

# MOHI ZEITUNG

MITTWOCH, 18. JUNI 2008 | UNABHÄNGIGE MITARBEITERINNENZEITUNG DES MOHI | HERAUSGEGEBEN VON PETER BERGER



Fortbildung

*Frauen an der  
Gläsernen Decke?*

*Geschlecht  
und Fortbildung*

*Teilzeit –  
ein Modell?*

## HEUTE

**Gläserne Decke** Die Gläserne Decke ist jene unsichtbare Grenze, die die Karriereleiter für Frauen auf einer bestimmten Hierarchieebene enden lässt. Sind wir im MOHI durch die Gläserne Decke getrennt? **Seite 2**

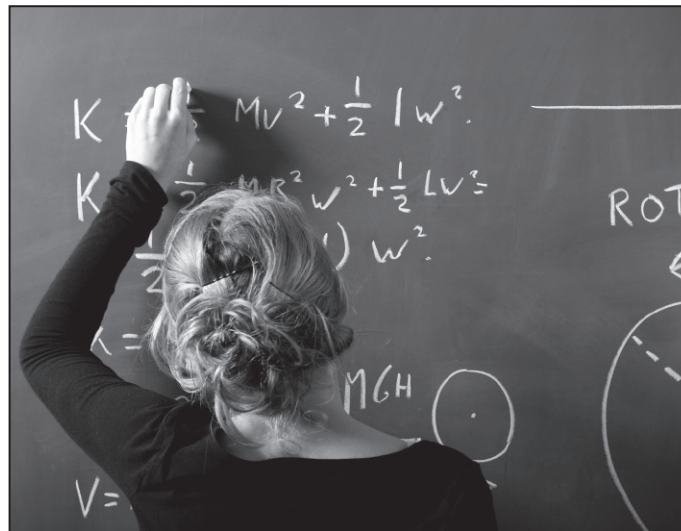
**Die Macht der Einstellung** Einstellungs- und Förderungspraktiken sind prägend für die personelle Situation eines Unternehmens und haben für die Karrierechancen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unmittelbare Bedeutung. **Seite 3**

**Über Schwellen zur Bildung** Haben Frauen und Männer – mit und ohne familiäre Verantwortung – im MOHI den gleichen Zugang zu innerbetrieblicher Fortbildung? **Seite 3**

**Mehr privat?** Sind Beruf und Privatleben – jenseits gesetzlicher Auflagen – im MOHI vereinbar? Brauchen wir Initiativen, die das Leben neben der Arbeit verbessern? **Seite 3**

**Mehr Gerechtigkeit?** Entgeltgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen beruht – trotz Gleichbehandlungsgesetz – auf freiwilliger Basis. Wie werden Anspruch und Wirklichkeit im MOHI bewertet? **Seite 3**

**where we are – where we go** Können oder müssen die Ergebnisse der Umfrage als Basis für weitere Gender-Maßnahmen im MOHI dienen? **Seite 2**



Prof. Berta Evoluzza berechnet die Ergebnisse der Umfrage. Foto: APA

## Kommunikation fördern

Premiere mit einem Schwerpunkt

**Innsbruck** – Die von MitarbeiterInnen vielfach geforderte MOHI-Zeitung liegt nun vor. Dieses neue Medium soll in Zukunft vielfältige Informationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MOHI bieten. Diese erste Ausgabe ist jedoch einem einzigen Thema gewidmet, das schon seit geraumer Zeit seiner Veröffentlichung harrt ...

## Gender-Report erschienen

Das MOHI auf dem Prüfstand

*Eva Bertoluzza*

**Innsbruck** – Es war einmal ... (anno 2006) ein Gender-Fragebogen in Umlauf, ausgeteilt an alle angestellten MitarbeiterInnen des MOHI und auch von allen beantwortet.

Der Fokus dieses Fragebogens lag auf der Personalpolitik des MOHI, d.h. die Personalpolitik wurde auf ihre Gender-Tauglichkeit hin geprüft. Der Fragebogen bestand aus 5 so genannten Checklisten, mittels derer eine Betriebsdiagno-

se erstellt wurde. Der Ist-Zustand des Unternehmens in Sachen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben konnte damit festgestellt werden. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet? Wo besteht Nachholbedarf? Haben Mütter und Väter Zugang zu flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit- und Karenzregelungen, die ihrer Karriereplanung entsprechen? Welche Rolle spielen die interne Kommunikation und die Betriebskultur bei der Förderung dieser und ähnlicher Zielsetzungen?

