

Indikatoren

- 1 Vorschulische Bildung
- 2 Schulische Bildung
- 3 Tertiäre Bildung
- 4 Lehre
- 5 Zukunftsträchtige Ausbildungen
- 6 Gering qualifizierte Frauen
- 7 Basisbildung
- 8 Weiterbildung
- 9 Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung
- 10 Ausbildungsadäquate Beschäftigung



Aus- und Weiterbildung

Einleitung

Die Aus- und Weiterbildung stellt eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Teilnahme dar, d.h., geringe Qualifikation wird als Risiko für soziale Ausgrenzung angesehen. Damit hat Bildung einen wesentlichen Einfluss auf andere Lebensbereiche und Themen der Gleichstellung. Der Bildungsstand und die fachliche Spezialisierung bestimmen in hohem Maß Erwerbschancen und Verdienstmöglichkeiten, aber auch das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Besonders deutlich wird dies im erhöhten Arbeitslosenrisiko von Personen mit geringem formalen Qualifikationsniveau: Fast die Hälfte der arbeitslosen Personen verfügt maximal über einen Pflichtschulabschluss und die Arbeitslosenquote unter PflichtschulabsolventInnen liegt in Österreich bei 25% (vgl. AMS 2014).

Die Entwicklung der Bildungsbeteiligung von Frauen ist eine Erfolgsgeschichte, die in den 1960er Jahren begann, und dazu führte, dass seit Beginn der 1990er Jahre mehr Frauen als Männer ein Studium beginnen. Da Frauen die Mehrheit in weiterführenden Schulen und an Universitäten stellen, werden sie in der aktuellen gleichstellungspolitischen Diskussion im Bildungsbereich nicht als die primäre Zielgruppe für Handlungsbedarf gesehen, vielmehr werden Buben und junge Männer aufgrund des etwas höheren Drop-out-Risikos als Problemgruppe definiert: In Österreich sind 8% der Buben und 7% der Mädchen ein Jahr nach Absolvierung der Schulpflicht weder in einer schulischen Ausbildung noch in einer Lehre, d.h., sie gelten als frühe BildungsabbrecherInnen (vgl. Bruneforth/Lassnigg 2012).

Die hohe Bildungspartizipation von Frauen soll jedoch nicht über bestehende gleichstellungsrelevante Problembereiche hinwegtäuschen: Zum einen gibt es auch unter den jüngeren Frauen nach wie vor eine Gruppe ohne weiterführenden Schulabschluss, die erhöhten Exklusionsrisiken ausgesetzt ist. Zum anderen besteht für Frauen, die aus Vereinbarkeitsgründen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, das Risiko, ihre erworbene Qualifikation nicht mehr umsetzen zu können bzw. dass diese aufgrund einer Berufsunterbrechung an Wert verliert (Dequalifikation). Weiters hat sich an der geschlechtsspezifischen Segregation im Bildungsbereich kaum etwas geändert. Frauen sind nach wie vor in noch stärkerem Ausmaß als Männer in einigen wenigen Lehrberufen konzentriert und in technischen Ausbildungen unterrepräsentiert. Mädchen geben im Vergleich zu Buben weniger Interesse an naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern an und weisen hier auch ein geringeres Kompetenzniveau auf (vgl. Bruneforth/Lassnigg 2012).

Als wichtige Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Schul- und Berufswahlverhalten gelten die Sozialisation durch das Elternhaus und das Doing Gender im Schulalltag (vgl. Faulstich-Wieland et al. 2004), wie z.B. die Ausgestaltung des Unterrichts bzw. die Förderung der Interessen von Buben und Mädchen für geschlechtsspezifisch konnotierte Themen. Durch den Unterricht (z.B. die Didaktik, die Interaktion zwischen Lehrpersonen und SchülerInnen, die verwendeten Unterrichtsmaterialien etc.) können traditionelle Rollenbilder bestätigt und verstärkt werden, wenn Lehrpersonen keine ausreichende Gender-Kompetenz mitbringen, um der Verfestigung dieser Bilder entgegenzuwirken. Die Vermeidung von Geschlechterstereotypen im Unterricht erfordert den Aufbau von Gender-Kompetenz in der Ausbildung von männlichen und weiblichen Lehrkräften und die Etablierung eines selbstreflexiven Anspruchs im Berufsbild „LehrerIn“ (vgl. Paseka 2008 und 2012).

