Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung festzustellen: Während Männer ihrem Beruf nachgehen und für die Familie nur wenig Zeit bleibt, ist es für Frauen der Beruf, der nicht mit der Familie vereinbar ist. Eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternkarenz ist nach wie vor eine seltene Ausnahme: Das Kinderbetreuungsgeld wird in 97% der Fälle von Frauen bezogen, die sich um Kind(er) und den Haushalt kümmern.

Die Folgen der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen sich für Frauen drastisch: Einer aktuellen Studie zufolge gelingt es nach Ende der Elternkarenz bzw. des Kindergeldbezugs nur 40% der Frauen, eine Standardbeschäftigung aufzunehmen. Weitere 20% weisen nur eine geringfügige - und damit eine unzureichende - Beschäftigungssituation auf. Ein Viertel der Frauen versucht erst gar nicht, wieder in das Berufsleben einzusteigen, da *„viele dieser Frauen keine Möglichkeit sehen, Beruf und Familie vor ihrem lebensorganisatorischen Hintergrund zu vereinen“* (Synthesis Forschung 2004, S. 2).

Die Ursachen für das Nichtgelingen des beruflichen Wiedereinstiegs werden in fehlenden und zu wenig flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen gesehen: In jenen Bundesländern, wo ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, gelingt es Frauen deutlich häufiger, eine Beschäftigung im Anschluss an die Elternkarenz aufzunehmen. Wie viele Betreuungsplätze in Österreich tatsächlich fehlen, ist Gegenstand von immer wieder kehrenden politischen Diskussionen, wobei die Zahlen zwischen 14.000 und 48.000 Plätzen variieren (vgl. CeiberWeiber 2004).

## 1.2 AUSBILDUNG UND ERWERBSARBEIT

Seit der Bildungsoffensive der 60er Jahre hat die Bildungsbeteiligung der Frauen in Österreich deutlich zugenommen, wodurch sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten in bezug auf die Höhe der Bildungsabschlüsse verringerten: Verfügten 1971 noch 73% der Frauen lediglich über einen Pflichtschulabschluss, sind es 30 Jahre später nur noch 38%. Allerdings sind nach wie vor gerade in bezug auf Pflichtschule und Lehre

<sup>1</sup> Obwohl es sich hier eigentlich um die Chancengleichheit von Personen mit Betreuungspflichten handelt, wird dieses Thema immer in Verbindung mit Frauenförderung angesprochen.

<sup>2</sup> Aufgrund der demographischen Veränderungen entsteht hier künftig sicherlich ein neuer Problembereich, insbesondere für Frauen, die bereits jetzt schon doppelt so häufig wie Männer Angehörige pflegen (vgl. Statistik Austria 2003).

Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen: Nur 24,1% der Männer haben eine Pflichtschule abgeschlossen, hingegen 44,6% eine Lehre. Demgegenüber weisen lediglich 27,0% der Frauen einen Lehrabschluss auf. (Vgl. Statistik Austria 2004c, eigene Berechnungen).

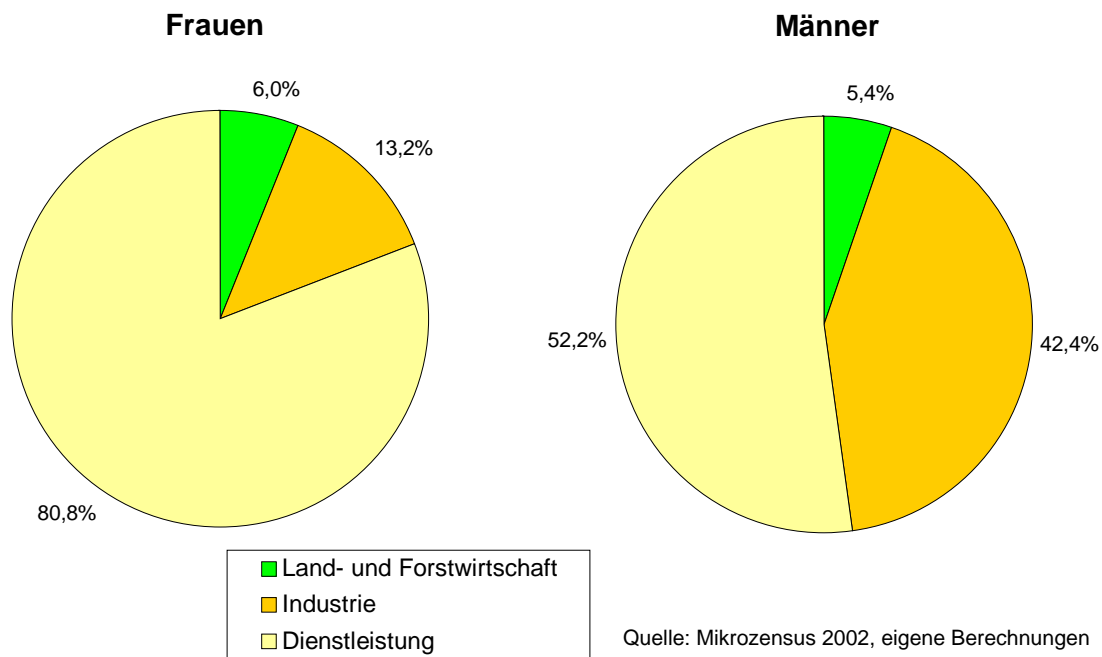
Insbesondere bei den rund 280 verschiedenen Lehrberufen wird auch eine deutliche Segregation auf bestimmte Lehrberufe sichtbar: 76% der Mädchen konzentrieren sich auf 10 Lehrberufe (z.B. Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Frisörin), während bei den 10 beliebtesten Lehrberufen der Burschen nur 49% der männlichen Lehrlinge zu finden sind. (Vgl. Land Oberösterreich o.J.).

In bezug auf Höhere Schulen und Universitätsabschlüsse ist es in den letzten 30 Jahren ebenfalls zu einer deutlichen Angleichung zwischen den Geschlechtern gekommen: Jeweils rund 16% der Frauen und Männer verfügten im Jahr 2002 über einen Abschluss einer Höheren Schule bzw. 7,9% der Männer und 6,4% der Frauen einer Universität oder Akademie. (Vgl. Statistik Austria 2004c, eigene Berechnungen). Allerdings ist auch hier festzustellen, dass sich Männer vor allem auf technische Ausbildungen konzentrieren, Frauen hingegen auf geistes- und kulturwissenschaftliche Studienzweige.

Die Segregation im Bildungswesen setzt sich folglich in der Erwerbsarbeit fort: Zwei Drittel der Frauen üben einen Beruf im Bereich Verwaltung/Büro, Gesundheit/Lehre/Kultur oder sonstiger Dienstleistungen aus, während es bei den Männern nur 29% sind, die hier beruflich tätig sind. Umgekehrt hat rund jeder zweite Mann - hingegen nur jede zehnte Frau - einen technischen oder produzierenden Beruf in den Branchen Industrie/Gewerbe/Bergbau. (Vgl. Statistik Austria 2004c, eigene Berechnungen).

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern weist Österreich über dem EU-15 Durchschnitt liegende Beschäftigungsquoten auf: Bezogen auf die Bevölkerung über 15 Jahren beträgt die Beschäftigungsquote nach dem Labour-Force Konzept bei Frauen 50,7% und bei Männern 67,4%. Damit stellen Frauen 45,1% der im Erwerbsleben stehenden Personen. (Vgl. Statistik Austria 2004a).

Insbesondere von der Tertiärisierung der Wirtschaft und den damit einhergehenden neuen Beschäftigungsmöglichkeiten konnten Frauen in den letzten Jahren profitieren: 80% der Frauen arbeiten in der Dienstleistungsbranche, während dies bei den Männern nur bei jedem Zweiten der Fall ist. (Vgl. Statistik Austria 2004c). Frauen stellen damit 52,5% der Gesamtbeschäftigung im Tertiärsektor, wobei mit 66% im Unterrichtswesen oder mit 76,3% im Gesundheitswesen die Frauenanteile noch weit höher liegen. (Vgl. BMWA 2004).



In Österreich ist die Frauenbeschäftigung sehr stark dominiert vom (Nicht-)Vorhandensein von Kindern und Teilzeitarbeit. Erstens sind Frauen ohne Kinder häufiger erwerbstätig als Frauen mit Kinder, wobei die größte Differenz im Alter von 30 bis 34 Jahren festzustellen ist (89% zu 74%). (Vgl. Statistik Austria 2002).

