

## **Gender-Spurensuche am Arbeitsmarkt**

*Fast jede Uni bietet inzwischen Frauen- und Geschlechterforschung an. Doch was bringt diese Kompetenz bei der Jobsuche?*

Das Schlagwort des „Gender Mainstreaming“ macht sich vor allem im politischen und im akademischen Leben breit. Es bedeutet - vereinfacht gesagt - die Auswirkung des Geschlechts auf alle Lebensbereiche, von A wie Arbeitsmarkt bis Z wie Zusammenleben, zu hinterfragen. Untersuchungen und Studien dazu beschäftigen zahlreiche wissenschaftliche Institutionen. An nahezu allen österreichischen Universitäten sind inzwischen Gender-Büros verankert, die Gender-Forschung mitinitiiieren und organisieren.

Aber an Universitäten „gendert es“ nicht nur in der Forschung, sondern auch in Personalfragen. „Gender-Kompetenz wird im universitären Arbeitsalltag auf unterschiedlichen Ebenen immer stärker eingefordert“, sagt Julia Neissl, Leiterin des „gendup“-Büros der Universität Salzburg. „So sind in den Angeboten der internen Weiterbildung der Personalentwicklung Themen wie geschlechtersensible Didaktik für neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ebenso vorgesehen wie Informationen über Gender Mainstreaming in Zusammenhang mit Forschungsförderungsanträgen.“

## **Gender-Kompetenzen im öffentlichen Dienst**

Mehr und mehr an Bedeutung erlangen Gender-Fähigkeiten im öffentlichen Dienst. Nicht nur, weil etwa Landes- und Stadtregierungen auch als Arbeitgeber Musterschüler in der Umsetzung von Frauenförderplänen sein sollten und die Stellenausschreibungen dementsprechend gestaltet sind, sondern auch, weil in den Bewerbungskommissionen meist ein/e Gleichstellungsexperte/in vertreten ist. Für das Land Salzburg etwa nimmt Frauenbeauftragte Romana Rotschopf diese Funktion wahr. „Bei Stellen, die nicht mit der Öffentlichkeit zu tun haben, sind Gender-Kompetenzen sekundär“, erzählt sie. „Aber überall, wo Umgang mit Menschen gefragt ist, lege ich sehr großen Wert auf Gender-Kompetenz. Bei Auswahlgesprächen versuche ich, aus Handlungen und Aussagen Einstellungen abzuleiten.“

Ähnlich sieht es etwa beim Arbeitsmarktservice aus. Das AMS-Personal wird bereits intensiv darauf geschult, die eigenen Kurse und Beratungen unter dem Blickwinkel des Gender Mainstreaming zu bewerten. „Schulungen und Trainings sind dabei ein Instrument“, sagt Angelina Berndorfer von der Geschäftsleitung des AMS Salzburg. „Aber auch bei der Personalauswahl im AMS soll in Zukunft Augenmerk auch auf diese Haltungen (neben sozialer und kommunikativer Kompetenz) gelegt werden.“

Interessant ist, dass auch traditionell „konservative“ Bereiche des öffentlichen Dienstes sich langsam für Genderfragen zu sensibilisieren beginnen. So sind auch etwa im Justizministerium zwei Beauftragte für Gender Mainstreaming installiert. Bei den Familienrichter/innen etwa halten Gender-Themen bereits in der Fortbildung Einzug. 2002 wurde dazu von der Fachgruppe „Außerstreitrecht und Familienrecht“ das Projekt eines sogenannten Curriculums initiiert, das sich über vier Jahre hinzieht. Zwei Mal pro Jahr bilden sich hier 15 Familienrichter/innen freiwillig zu sozialen und psychologischen Themen wie zum Beispiel „Gewalt in der Familie“ oder „Kindesmissbrauch“ fort. Oft gehe es dabei auch um die verschiedenen Lebenswelten von Männern und Frauen, die den Richter/innen neue Sichtweisen etwa auf Täter und Opfer vermitteln, erzählt Richter Alexander Mänhardt, „Recht und Geschlecht“ sei übrigens auch Thema des diesjährigen Familienrichtertages. Dass sich der Nachweis von Genderkompetenz aber schon bei der Bestellung von Richter/innen auswirkt, wagt Mänhardt anzuzweifeln.

Und wie viel Wert legt die Privatwirtschaft auf Gender-Kompetenz? Nicht sehr viel. So lassen sich wohl Expertinnenstimmen auf einen Nenner bringen. „Gender-Kompetenz dürfte, wenn überhaupt, vor allem bei Bewerbungen im Bereich höher qualifizierter Stellen gefragt sein“, sagt AK-Referentin für Frauenpolitik Liane Pluntz. Und dennoch gibt es Chefs und vor allem

Chefinnen, die beim Bewerbungsgespräch zwar nicht ausdrücklich auf Gender-Kompetenzen, aber zumindest auf soziales Gespür viel Wert legen.

Ein Beispiel dafür ist Unternehmerin Michaela Halber. Die Geschäftsführerin einer Beschlägefirma in Wals hat vor elf Jahren einen Produktionsbetrieb mit durchschnittlich 20 Mitarbeiter/innen in einer klassischen „Männerbranche“ übernommen. Heute weist der Betrieb eine 50:50-Geschlechterverteilung auf allen Ebenen auf: „Wir schauen uns genau an, welche Fähigkeiten in welchem Bereich erforderlich sind. Und da ergibt sich dann immer der nötige Ausgleich, sowohl in der Fertigung, als auch im Marketing und Einkauf. Wir haben zum Beispiel eine Lagerleiterin, dafür ist ein Herr für den Einkauf zuständig.“

### **Firmenerfolg mit Gender-Themen**

Ein Paradebeispiel für privatwirtschaftlichen Erfolg gerade durch die Spezialisierung auf Gender-Themen ist hingegen die Salzburger Sozialforschungsfirma „Solution“. Die beiden Firmenchefinnen Ulli Gschwandtner und Birgit Buchinger haben vor 15 Jahren mit Sozialforschung im Gesundheitsbereich, am Arbeitsmarkt oder bei den Interessenvertretungen begonnen. Gender-Kompetenz beschreiben sie als Kernkompetenz ihrer Firma und ihrer Mitarbeiter/innen. „Der Gender-Aspekt ist integraler Bestandteil unserer Arbeit“, sagen beide, „dies nicht nur in der Forschung, sondern auch in der Organisationsentwicklung, bei Beratungen und in den diversen Trainings, die wir anbieten. Seit einigen Jahren beobachten wir eine verstärkte Nachfrage nach Gender-Kompetenz auch in jenen Feldern, die sich diesbezüglich lange Zeit eher abstinenter verhalten haben, etwa seitens der Privatwirtschaft und auch seitens der Sozialpartner/innen.“ Heute gilt die Firma „Solution“ als etabliert am österreichischen Markt und zusehends auch in EU-Nachbarländern. Vor kurzem ist ein zweiter Standort in Salzburg entstanden - eine Bürogemeinschaft („b.a.s.e.“), an der auch andere selbstständige Sozialforscher/innen teilhaben. „Unserer Meinung nach würde heute Sozialforschung ohne Berücksichtigung der Gender Perspektive in einen großen Argumentationsnotstand kommen. Da hat sich im Laufe der letzten 15 Jahre sicherlich ein Paradigmenwechsel vollzogen.“

*ERIKA PICHLER*