Folgende gleichstellungspolitisch relevante Handlungsfelder und Gleichstellungsziele wurden daher für das Thema Aus- und Weiterbildung definiert:

- . **Abbau der Segregation im Bildungsbereich**
- . **Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsfunktionen des Bildungswesens**
- . **Abbau von Zugangsbarrieren für Frauen zu Erwachsenen- und Weiterbildung**
- . **Erhöhung des Anteils ausbildungsadäquat beschäftigter Frauen**
- . **Ausbau geschlechtersensibler Pädagogik und Didaktik**

Um die horizontale und vertikale Segregation im Bildungsbereich darzustellen, werden mit den ersten **drei Indikatoren (1. Vorschulische Bildung, 2. Schulische Bildung und 3. Tertiäre Bildung)** jeweils die Partizipation von Mädchen bzw. Frauen aufseiten der SchülerInnen bzw. Studierenden wie auch aufseiten der Lehrpersonen und Leitungspersonen dargestellt. Durch diese Gegenüberstellung werden Aufstiegsbarrieren für Frauen, aber auch die Segregation in Frauen- und Männerbereiche deutlich. Der **Indikator 4 Lehre** bildet die Konzentration von Mädchen und Buben in der Lehre auf einige wenige Lehrberufe ab. Mit dem **Indikator 5 Zukunftsträchtige Ausbildungen** wird der Frauenanteil in Ausbildungen für Informations- und Kommunikationstechnologien dargestellt. Damit wird nicht nur (wie im Zusammenhang mit der Lehre) berufliche Segregation thematisiert, sondern auch der Zugang zu zukunftsträchtigen Berufen. Die Indikatoren 1 bis 5 basieren auf der ↗ Schul- bzw. Hochschulstatistik, ergänzt durch die ↗ Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Wien und eigene Recherchen zur Leitung einzelner Bildungsinstitutionen.

Die Darstellung der Bildungspartizipation von Frauen wird durch den **Indikator 6 Gering qualifizierte Frauen** ergänzt, der die Gruppe der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss abbildet. Hierfür wird auf die ↗ Registerzählung zurückgegriffen. Diesen Indikator ergänzt der **Indikator 7 Basisbildung**, der die Teilnahme an Basisbildungskursen in Wien auf Basis des ↗ Monitorings der Initiative Erwachsenenbildung abbildet.

Der **Indikator 8 Weiterbildung** stellt den Frauenanteil in der Weiterbildung dar, wobei zwischen berufs- und freizeitbezogener Weiterbildung unterschieden wird. Hierfür wird auf Befragungsdaten (Mikrozensus) zurückgegriffen, wobei nach der Teilnahme an Weiterbildungskursen in den letzten vier Wochen gefragt wird. Der **Indikator 9** bildet die **Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten für berufsbezogene Weiterbildung** anhand von Verwaltungsdaten ab. Konkret werden Daten des AMS, der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds herangezogen.

Der **Indikator 10 Ausbildungsadäquate Beschäftigung** bildet den Anteil der Frauen und Männer ab, die im Beruf nach eigener Einschätzung ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden. Hierfür wird auf die ↗ Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung (SOWI II) zurückgegriffen.

Durch die verfügbare Datenlage kann eine wichtige Zieldimension nicht durch Indikatoren abgedeckt werden, nämlich die Genderkompetenz von Lehrpersonen bzw. die Verbreitung geschlechtersensibler Pädagogik und Didaktik. Auch wenn eine Fülle von Informationen über Pilotprojekte in allen Bereichen des Bildungssystems vorliegt, ist es derzeit nicht möglich, umfassend zu analysieren, inwieweit Genderkompetenz in den Curricula der Ausbildung von Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten oder in der Weiterbildung von