Nachdem der Rücklauf des Fragebogens, wie schon erwähnt, 100 % war, ergeben die Resultate, die weiter unten angeführt sind, durchaus eine zwar veränderbare und vorläufige, trotzdem aber vollständige Momentaufnahme. (evbe)

## Bitte Warten

Das Warten auf Ergebnisse ist man in Österreich ja gewohnt. Verzögerungen haben immer einen »triftigen« Grund. Zum Beispiel können die Ergebnisse einer Umfrage nicht den Erwartungen des Auftraggebers entsprechen und die Zeit, die man bis zur Veröffentlichung verstreichen lässt, soll ihnen die Brisanz nehmen. Oder die Auswertung bereitet

deutlich mehr Arbeit als erwartet. »Bitte warten«, diese Auskunft ist dann aber blanker Hohn, denn auch der Begriff *Warten* hat einen zeitlichen Rahmen. Ein Jahr oder länger wartet man eben nicht. Vertrösten heißt das dann oder jemand spekuliert auf die Vergesslichkeit aller Beteiligten. Der Gender-Report des MOHI erscheint – das Warten hat ein Ende.

LUP





Im dichten Gewirr der Zahlen und Grenzwerte entsteht langsam ein aussagekräftiges Bild. Foto: MOHI

# Eine Standortbestimmung

Genderpolitik der Zukunft kann auf Ergebnissen aufbauen

**Heiliggeiststraße** – Die Fragen der fünf Fragebögen, die auch als »Checklisten« bezeichnet werden, stützten sich auf die Leitlinien und Prüfungskriterien zahlreicher in- und ausländischer Unternehmenswettbewerbe und Maßnahmenkataloge. Der Einsatz dieser standardisierten Fragebögen ermöglichte es, mit der Umfrage den Standort der Genderpolitik des MOHI zu bestimmen. Die Ergebnisse haben also durchaus informativen Charakter, auch wenn sich das MOHI mit der Umfrage an keinem Wettbewerb beteiligt hat.

Die Fragebögen wurden sehr unterschiedlich beantwortet. In der Gesamtsicht ergibt sich folgende Reihenfolge, beginnend mit den Checklisten, die eine eher kritische Sicht zeigten.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Die Checkliste 4 »Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben« brachte mit 40 Prozent positiven Einschätzungen zum im MOHI Erreichten die schlechtesten Werte. Der Grenzwert von 45 % wurde bei diesem Fragenkomplex unterschritten. Somit reklamiert dieses Thema für sich den größten Handlungsbedarf. Auffallend ist der hohe Wert an Enthaltungen bei der Gruppe der Teilzeitkräfte (50 %) und die kritische Einschätzung zur gegenwärtigen Praxis bei der KoordinatorInnengruppe (44 %).

tigen Praxis bei der KoordinatorInnengruppe (44 %).

## Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen, Prämien

Bei diesem Thema (Checkliste 5) wurde ebenso der erforderliche Grenzwert von 65 % nicht erreicht.

## Personalauswahl und Personalauswahl

Die Antworten in Checkliste 2 erreichten den geforderten Grenzwert. Bei dieser Checkliste sind die großen Unterschiede in der Bewertung bei den verschiedenen Angestelltengruppen besonders aufgefallen. Die Differenzen könnten aus dem unterschiedlichen Zugang zu Informationen über Bewerbungsverfahren und -kriterien resultieren. Mehr Transparenz kann ein Lösungsansatz sein.

Der Zuständigkeitsbereich für Personalauswahl und Personalauswahl ist klar im KoordinatorInnenteam verortet. Nachdem aus dieser Gruppe die größte Zustimmung zur gegenwärtigen Praxis kam (68 % bei einem Grenzwert von 55 %), scheint hier die nötige Transparenz gegeben zu sein.

## Weiterbildung und Karriereförderung

Diese Themen hatte Checkliste 3 zum Inhalt. Der Grenzwert wurde erreicht, nur die Gruppe

der qualifizierten Fachkräfte blieb mit 41 % unter dem Durchschnitt und auch unter dem Grenzwert (45 %). Diese Gruppe sieht im Bereich Aus- und Weiterbildung und Karriereförderung Handlungsbedarf.

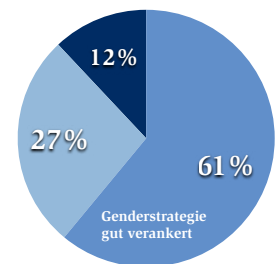
## Gläserne Decke

Bei den Fragen in Checkliste 1 nach möglichen Ursachen für jene unsichtbare Grenze, die die Karriereleiter von Frauen qua Geschlecht vorzeitig verkürzt (Gläserne Decke), wurde die derzeitige Praxis des MOHI durchwegs als sehr gut, d. h. weit über dem Grenzwert von 35 % bewertet. Mit 61 % positiver Zustimmung hat diese Checkliste am besten abgeschnitten.