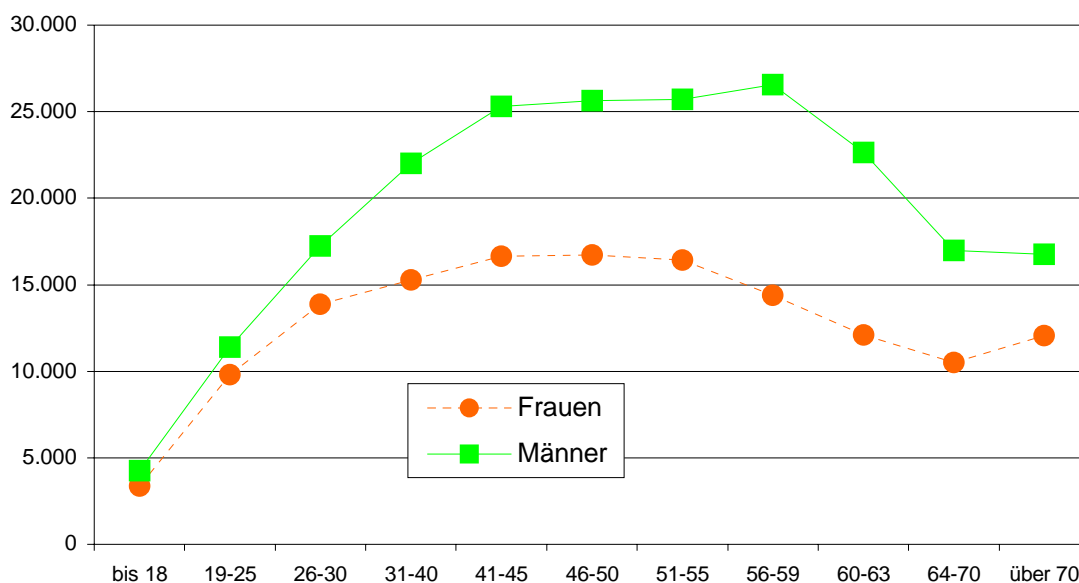
Zweitens ist bei Frauen mit Kindern Teilzeitarbeit die Regel und Vollzeit beinahe schon eine Ausnahme: Rund zwei Drittel der Frauen mit mindestens zwei Kindern unter 15 Jahren arbeiten Teilzeit. Demgegenüber ist für Männer Teilzeit so gut wie unbekannt: Lediglich 4,6% der Männer, aber 35% aller erwerbstätigen Frauen sind auf Teilzeitbasis beschäftigt. (Vgl. Statistik Austria 2004c, eigene Berechnungen).

Wird jedoch auch die unbezahlte Arbeit für Kinderbetreuung, Haushalt und Pflege von Angehörigen mit eingerechnet, arbeiten Frauen deutlich mehr als Männer: *„Frauen, die Familie haben und nicht erwerbstätig sind, arbeiten im Schnitt täglich eine Viertelstunde länger als ihre erwerbstätigen Männer. Frauen, die neben der Familie selbst voll erwerbstätig sind, arbeiten im Schnitt fast eineinhalb Stunden mehr als ihre Partner.“* (Land Oberösterreich o.J., S. 162).

Obwohl Frauen damit mehr arbeiten als Männer, verfügen Männer über ein um 50,7% höheres Einkommen (inkl. Transferleistungen<sup>3</sup> des Staates) als Frauen. Während bei den bis 25jährigen die geschlechtsspezifischen Unterschiede erst ein Sechstel betragen, wird der Abstand mit zunehmendem Alter immer größer und flacht erst ab einem Alter von 64 Jahren wieder ab: In der Altersgruppe der 41- bis 45jährigen erhalten beispielsweise Männer um 52% und bei den 60- bis 63jährigen sogar um 86,6% mehr Geld als Frauen. (Vgl. Statistik Austria 2004b).

<sup>3</sup> Kinderbetreuungsgeld, Pflegegeld, Arbeitslosengeld, sonstige Beihilfen.

### Geschlechtsspezifisches Jahresnettoeinkommen 2001 in Euro nach Altersgruppe



Quelle: Statistik der Lohn- und Einkommensteuer 2001

Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in Österreich sind nur teilweise auf ungleiche wöchentliche Arbeitszeiten oder unterschiedliche Schulbildungen zurückzuführen: Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen im Schnitt um 18% weniger als vollzeitbeschäftigte Männer. Auch bei gleicher Schulbildung verdienen beispielsweise Pflichtschulabsolventinnen wie auch Akademikerinnen um jeweils mehr als ein Viertel weniger als Männer. Da weiters das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Männer pro Jahr mehr steigt als das der Frauen, geht insgesamt die Einkommensschere immer weiter auseinander. (Vgl. Statistik Austria 2002).

Obwohl von der Zunahme an Beschäftigung insbesondere Frauen profitieren (im Vergleich zum Vorjahr waren 2004 um 14.791 mehr Frauen in Aktivbeschäftigung, bei den Männern waren es 6.265) sind Frauen in Österreich jedoch auch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen: Die Arbeitslosenquote nach EU-Berechnung beträgt bei den Frauen 5,2% und bei den Männern 3,9%, wobei Österreich im EU-25 Vergleich mit 4,5% insgesamt die zweitniedrigste Arbeitslosenrate aufweist. (Vgl. AMS).

Festzustellen ist auch, dass die Frauenarbeitslosigkeit deutlich stärker ansteigt als jene der Männer: Im Vergleich zum Vorjahr waren im Jahresdurchschnitt 2004 um 3.256 mehr Frauen hingegen nur um 545 mehr Männer arbeitslos. (Vgl. AMS). Insbesondere im Fremdenverkehr, Handel und bei den Reinigungs-, Gesundheits- und Hilfsberufen ist die Frauenarbeitslosigkeit erheblich angestiegen.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen kommt der Sozialwirtschaft eine besondere Rolle zu: Einerseits wird dem Dritten Sektor ein erhebliches Beschäftigungspotential zugesprochen, und andererseits verbessern die Dienstleistungen der Sozialwirtschaft die Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 2 GENDER IN DER REGIONALEN SOZIALWIRTSCHAFT

Inwiefern in der Sozialwirtschaft tatsächlich Beschäftigung geschaffen wird und welche Rahmenbedingungen die Arbeitsplätze aufweisen (z.B. hinsichtlich Bezahlung, Qualität, Weiterbildung etc.) wird immer wieder in Studien<sup>4</sup> analysiert und diskutiert. Geschlechtssensible Analysen werden dabei meist nur in bezug auf die Verteilung der bezahlten und ehrenamtlichen Arbeit sowie die vertikale und horizontale Segregation durchgeführt.

Ob und in welchem Ausmaß Genderunterschiede in der Organisation auch das konkrete Dienstleistungsangebot beeinflussen, wird hiermit erstmals für die Sozialwirtschaft der Region Steyr-Kirchdorf in Oberösterreich ausführlich analysiert. Grundlage für die Datenanalyse sind Informationen, welche von der Frauenstiftung Steyr im Rahmen des Projektes „EQ - Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf“ für „Die guten Seiten“<sup>5</sup> erhoben wurden.

Das eigentliche Ziel der Datenerhebung bestand in der Sichtbarmachung der gemeinnützigen Dienstleistungen für KundInnen und KooperationspartnerInnen. Gleichsam als „Nebenprodukt“ eignen sich diese Daten jedoch auch für eine gendersensitive Analyse der Organisationen und ihrer Dienstleistungen. Dabei ist diese Datenquelle nicht nur sehr aktuell, sondern kann auch als nahezu vollständige Repräsentation der beschäftigungswirksamen Sozialwirtschaft in der Region angesehen werden.<sup>6</sup>

Vorweg ist festzustellen, dass sich erwartungsgemäß Genderunterschiede innerhalb und zwischen Organisationen zeigen. Darüber hinaus kann sogar postuliert werden, dass die Spezialisierung auf bestimmte Dienstleistungen und KundInnen auch genderbedingt ist: Organisationen mit einem hohen Frauenanteil an den MitarbeiterInnen haben ein deutlich anderes Dienstleistungsangebot als Organisationen mit einem hohen Männeranteil.

### 2.1 BEZAHLTE UND UNBEZAHLTE ARBEIT IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

In „Die guten Seiten“ sind insgesamt 146 Organisationen erfasst, die gemeinnützige Dienstleistungen speziell in der Region Steyr-Kirchdorf anbieten. In diesen Organisationen arbeiten insgesamt 2.883 Personen, wobei die Mehrheit (56,9%) ehrenamtlich aktiv ist. Pro Organisation arbeiten damit durchschnittlich 20 Personen, davon mehr als 11 Personen ehrenamtlich und knapp 9 Personen bezahlt.

Bei den 1.242 bezahlten MitarbeiterInnen sind rund drei Viertel (73,6%) in einem Voll- oder Teilzeitdienstverhältnis, während geringfügige Beschäftigungen (12,6%) und freie Dienstverträge oder Werkverträge (13,8%) vergleichsweise selten vorzufinden sind.

Dass die Sozialwirtschaft gerade für Frauen ein Beschäftigungspotential darstellt, wird immer wieder postuliert und kann für die Region Steyr-Kirchdorf eindeutig bestätigt

<sup>4</sup> Beispielsweise aktuell für Wien oder Kärnten vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003.

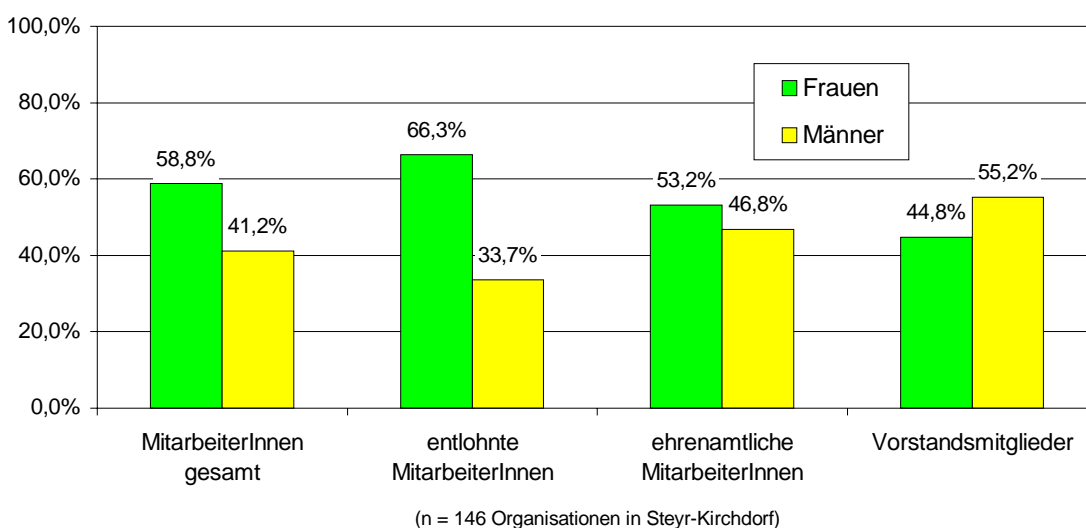
<sup>5</sup> Es handelt sich hier um einen Atlas der gemeinnützigen Dienstleistungen für die Region Steyr-Kirchdorf, der sowohl als Printversion publiziert wurde wie auch als Website stets aktualisiert wird (vgl. Frauenstiftung Steyr o.J.).

<sup>6</sup> Im Dienstleistungsatlas sind jene Organisationen erfasst, die im Wesentlichen der Definition des Johns Hopkins Projektes entsprechen (privat, formal, selbstverwaltend, keine Gewinnverteilung, freiwillig), und die ihre Dienstleistungen insbesondere für externe KundInnen und gemeinnützig anbieten.

werden: Während in Steyr-Kirchdorf insgesamt der Frauenanteil unter den Beschäftigten nur 43,3% beträgt (vgl. Statistik Austria 2004d), sind es in der Sozialwirtschaft 66,3%. Ein beinahe identes Ergebnis weist eine Studie für die Sozialwirtschaft in Wien auf: Auch hier beträgt der Frauenanteil entgeltlicher Beschäftigung in der Sozialwirtschaft rund zwei Drittel (69,7%) (vgl. L&R Sozialforschung 2003). Demgegenüber weist eine Kärntner Studie, die sich jedoch vor allem auf den Bereich Gesundheit und Jugendwohlfahrt bezieht, sogar einen Frauenanteil von 82% auf (vgl. IHS 2003).

In bezug auf die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in der Sozialwirtschaft in Steyr-Kirchdorf überwiegen zwar mit einem Anteil von 53,2% auch die Frauen, allerdings in einem deutlich niedrigeren Ausmaß als bei bezahlter Arbeit. Auch die bereits angeführten Studien für Wien und Kärnten kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: In der Wiener Sozialwirtschaft beträgt der Anteil der Frauen unter den Ehrenamtlichen 58% und in Kärnten sind es 59%. (Vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003).

### Bezahlte und unbezahlte Arbeit in der Sozialwirtschaft



Die geschlechtsspezifische Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ergibt damit ein interessantes und auf den ersten Blick überraschendes Bild: Bei Frauen beträgt das Verhältnis von bezahlter zu ehrenamtlicher Mitarbeit 1:1. Das bedeutet, dass pro bezahlter Mitarbeiterin auch eine Frau ehrenamtlich aktiv ist. Bei Männern beträgt dieses Verhältnis hingegen 1:1,8. In Relation zur bezahlten Arbeit nehmen also beinahe doppelt so viele Männer ehrenamtliche Funktionen ein.<sup>7</sup> Im Vergleich dazu beträgt das Verhältnis in der Sozialwirtschaft in Wien von bezahlt zu unbezahlt bei Frauen 1:2 und bei Männern 1:3 (vgl. L&R Sozialforschung 2003).

Zwar kann nicht abgeschätzt werden, mit welchem Arbeitsaufwand und welcher Qualität ehrenamtliche Arbeit in den Organisationen erbracht wird, differenziert nach der Funktion der ehrenamtlichen Tätigkeit sind Männer jedoch häufiger im Vorstand vertreten: 55,2% der Vorstandsmitglieder sind männlich. Damit sind Männer in Relation

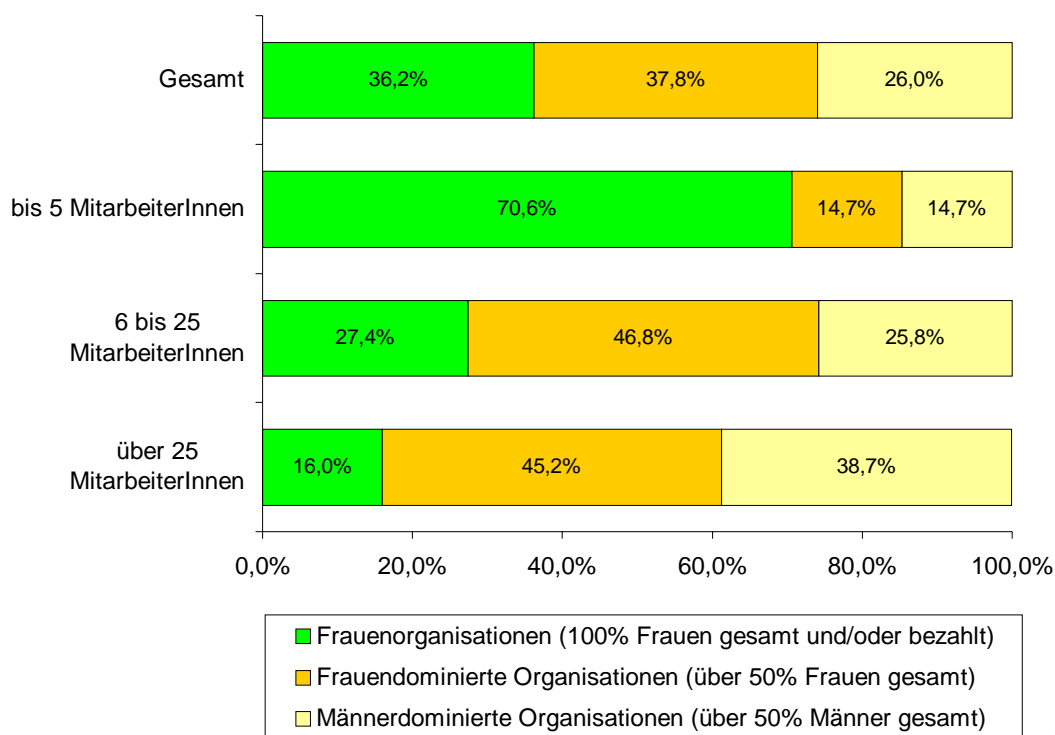
<sup>7</sup> Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Daten keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung erlauben. Wie Studien über die Sozialwirtschaft zeigen (vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003), ist davon auszugehen, dass Frauen häufiger auf Teilzeitbasis arbeiten als Männer, wodurch die Relation zwischen entgeltlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit bei einer Umrechnung entgeltlicher Beschäftigung auf Vollzeit-äquivalente durchaus zu anderen Ergebnissen führen kann.

zu ihrem Anteil an den gesamten MitarbeiterInnen überproportional häufig in strategischen Leitungsfunktionen, wobei diese Überrepräsentation beispielsweise in der Sozialwirtschaft in Wien, wo 65,3% der Vorstandsmitglieder männlich sind, noch deutlich ausgeprägter festzustellen ist (vgl. L&R Sozialforschung 2003).

Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden in bezug auf unbezahlte und bezahlte Arbeit zeigt sich weiters, dass ein Drittel der Organisationen (36,2%) mit einem Frauenanteil von 100% in bezug auf ihre (bezahlten) Mitarbeiterinnen als reine Frauenorganisationen zu bezeichnen sind.

Mit einem Frauenanteil von 50% bis unter 100% sind hinsichtlich der statistischen Verteilung der Geschlechter rund ebenso viele Einrichtungen (37,8%) frauendominiert. Einrichtungen mit einem Männeranteil von über 50% - und damit statistisch gesehen männerdominiert - ist knapp über ein Viertel der Einrichtungen.

### Größe der Organisation (inkl. Ehrenamtliche) nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp



Auffallend dabei ist, dass je größer eine Organisation ist, umso geringer wird der Frauenanteil: Sind noch rund 70% der Organisationen bis 5 ehrenamtlichen und/oder bezahlten MitarbeiterInnen Frauenorganisationen, beträgt dieser Anteil bei Einrichtungen über 25 MitarbeiterInnen nur noch 16%. Umgekehrt sind rund zwei Fünftel der großen Organisationen als männerdominiert zu bezeichnen, während dies bei kleinen Einrichtungen nur bei knapp 15% zutrifft.

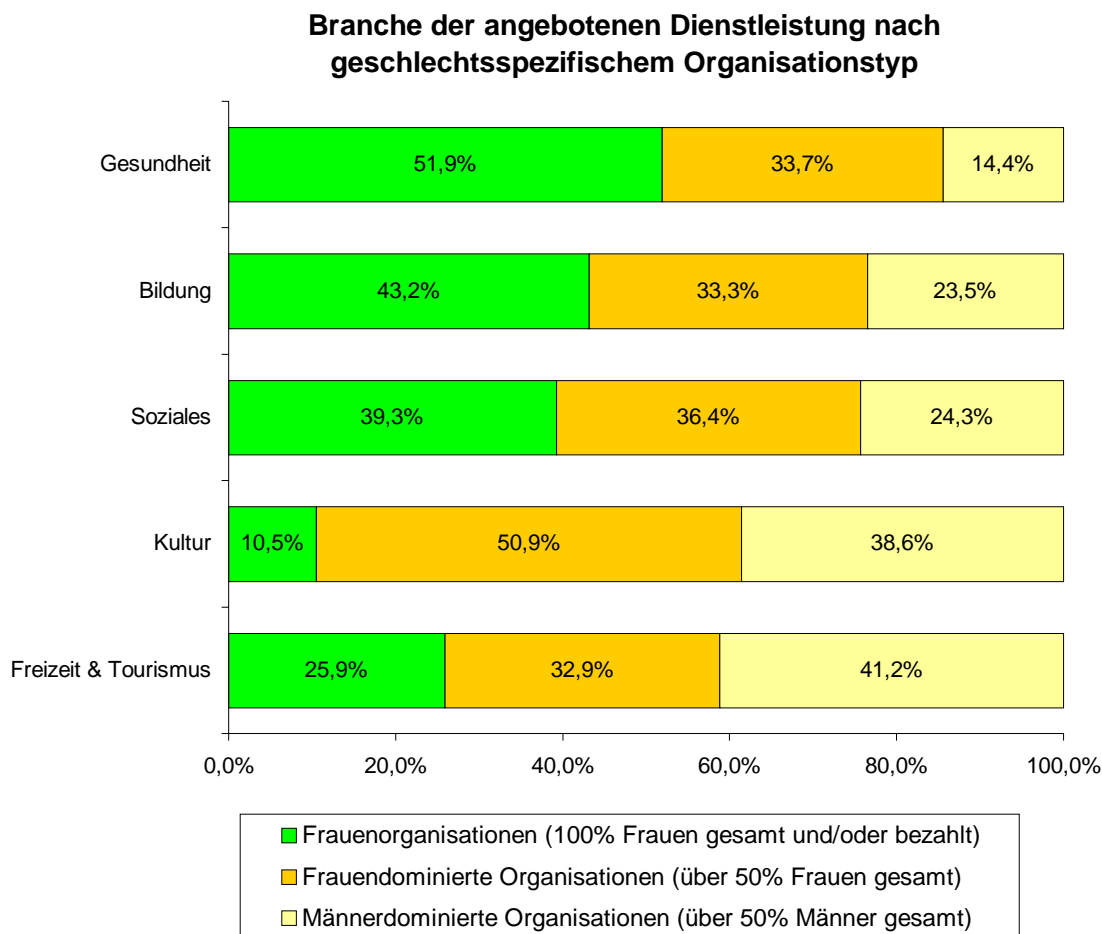
Somit sind zwar große Organisationen überproportional häufig Einrichtungen mit einem Männeranteil von über 50%, allerdings beruht diese Größe vor allem auf der hohen Anzahl ehrenamtlicher MitarbeiterInnen: Bei männerdominierten Organisationen sind 76,7% der MitarbeiterInnen Ehrenamtliche (gesamt: 56,9%).

Insgesamt wurde sichtbar, dass die Sozialwirtschaft ein Beschäftigungspotential bietet, das in bezug auf bezahlte Arbeit vor allem Frauen nutzen können. In Relation zur

bezahlten Arbeit engagieren sich hingegen Männer häufiger ehrenamtlich, wobei sie dies vor allem in großen Organisationen und in Vorstandsfunktionen tun. In einem zweiten Schritt wird daher der Frage nachgegangen, inwiefern diese Genderunterschiede auch das Dienstleistungsangebot beeinflussen.

## 2.2 GENDERSPEZIFISCHES DIENSTLEISTUNGSANGEBOT

Insgesamt haben mit Stand Dezember 2004 die 146 Organisationen der Sozialwirtschaft in Steyr-Kirchdorf 284 verschiedene Dienstleistungen angeboten, was im Durchschnitt zwei Dienstleistungen pro Organisation ergibt. Dabei ist die Anzahl der angebotenen Dienstleistungen unabhängig vom Frauenanteil in der Organisation: Sowohl Frauenorganisationen, wie frauendominierte oder männerdominierte Organisationen bieten jeweils ähnlich viele Dienstleistungen an, wobei jedoch eine deutliche geschlechtsspezifische Differenzierung bei der jeweiligen Branche festzustellen ist.

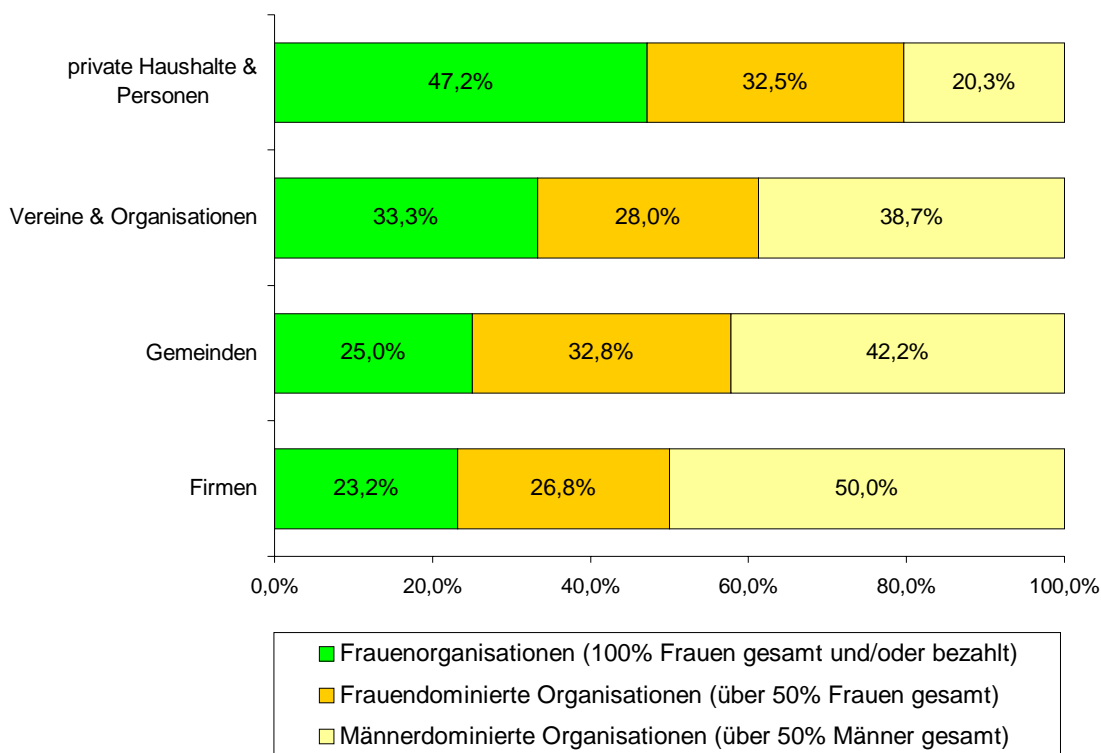


Die Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Bildung und Soziales werden überproportional häufig von Frauenorganisationen erbracht. Am zweit häufigsten werden diese Dienstleistungen von frauendominierten Einrichtungen angeboten, wobei diese Organisationen zusätzlich rund die Hälfte der kulturellen Dienste abdecken.