## Standortbestimmung

Für eine Standortbestimmung des MOHI in der Personalpolitik bedeuten die Ergebnisse, dass jede weitere Maßnahme, jedes weitere Engagement aufbauen kann auf einem Fundament von bereits realisierten Gender-Maßnahmen. Gleichzeitig aber zeigen die Fragen, deren Beantwortung unter den festgelegten Grenzwerten blieb (Checklisten 4 und 5), dass in einigen Bereichen das Engagement, vielleicht aber auch die Transparenz ausgebaut werden sollte. Letzteres skizziert die Tätigkeitsfelder für weitere Arbeitsschritte.

## Checkliste 1 Gläserne Decke



Die erste Checkliste macht mögliche Ursachen der sog. »Gläsernen Decke« auffindig. Die Gläserne Decke ist jene unsichtbare Grenze, die die Karriereleiter für Frauen auf einer bestimmten Hierarchieebene enden lässt. Diese Grenze lässt sich durchaus auch in frauen- und familienfreundlichen Betrieben orten, die erste Checkliste kommt dieser Grenze auf die Spur.

Genderstrategie  
**gut verankert** ..... 61 %  
**nicht verankert** ..... 27 %  
**nicht beantwortet** ..... 12 %

## Fragenbeispiele aus der Checkliste 1

Sind jene Arbeitsplätze, die als typisch weiblich gelten, eher »Sackgassenjobs«?

Haben Männer eher Leitungspositionen und Frauen eher untergeordnete Positionen inne?

Gilt im Unternehmen: »Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil?«

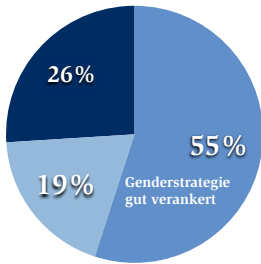
Gibt es Zulagen/Einkommensbestandteile, die nur Männer oder nur Frauen beziehen?

Ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Männern deutlich länger als bei Frauen?

Wird Teilzeitarbeit als karrierehemmend gesehen?

Arbeiten in bestimmten Abteilungen/Gruppen/Standorten vorwiegend oder ausschließlich Frauen oder Männer?

Checkliste 2  
**Personalauswahl und Personalauswahl**



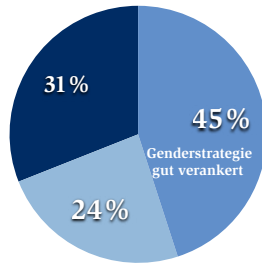
Die zweite Checkliste bezieht sich auf die Personalauswahl und Personalauswahl. Einstellungs- und Förderungspraktiken sind prägend für die personelle Situation eines Unternehmens und haben für die Karrierechancen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unmittelbare Bedeutung. Entscheidungen in diesem Bereich wirken sich häufig ungewollt zu Ungunsten von Frauen – aber auch von Vätern mit Erziehungsverantwortung – aus. Zahlreiche Unternehmen führen deshalb Bewerbungsstatistiken, die eventuelle Benachteiligungen – aufgrund des Geschlechts oder / und der Versorgungsverantwortung für Angehörige – sichtbar machen. Damit kann dann z.B. die Zahl der männlichen Bewerbungen der Zahl der weiblichen gegenübergestellt und dann mit der Zahl der tatsächlich eingestellten Frauen und Männer ergänzt werden.

Genderstrategie  
**gut verankert** ..... 55 %  
**nicht verankert** ..... 19 %  
**nicht beantwortet** ..... 26 %

**Fragenbeispiele aus der Checkliste 2**

Erfolgt die Bewertung von Bewerbungen nach einem objektiven, allgemein bekannten und nachvollziehbaren Kriterienkatalog?  
 Legt die Eignungsfeststellung auf so genannte »weibliche« Fähigkeiten (umfassendes Denken, soziale Kompetenz, Ausdauer) besonderen Wert?

Checkliste 3  
**Weiterbildung und Karriereförderung**



Die dritte Checkliste beschäftigt sich mit Aus- und Weiterbildung und Karriereförderung. Die relevanten Fragen dabei sind: Haben Frauen und Männer bzw. MitarbeiterInnen mit und ohne familiäre Verantwortung den gleichen Zugang zu innerbetrieblicher Fortbildung? Werden die besonderen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, die Kinder zu betreuen haben, berücksichtigt?