Schließlich ist eine gewisse Spezialisierung der männerdominierten Einrichtungen auf die Bereiche „Kultur“ sowie „Freizeit & Tourismus“ vorhanden: Zwar sind nur ein Viertel der Einrichtungen in bezug auf ihren MitarbeiterInnenanteil als männerdominiert zu bezeichnen, diese Einrichtungen erbringen aber rund zwei Fünftel der Dienstleistungen in diesen beiden Branchen.

Auch in bezug auf die KundInnen der angebotenen Dienstleistungen ist eine Segregation nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp festzustellen: Während Dienstleistungen für private Haushalte & Personen hauptsächlich von Frauenvereinen und/oder frauendominierten Organisationen angeboten werden, beziehen sich die Dienste der männerdominierten Einrichtungen überproportional häufig auf Vereine & Organisationen, Gemeinden und Firmen.

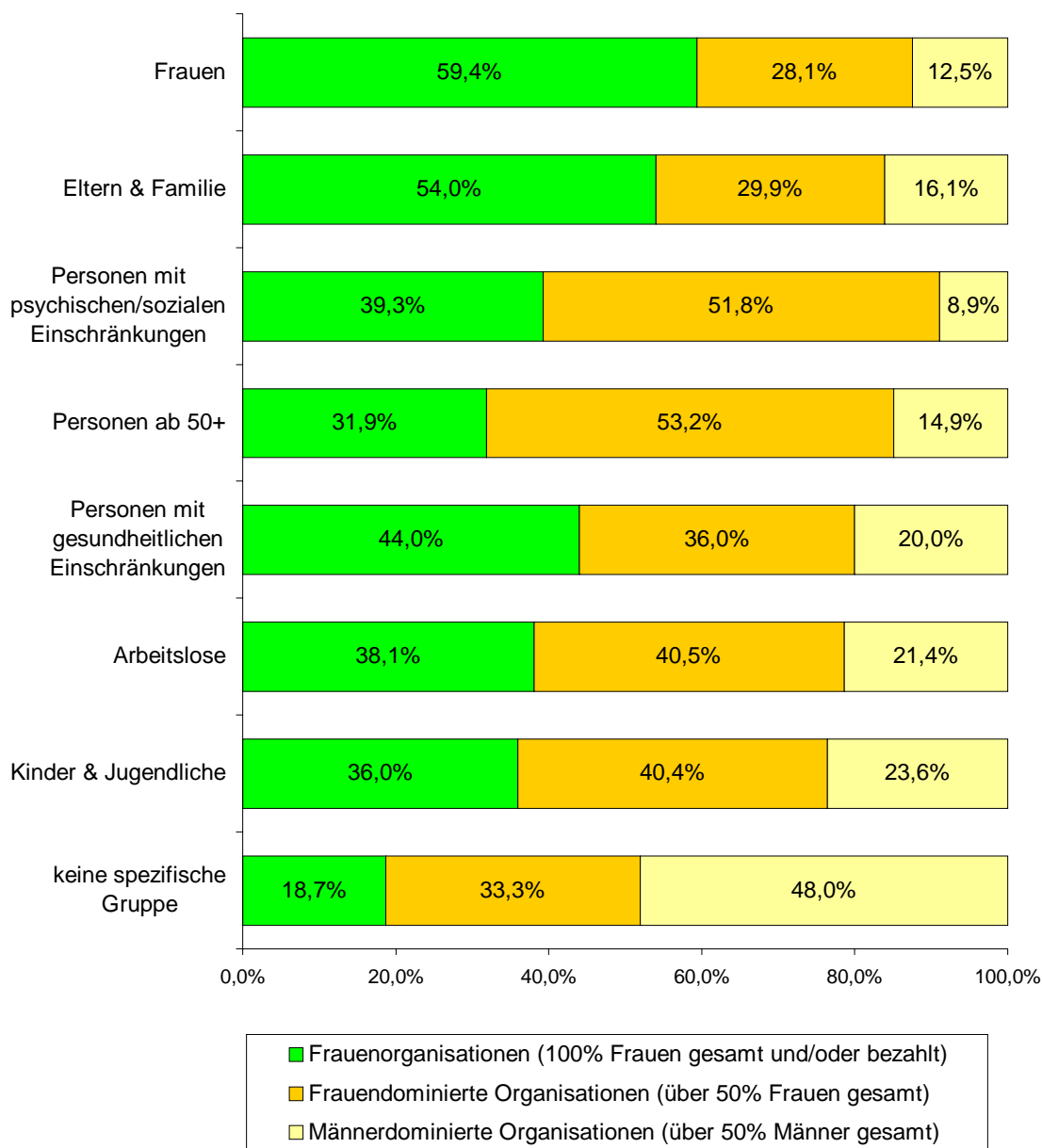
### KundInnen der angebotenen Dienstleistungen nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp



So sind zwar 36,2% der Organisationen in Steyr-Kirchdorf Frauenorganisationen, sie erbringen aber nur rund ein Viertel der Dienstleistungen für Gemeinden oder Firmen, hingegen beinahe die Hälfte der Dienstleistungen für private Haushalte bzw. Personen.

Wird weiterführend danach differenziert, für welche konkrete Zielgruppen die Dienstleistungen angeboten werden, zeigt sich auch hier eine Segmentierung des Marktes „Sozialwirtschaft“: Spezifische Dienstleistungen für Frauen und für Eltern bzw. Familien werden überproportional häufig von Frauenorganisationen erbracht. Mehr als die Hälfte der Dienstleistungen für Personen mit psychischen und/oder sozialpädagogischen Einschränkungen sowie für Personen ab 50 Jahren werden wiederum von frauendominierten Organisationen angeboten. Demgegenüber werden Dienstleistungen, die sich auf keine spezifische Zielgruppe beziehen, am häufigsten von männerdominierten Organisationen erbracht.

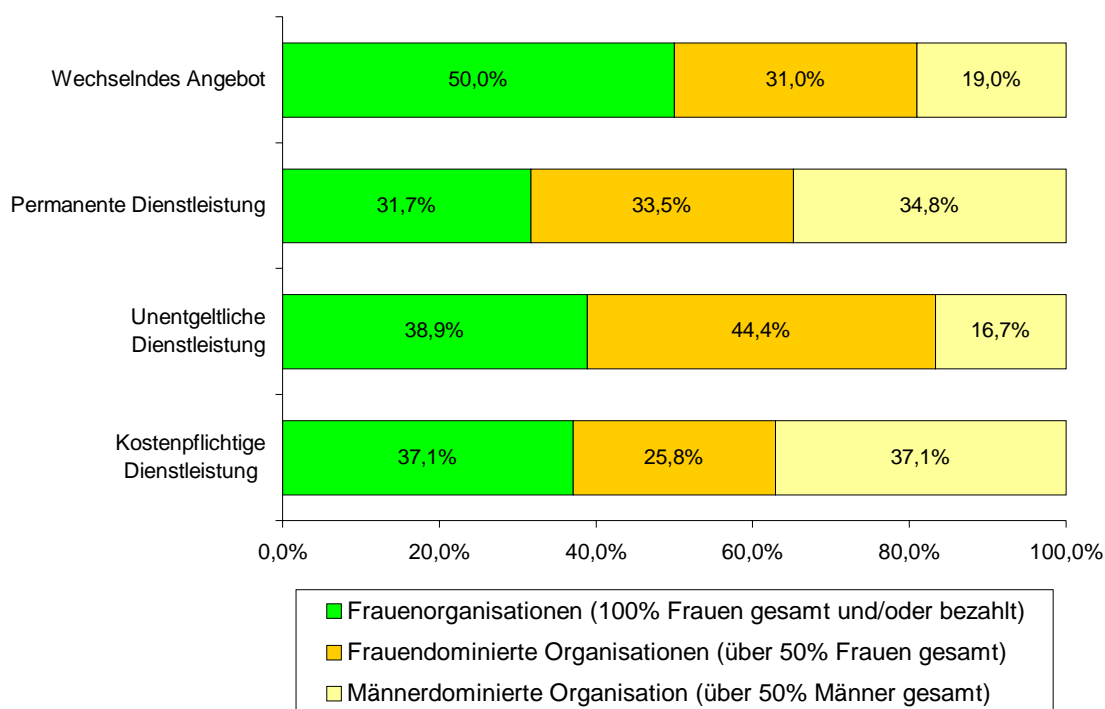
### Zielgruppe der angebotenen Dienstleistungen nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp