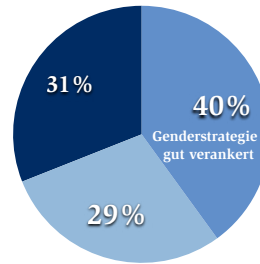
Genutzt werden können die Ergebnisse für zukunftsweisende Beschäftigungsmodelle, wie etwa Teilzeit für Führungskräfte.

Genderstrategie  
**gut verankert** ..... 45 %  
**nicht verankert** ..... 24 %  
**nicht beantwortet** ..... 31 %

**Fragenbeispiele aus der Checkliste 3**

Finden alle wichtigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen innerbetrieblich / in Betriebsnähe und während der Arbeitszeit statt?  
 Genießen Teilzeit-ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen mit familiärer Verantwortung (z. B. mit Kleinkindern oder pflegebedürftigen Eltern) den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildung?  
 Kommen Frauen bei der Besetzung von Leitungspositionen regelmäßig in die engere Wahl?  
 Gibt es regelmäßige Personalentwicklungsgespräche zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten?

Checkliste 4  
**Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben**



Die vierte Checkliste stellt Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben. Diese Checkliste hilft, über die geltenden Gesetze hinaus Initiativen in Richtung Vereinbarkeit zu setzen.

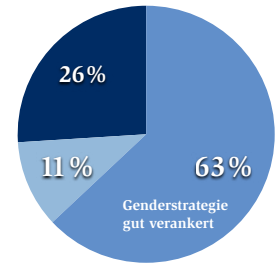
»Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben wurde in den letzten Jahren sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene zu einer sozialpolitischen Zielsetzung. Entsprechende Maßnahmen begünstigen die Flexibilität, die Eigenverantwortung, Initiative und betriebliche Loyalität der ArbeitnehmerInnen.«

Genderstrategie  
**gut verankert** ..... 40 %  
**nicht verankert** ..... 29 %  
**nicht beantwortet** ..... 31 %

**Fragenbeispiele aus der Checkliste 4**

Wurden im Betrieb, über die gesetzliche Pflegefreistellung hinaus, Vorkehrungen getroffen, um MitarbeiterInnen zu unterstützen, die kurzfristig und vorübergehend Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen müssen?  
 Gibt es freiwillige finanzielle oder organisatorische Unterstützung für MitarbeiterInnen mit Familienverantwortung (z. B. mit Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen)?  
 Haben Väter und Mütter mit Kindern Vorrang bei der Urlaubsplanung?

Checkliste 5  
**Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen, Prämien**



Die fünfte Checkliste beschäftigt sich mit Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen und Prämien. Die Schaffung von Entgeltgerechtigkeit beruht – trotz Gleichbehandlungsgesetz – in der Privatwirtschaft letztendlich auf freiwilliger Basis.

Wie in ganz Europa verdienen Frauen in Österreich »bis zu 40 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Einkommensunterschiede sind unter anderem auf das Ausmaß der Arbeitszeit, die Dauer der Berufstätigkeit, auf traditionell unterschiedliche Einstufungen von Männern und Frauen, auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Gewährung von Zulagen, freiwilligen Sozialleistungen und Prämien sowie auf Differenzen der Lohnhöhe in verschiedenen Industriesparten und Regionen des Landes zurückzuführen.« Diese Checkliste zeigt, welche Möglichkeiten der einzelne Betrieb hat, einen Beitrag zu leisten.

Genderstrategie  
**gut verankert** ..... 63 %  
**nicht verankert** ..... 11 %  
**nicht beantwortet** ..... 26 %

**Fragenbeispiele aus der Checkliste 5**

Werden Männer und Frauen bei der Zahlung von Zulagen und sonstigen Vergütungen gleich behandelt?  
 Werden Teilzeitbeschäftigte bei der Einstufung und Arbeitsbewertung gleich behandelt wie Vollzeitbeschäftigte?