Keine diesbezügliche Segmentierung des Marktes ist hingegen in bezug auf jene Dienstleistungen festzustellen, die für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Arbeitslose oder Kinder & Jugendliche angeboten werden: Die Prozentverteilungen entsprechen jeweils rund dem proportionalen Anteil des jeweiligen Organisationstyps.

In bezug auf die Regelmäßigkeit und Kosten der angebotenen Dienstleistungen sind abschließend ebenfalls wieder geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen: Ein Dienstleistungsangebot, das immer wieder wechselt und damit vermutlich auch immer wieder neu ist, wird am häufigsten von Frauenorganisationen angeboten, während männerdominierte Einrichtungen deutlich häufiger auf permanente, gleichbleibende Dienstleistungen setzen.

### Regelmäßigkeit und Kosten angebotener Dienstleistungen nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp



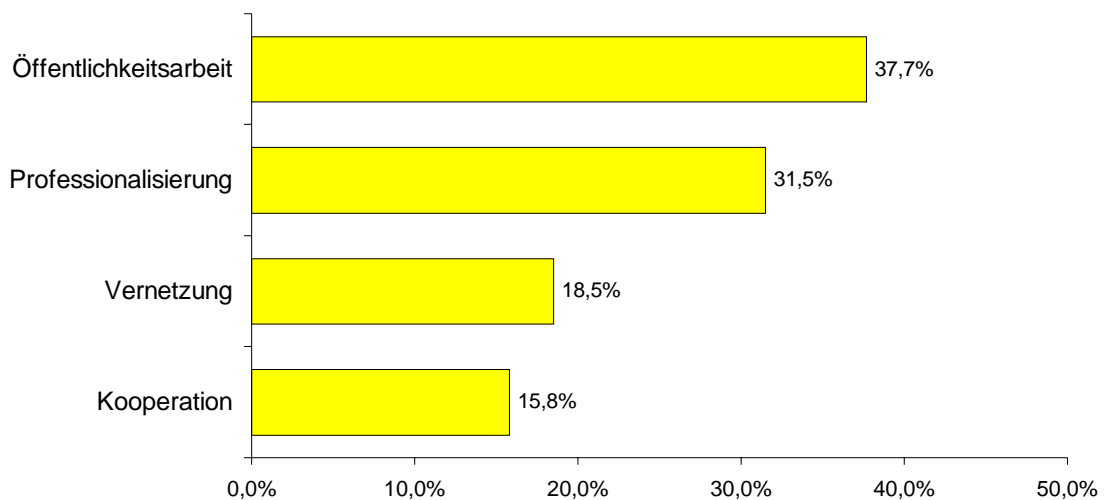
Schließlich sind es auch die für KundInnen kostenpflichtigen Dienstleistungen, welche überproportional häufig von männerdominierten Einrichtungen angeboten werden, während frauendominierte Einrichtungen bei den unentgeltlichen Diensten am häufigsten vertreten sind.

### 2.3 INFORMATIONS- UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Während sowohl in bezug auf bezahlte und unbezahlte Arbeit als auch hinsichtlich der angebotenen Dienstleistungen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Organisationen sichtbar wurden, ist dies beim artikulierten Informations- und Unterstützungsbedarf der Einrichtungen nicht der Fall: Es scheint so zu sein, dass unabhängig vom Frauenanteil in der Organisation, gleichermaßen ein Bedarf besteht.

Am häufigsten besteht dieser Unterstützungsbedarf bei Öffentlichkeitsarbeit: Mehr als jede dritte Organisation sieht hier ein Verbesserungspotential, für das sie externe Informationen oder Unterstützung benötigt. An zweiter Stelle steht das Bestreben nach Professionalisierung (z.B. Organisationsentwicklung, Weiterbildung, Rechtsfragen, Marketing, Marktforschung etc.), wo ebenfalls von rund jeder dritten Organisation ein Unterstützungsbedarf genannt wird.

### Informations- und Unterstützungsbedarf



(n = 146 Organisationen in Steyr-Kirchdorf)

Vernetzung und/oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen schließlich sind bei jeweils jeder sechsten Organisation ein Schwerpunkt, zu dem Unterstützung gewünscht wird.

## 2.4 FAZIT

Wie auch andere aktuelle Studien zeigen, ist die Sozialwirtschaft gekennzeichnet durch einen hohen Frauenanteil bei den bezahlten MitarbeiterInnen und einen hohen Männeranteil in Vorstandsgremien (vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003). Dies trifft ebenfalls auf die Sozialwirtschaft der Region Steyr-Kirchdorf zu, wobei die weiterführende gendersensitive Analyse darüber hinaus deutliche Unterschiede im Dienstleistungsangebot aufzeigt:

- Dienstleistungen der Branchen Gesundheit, Bildung und Soziales, die sich vor allem an Privatpersonen und Haushalte - und hierbei vor allem an Frauen und Familien - richten, und die immer wieder ein neues, wechselndes Angebot darstellen, werden am häufigsten von Frauenorganisationen mit relativ wenigen Mitarbeiterinnen erbracht.
- Dienstleistungen der Branchen Kultur und Freizeit & Tourismus, die sich vor allem an Firmen, Gemeinden sowie Vereine und Organisationen richten, und die eher ein permanentes sowie kostenpflichtiges Angebot darstellen, werden überproportional häufig von Organisationen mit einem hohen Männeranteil (über 50%) angeboten, wobei diese Organisationen auch oft über relativ viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen verfügen.
- Dazwischen befinden sich frauendominierte Organisationen (Frauenanteil über 50% bis unter 100%), die zwar bei kulturellen und für KundInnen unentgeltlichen Dienstleistungen am häufigsten vertreten sind, sich ansonsten aber insgesamt betrachtet auf einem relativ breiten Dienstleistungsmarkt bewegen.

### 3 BEST PRACTICE BEISPIELE

<b>Projektname</b>	<b>E-TRAIN Das fliegende Klassenzimmer</b>
Projektträger Name Rechtsform	Verein Frauenarbeit Steyr (Frauenstiftung Steyr) Verein
Ansprechperson Name: Funktion:	Judith Cerwenka Bereichsleitung: Innovative Pilotprojekte
Anschrift Adresse Tel. Fax. mail web	A-4400 Steyr, Wagner Straße 2-4 (+43) (0)7252 - 52 179 (+43) (0)7252 - 87 373 - 9 judith.cerwenka@frauenstiftung.at www.frauenstiftung.at
Region / Ort der Aktivitäten	Region Steyr - Kirchdorf (Oberösterreich)
Zielgruppe	<p>Personen (insbesondere Frauen) in ländlichen Regionen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die sich für die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien interessieren, jedoch noch keinen Zugang zu diesen Technologien haben;</li> <li>• die ihre beruflichen Chancen durch Weiterbildung und Qualifizierung verbessern möchten oder die ihren beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten;</li> <li>• die aufgrund ihrer Lebenssituation (Betreuungspflichten und/oder Mobilitätseinschränkungen) ein flexibles und individuelles Lernangebot benötigen;</li> <li>• die als Trainerinnen das Angebot vor Ort weiter führen wollen.</li> </ul>
Projektbeschreibung	<p>Das Projekt schafft einen maßgeschneiderten Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien durch das Andocken einer mobilen Einheit (ein Netzwerk aus Notebooks) an bestehende Strukturen in den Gemeinden (z.B. Schulen, Gemeindebüchereien).</p> <p>Das Projekt macht den TeilnehmerInnen Lust auf das Lernen, und motiviert, selbstbestimmt ein individuelles Lernziel zu verfolgen. Die angebotenen EDV-Module liefern dabei das „Handwerkszeug“, das notwendig ist, um die auf dem Bildungsmarkt angebotenen modernen Formen des Lernens nutzen zu können.</p> <p>Insbesondere werden Kurzseminare rund um die Themen Lernen, I&amp;K-Technologien sowie Arbeitsmarkt (z.B. Lernen lernen, Anwendung von Lernsoftware, Computer-Grundkenntnisse, Internet, Multimedia, Arbeitsmarkt- und Bildungsberatung) angeboten.</p>

	<p>Das Projekt versteht sich auch als Impulsgeber für eine Weiterführung des Angebotes durch die AkteurInnen vor Ort. Mittels „train the trainer“ und Vernetzung werden die lokalen AkteurInnen so unterstützt, dass die Methoden und Aktivitäten auch nach „Weiterflug der Projekt-Klassenzimmers“ selbständig und nachhaltig weitergeführt werden können.</p>
Geschlechtsspezifische Aktivitäten	<p>Angesichts ihrer Unterrepräsentanz bei der Nutzung der neuen I&amp;K-Technologien werden Frauen dazu ermutigt, das Medium Computer kennen und nutzen zu lernen. Das vorliegende Projekt schafft dabei einen möglichst niederschweligen Zugang und berücksichtigt die persönliche Situation, die Bedürfnisse und Interessen der Frauen.</p> <p>Die Chancen auf einen Arbeitsplatz bzw. auf Weiterbeschäftigung werden durch die individuelle Qualifizierung im EDV-Bereich erhöht und damit die Benachteiligung speziell für Frauen aus dem ländlichen Bereich reduziert.</p>
Ergebnisse	<p>Das „fliegende Klassenzimmer“ ist für die Region Steyr-Kirchdorf ein völlig neues Dienstleistungsangebot. Die begleitende Evaluierung untermauerte den in allen Gemeinden festgestellten Bedarf an maßgeschneiderten, dezentralen Lern-Angeboten: In den ersten zwei Jahren des Projektes haben 211 Personen (davon 91% Frauen) an insgesamt 145 Kursen teilgenommen, wobei jede Person im Durchschnitt 4 bis 5 Kurse besucht hat.</p> <p>Es zeigte sich eine sehr hohe TN-Zufriedenheit bezüglich Kleingruppe, individuellem Lerntempo und Didaktik der Trainerinnen/Coacherinnen. Beispielsweise geben 98,7% der TeilnehmerInnen an, dass Ihnen der Kurs (eher) viel gebracht hat und 94,4% wollen weiterführende Bildungsangebote nutzen.</p> <p>Aufgrund der hohen Nachfrage und der sehr guten Lernerfolge wurde das „fliegende Klassenzimmer“ um zwei weitere Jahre (bis Dezember 2005) verlängert und befindet sich derzeit im Anflug auf 16 weitere Gemeinden der Region Steyr-Kirchdorf.</p>
Finanzierung	<p>✓ EU    ✓ National    ✓ Privat    ✓ Sonstige</p>

<b>Projektname</b>	<b>FIFTITU% - Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in Oberösterreich</b>
Projektträger Name  Rechtsform	FIFTITU% - Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in Oberösterreich Verein
Ansprechperson Name: Funktion:	Herta Gurtner Geschäftsführerin
Anschrift Adresse Tel. mail web	Kapuzinerstraße 36/1, 4020 Linz, Austria (+43) (0)732 - 770353 fiftitu@servus.at www.fiftitu.at
Region / Ort der Aktivitäten	Oberösterreich/Österreich und International
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen</li> <li>• PolitikerInnen</li> <li>• Kulturinteressierte Öffentlichkeit</li> </ul>
Projektbeschreibung	<p>Der überregional parteiunabhängig konzipierte Verein wurde 1998 von Frauen aus der freien Kulturszene Oberösterreich gegründet.</p> <p>Arbeitsschwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service, Beratung und Information für kunst- und kulturschaffende Frauen (z.B. Newsletter, Bibliothek, Förderberatungen ...);</li> <li>• Künstlerinnen- und Expertinnendatenbank;</li> <li>• Veranstaltungen mit thematischen Schwerpunkten, um Künstlerinnen eine Öffentlichkeit zu geben, sowie Vernetzung im allgemeinen;</li> <li>• Kulturpolitische Tätigkeit: z.B. „frauen.kultur.forderungen“: Forderungskatalog für eine Symmetrie der Geschlechter im Kunst- und Kulturbereich an das Land Oberösterreich, sowie Forderungen kulturschaffender Frauen aus Österreich an den Bund (siehe <a href="http://www.frauenkultur.at">http://www.frauenkultur.at</a>).</li> </ul>
Geschlechtsspezifische Aktivitäten	<p>Die geschlechtsspezifischen Aktivitäten von FIFTITU% haben zum Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Kunst und Kultur von Frauen;</li> <li>• Einforderung von verantwortungsvollem Handeln zur feministischer Arbeit bei zuständigen PolitikerInnen;</li> <li>• Frühzeitiges Erkennen und Gegensteuerung von frauen- und kunstfeindlichen Tendenzen;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellungnahmen zu aktuellen feministischen, kulturpolitischen Themen und Anregung zum Diskurs in der heimischen Kunst- und Kulturszene;</li> <li>• Umsetzung des Frauenvolksbegehrens.</li> </ul>
Ergebnisse	Schaffung einer Bürostruktur mit einer ganztags Angestellten seit April 2002. Einige Forderungen unseres Kataloges „frauen.kultur.forderungen“ wurden bereits von der Politik umgesetzt - wie z.B. die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Ausschreibung von Talentförderprämie für die Landespreise 05.
Finanzierung	✓ EU    ✓ National    ✓ Privat    ✓ Sonstige

Projektname	Frauengesundheitszentrum Linz
Projektträger Name Rechtsform	Frauengesundheitszentrum Linz Verein
Ansprechperson Name: Funktion:	Friederike Widholm Geschäftsleiterin
Anschrift Adresse Tel. Fax. mail web	Kaplanhofstr. 1, 4020 Linz, Austria (+43) (0)732 - 774460 (+43) (0)732 - 774460 - 60 office@fgz-linz.at www.fgz-linz.at
Region / Ort der Aktivitäten	Linz (Oberösterreich)
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen mit Interesse am Thema Gesundheit und/oder konkreten gesundheitlichen Anliegen</li> <li>• Einrichtungen des somato-psycho-sozialen Bereichs</li> <li>• Politische EntscheidungsträgerInnen</li> </ul>
Projektbeschreibung	<p>Das Frauengesundheitszentrum Linz wurde 1996 gegründet und zielt auf die Prävention, Beratung und Behandlung sowie Bildung im Bereich Frauengesundheit ab. Schwerpunkte der Tätigkeiten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Behandlung aus umfassender/ganzheitlicher Sicht (Information, Beratung, Therapie);</li> <li>• Entwicklung von Gesundheitsressourcen, Hilfe zur Selbsthilfe, Förderung der Selbstbestimmung und des Wissens über den eigenen Körper, Patientinnenrechte, kritisches Hinterfragen von Rollenzuschreibungen und Aufzeigen von weiblichen Lebensentwürfen;</li> <li>• Vernetzung mit bereits bestehenden Einrichtungen des somato-psycho-sozialen Bereichs;</li> <li>• Begleitende Forschung zum Thema Frau und Gesundheit zur Politikberatung und Qualitätssicherung.</li> </ul>
Geschlechtsspezifische Aktivitäten	<p>Durch Hilfe zur Selbsthilfe werden Frauen in ihrer Selbstbestimmung und Eigenkompetenz bestärkt sowie zur Gesundheitsvorsorge motiviert und bei der Gesundheitsförderung unterstützt.</p> <p>Ziel ist die Anregung einer frauengerechten Versorgung und Mitarbeit bei deren Umsetzung, wobei die Achtung der Würde der Frau, eine adäquate Beratung und Behandlung, das Aufzeigen von möglichen Therapie- bzw. Behandlungsmethoden und die Wahrung der</p>