## Gender-Politik auf dem Prüfstand

Differenziertes Vorgehen bei der Befragung

**Innsbruck** – »Ziel der Umfrage war, die Genderpolitik des MOHI von den angestellten MitarbeiterInnen bewerten zu lassen«, so die beiden Genderbeauftragten des MOHI, Eva Bertoluzza und Peter Berger im Gespräch. Bei der Umfrage wurden für jede Angestellten-Gruppe im MOHI unterschiedlich eingefärbte Checklisten als Fragebögen eingesetzt. Peter Berger und Eva Bertoluzza meinen zu diesem Vorgehen: »Eine Differenzierung zwischen den einzelnen Gruppen erschien uns als sinnvoll.«

Die oft umfangreichen Fragen konnten jedoch nur mit Ja oder Nein beantwortet werden. »Diese reduzierte, jedoch vorgegebene Antwortmöglichkeit führte dazu, dass es den TeilnehmerInnen offenbar nicht immer leicht gefallen ist, die Fragen zu beantworten«, erläutert Peter Berger. Stimmenthaltungen, die nicht vorgesehen waren, sind die Folge gewesen. »Wir haben uns deshalb dazu entschlossen, die Stimmenthaltungen in die Auswertung aufzunehmen und uns nicht durch die Ja-Nein-Vorgabe auf ein vereinfachendes Ergebnis einzulassen«, präzisiert Eva Bertoluzza. Die Stimmenthaltungen sind daher in die Auswertung einbezogen worden und werden in Prozenten angegeben.

Zur Auswertung sagt Bertoluzza: »Ob die Ergebnisse der fünf verschiedenen Fragebögen unsere Genderpolitik im Durchschnitt positiv bzw. kritisch ausweisen, ergibt sich aus einem für jeden Fragebogen eigens festgelegten Grenzwert, der in der Auswertung ebenfalls in Prozent dargestellt wird.«



### BRIEF DES HERAUSGEBERS

## Der Standard

**O**hne große Worte darum machen zu wollen, freue ich mich, dass ihr die erste Ausgabe der MOHI-Zeitung in Händen haltet. Diese MitarbeiterInnen-Zeitung ist ein Produkt der neu im MOHI geschaffenen Servicestelle Kommunikation.

**U**nsere Verständnis von den Aufgaben dieser Zeitung hat der deutsche Journalist Manfred Bissinger folgendermaßen formuliert: »Eine gute Zeitung muss die Leser anregen. Sowohl zur Zustimmung wie zum Contra«. Die MOHI-Zeitung ist ein Instrument im Prozess der Kommunikation. Und Kommunikation funktioniert eben nur dann, wenn im Spannungsfeld zwischen Pro und Contra neue Anregungen, Positionen und Gedanken formuliert werden.

**D**ieses Blatt wird zweibis dreimal jährlich in unterschiedlichem Umfang erscheinen. Es richtet sich primär an euch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MOHI. Aber auch alle, die sich über aktuelle Entwicklungen im MOHI Tirol informieren wollen, können zu LeserInnen werden.

**W**ir von der Redaktion werden versuchen, jede Ausgabe einem Thema aus dem Umfeld unserer Arbeit zu widmen. Trotzdem soll auch Platz für Aktuelles oder Peripheres sein. In dieser Ausgabe dokumentieren wir die Auswertung des Gender-Fragebogens und versuchen, die Ergebnisse für die Praxis im MOHI zu deuten.

**D**ie geplante Neustrukturierung des MOHI, ihr Inhalt, ihre praktischen Auswirkungen und ihr Hintergrund werden der Schwerpunkt der nächsten Ausgabe sein. Sie wird im kommenden Herbst erscheinen. Konkret werdet ihr über die Neustrukturierung des Geschäftsführungsgremiums und über die Eröffnung der Regionalstelle Oberland, die zwei wichtige Schritte im Prozess der Organisationsentwicklung darstellen, in der MOHI-Zeitung lesen.



**G**ender, das ist ein Thema, mit dem wir uns auch in der dritten Ausgabe wieder beschäftigen werden. Dann werden wir uns aber von einer anderen Seite der Gender-Thematik annähern: Die für unsere Arbeit im MOHI maßgeschneiderte Datenbank »BISCAT Social« kann nämlich eine Reihe von gender-relevanten Daten in statistischer Form darstellen. In der MOHI-Zeitung werden diese Daten erstmals veröffentlicht und thematisiert. Aber auch die Folgen der hier dokumentierten MitarbeiterInnen-Befragung sollen weiter diskutiert werden ...

**B**ei der Aufmachung unserer Zeitung haben wir uns augenzwinkernd und unübersehbar an einem »großen« Vorbild orientiert. Denn der Standard in unserem Kommunikationsmedium soll geprägt sein von Unabhängigkeit, Offenheit, Vielfalt und Prägnanz ...

Peter Berger, Herausgeber

## Erlernt und veränderbar

Geschlechtsrollen keine Frage der Biologie

**Definition** – Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming (englisch für »Hauptstrom«) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Reproduziert  
Gender Mainstreaming  
Geschlechtsrollen?