	Patientinnenrechte zentrale Bereiche darstellen.
--	--

<b>Projektname</b>	<b>Einfach Gleichstellung - Just GEM Integration von Gender Mainstreaming in die Beschäftigungspolitik der Steiermark</b>
Projekträger  Name Rechtsform	EQUAL-Projekt mit 29 Partnerorganisationen  Aktion 3-Koordination: NOWA Verein
Ansprechperson Name: Funktion:	Heide Cortolezis Geschäftsführerin
Anschrift Adresse Tel. Fax. mail web	Rudolf-Hans-Bartsch-Straße 15-17, 8020 Graz, Austria (+43) (0)316 - 482600 - 23 (+43) (0)316 - 482600 - 4 cortolezis@nowa.at www.justgem.at und www.nowa.at
Region / Ort der Aktivitäten	Steiermark
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender Mainstreaming Beauftragte</li> <li>• Managementebenen arbeitsmarktpolitisch relevanter Organisationen</li> <li>• Produktverantwortliche arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen</li> <li>• Opinion Leader und politische RepräsentantInnen</li> </ul>
Projektbeschreibung	<p>Die Umsetzung von Chancengleichheit steht oft im Zusammenhang mit einer Vielzahl isolierter Einzelprojekte. Vielen Projekten fehlt neben einer notwendigen Vernetzung auch der Aspekt der Nachhaltigkeit.</p> <p>Die steirische EQUAL-Partnerschaft hat daher zum Ziel, ein integriertes Gesamtkonzept zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu erarbeiten. Die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern ist insbesondere im Rahmen der Beschäftigungspolitik von elementarer Bedeutung.</p> <p>Einer der Grundsätze ist, bei einer Veränderung der Rahmenbedingungen anzusetzen, um zur Verankerung von Gender Mainstreaming auf regionaler und institutioneller Ebene zu gelangen.</p>
Geschlechtsspezifische Aktivitäten	<p>Um diese Ziele zu erreichen, werden im Projekt folgende Aktivitäten umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzerwerb und Instrumente: Informations- und Knowhow-Transfer, Bildungsangebote (z.B. Lehrgang zur Ausbildung von organisationsinternen Gender-Agents, Lehrgang für Konzeptverantwortliche in Trägerorganisationen),</li> </ul>

	<p>Entwicklung von Instrumenten zur Diagnose der organisationsinternen Gleichstellungsorientierung und zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Aktivitäten;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datengrundlagen und Begleitung: Erhebung geschlechtsspezifischer, arbeitsmarktpolitisch relevanter Daten (regionales Daten-Monitoring), Entwicklung von Instrumenten zur Selbst-Evaluierung, Workshops zu regionalen Genderprofilen;</li> <li>• Entwicklung und Umsetzung regionaler Pilotprojekte: Informationsmanagement, Beratung zur Implementierung von GeM, Begleitung regionaler Projekte;</li> <li>• Nachhaltige Implementierung: Strukturelle Verankerung von GeM, Monitoring, Controlling sowie aktive Netzwerkarbeit.</li> </ul>
Ergebnisse	<p>11 Pilotprojekte zur Implementierung von GeM in politische Organisationen, intern jeweils koordiniert von den ausgebildeten Gender Agents:</p> <p>Stadt Graz; Industriellenvereinigung; Österreichischer Gewerkschaftsbund; Wirtschaftsplattform Eibiswald; AMS-Steiermark; Regionalmanagement Oststeiermark; Sozialhilfeverband Liezen; Bezirkshauptmannschaft Graz Umgebung; Telepark Bärnbach und Steirische Technologiezentren; Regionalmanagement Liezen; Bundessozialamt.</p>
Finanzierung	<p><input checked="" type="checkbox"/> EU    <input checked="" type="checkbox"/> National    <input type="checkbox"/> Privat    <input type="checkbox"/> Sonstige</p>

Projektname	VFQ
Projektträger Name Rechtsform	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation MBH Gemeinnützige Ges.m.b.H.
Ansprechperson Name: Funktion:	Ulrike Bernauer-Birner Geschäftsführerin
Anschrift Adresse Tel. Fax. mail web	Fröbelstraße 16, 4020 Linz, Austria (+43) (0)732 - 658759 (+43) (0)732 - 658759 - 225 office@vfq.at www.vfq.at
Region / Ort der Aktivitäten	Linz, Linz-Land, Oberösterreich
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen, die <ul style="list-style-type: none"> <li>* arbeitsuchend sind;</li> <li>* nach einer Familienpause wieder einsteigen wollen;</li> <li>* Interesse an einer Ausbildung zur Tischlerin oder Glaserin haben;</li> <li>* sich selbständig machen (wollen);</li> <li>* sich weiterbilden wollen;</li> <li>* sich im Spannungsfeld Beruf-Familie-Frau bewegen.</li> </ul> </li> <li>• Unternehmen</li> <li>• MultiplikatorInnen</li> <li>• Breite Öffentlichkeit</li> </ul>
Projektbeschreibung	<p>1987 begann VFQ mit dem Projekt FRAGILE - Holzwerkstatt, einer Tischlerinnen-Ausbildungswerkstätte für Frauen. Das Projekt wurde als Verein gegründet, seit 2004 erbringt die operativen Leistungen die gemeinnützige GmbH. Seit der Gründung von VFQ wurden immer wieder neue Projekte und Geschäftsbereiche entwickelt, mittlerweile bietet VFQ Dienstleistungen in folgenden Bereichen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FRAGILE: Ausbildung von Tischlerinnen</li> <li>• VIA VISTA: Ausbildung von Glaserinnen</li> <li>• CONTIGO: Büroservice</li> <li>• CHOICE: Weiterbildungsangebot für Frauen und Unternehmen, Organisationsberatung</li> <li>• NEWAY: Unterstützung von Gründerinnen</li> <li>• SOPRA: Beratung und Coaching zu den Themen Beruf-Familie-Frau</li> </ul>
Geschlechtsspezifische	Horizontal: Ausbildung und Beschäftigung von in den

Aktivitäten	frauenuntypischen Berufen Tischlerin und Glaserin und damit Beitrag zur Verringerung der horizontalen Segregation. Vertikal: Weiterbildungsangebot und Organisationsberatung zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in Unternehmen; Unterstützung von Gründerinnen sowie von Frauen im Spannungsfeld „Beruf-Familie-Frau“.
Finanzierung	✓ EU    ✓ National    ✓ Privat    ✓ Sonstige

## LITERATUR

- AMS, Arbeitsmarkt 2004 (<http://www.ams.or.at>).
- AMS, Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2004 (<http://www.ams.or.at>).
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (2004), Pressemitteilung vom 7.9.2004, Haubner: Anstieg der Väterkarenz besonders erfreulich! (<http://www.bmsg.gv.at>).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2004), Der Arbeitsmarkt im Jahr 2003. Analysen, Prognosen, Forschungsergebnisse, Wien.
- CeiberWeiber (2004), Kindergeld und Kindergarten. Streit um fehlende Betreuungsplätze. (<http://www.ceiberweiber.at/2004/kinderbetreuung.htm>).
- Frauenstiftung Steyr (2002), Baustelle Chancengleichheit. Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Tagungsbericht, Steyr.
- Frauenstiftung Steyr (o.J.), Die guten Seiten. Ein Atlas der gemeinnützigen Dienstleistungen für die Region Steyr und Kirchdorf, Steyr. (Internetversion: <http://www.frauenstiftung.at/dlatlas>).
- Götzendorfer, S. (2004), Der Dritte Sektor - Eine Chance für neue Arbeitsplätze? Eine Erhebung der Beschäftigung im Dritten Sektor am Beispiel des Bereichs Kultur in der Region Steyr/Kirchdorf. Diplomarbeit am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Linz.
- IHS-Kärnten (2003), Status quo und künftige Entwicklungen der sozialen Non-Profit Organisationen in der Region Kärnten. Erhebung der Arbeits-, Bildungs- und Lebensbedingungen der Beschäftigten, Klagenfurt.
- L&R Sozialforschung (2003), Der Dritte Sektor in Wien - Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Der Dritte Sektor in Wien: Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches. Wien.
- Land Oberösterreich (2003), Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich. Eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Linz.
- Land Oberösterreich (Hrsg.) (o.J.), Frauenleben in Oberösterreich, Linz.
- Statistik Austria (2002), Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien.
- Statistik Austria (2003), Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege 2002. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Wien.
- Statistik Austria (2004a), Arbeitskräfteerhebung 2003, Wien.
- Statistik Austria (2004b), Integrierte Statistik der Lohn- und Einkommensteuer 2001, Wien.
- Statistik Austria (2004c), Mikrozensus 2002, Jahresergebnisse, Wien.
- Statistik Austria (2004d), Volkszählung 2001, Hauptergebnisse II - Oberösterreich, Wien.
- Statistik Austria (2004e), Zukünftige Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.
- Synthesis Forschung (2004), Nach der Elternkarenz. Wie gut gelingt Frauen der Wiedereinstieg? Kurzbericht 2/04, Wien.
- Weinzinger, B., S. Wagner (2004), Grüner Frauenbericht 2004, Wien.