Lehrpersonen verankert ist, und in welchem Ausmaß bestehende Angebote genutzt werden (vgl. Paseka/Wroblewski 2009). Auch über die Ebene der Implementation geschlechtersensibler Pädagogik bzw. Didaktik in Kindergärten und im Unterricht an Schulen oder Hochschulen erfolgt in den einzelnen Bereichen keine standardisierte und damit vergleichbare Erfassung des Status quo, d.h., darüber, wie geschlechtersensibel Unterricht gestaltet ist und welche Rolle Gender-Themen im Unterrichtsalltag spielen. Im Schulbereich wurde 1995 das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ über einen Grundsatzterlass des Unterrichtsministeriums bekannt gemacht, das mittlerweile für alle Schulformen verbindlich ist. Punktuell durchgeführte Studien weisen jedoch darauf hin, dass Bekanntheit und Umsetzung dieses Unterrichtsprinzips sehr divergieren, d.h., seine Durchsetzung nach wie vor primär vom Engagement einzelner Akteurinnen und Akteure abhängt (vgl. ebd.). Informationen liegen jedoch über ausgewählte Pilotprojekte in Kindergärten, Schulen oder Hochschulen vor. Schneider und Jakob (2007) beschreiben die Erfahrungen mit speziellen Angeboten für Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen im Bereich technische Bildung. Weiters liegen einige umfassende Evaluationen von konkreten Gender Mainstreaming Pilotprojekten vor: Paseka (2008) analysiert die Implementierung von Gender Mainstreaming an der damaligen Pädagogischen Akademie Wien (heute Pädagogische Hochschule), Budde et al. (2008) untersuchen die Auswirkungen des Gender-Schwerpunkts auf Unterricht und Schulkultur an einer Schule in Wien und Wroblewski und Paseka (2009) evaluieren Gender Mainstreaming Projekte an 24 Schulstandorten in Österreich.

Vorschulische Bildung

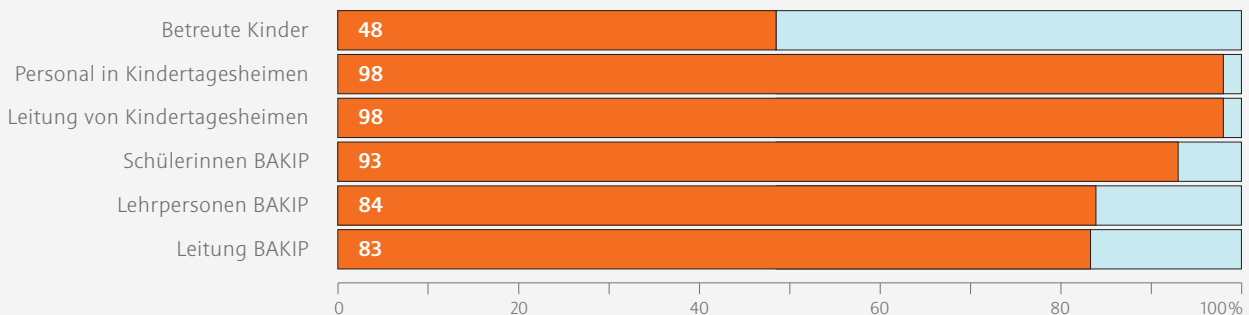
Dieser Indikator bildet die Partizipation von Frauen bzw. Mädchen in vorschulischer Bildung ab. Dabei wird auf die betreuten Kinder in Krippen, Kindergärten und altersgemischten Gruppen ebenso eingegangen wie auf das Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen und auf die Ausbildungsgänge für Kinderbetreuungsfachkräfte.

In Wien werden etwas mehr als ein Drittel der Kinder bis 2 Jahre und 89% der Kinder zwischen 3 und 5 Jahren in Kinderbetreuungseinrichtungen betreut, wobei Buben und Mädchen annähernd gleich vertreten sind. Die Betreuung erfolgt jedoch fast ausschließlich durch Frauen, da 98% des Personals in Kinderbetreuungseinrichtungen Frauen sind. Dies gilt für Leitungspersonen, qualifiziertes Fachpersonal und HelferInnen gleichermaßen. In der Ausbildung zur Kindergartenpädagogin bzw. zum Kindergartenpädagogen sind mit einem Anteil von 7% etwas mehr Männer vertreten, d.h., es kann für die Zukunft mit einem leichten Anstieg des Männeranteils unter dem Betreuungspersonal gerechnet werden. Auch aufseiten des Lehrpersonals liegt der Männeranteil etwas höher als im Berufsfeld selbst, da rund 16% der Lehrpersonen an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) Männer sind. Unter Leitungspersonen sind Männer ähnlich vertreten: Eine der sechs Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik wird (Schuljahr 2013/14) von einem Mann geleitet.



siehe auch Bezahlte und unbezahlte Arbeit
Indikator 4 Kinderbetreuungseinrichtungen

1.1 Mädchen- bzw. Frauenanteil in vorschulischer Bildung



Definition: Frauen- bzw. Mädchenanteil unter betreuten Kindern, Personal und Leitung in Kindertagesheimen, SchülerInnen, Lehrpersonen und Leitung an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) im Schuljahr 2012/13.

Datenquelle: MA 10 (Personal und Leitung in Kindertagesheimen), Kindertagesheimstatistik 2012/13 und Bildungsstatistik 2012/13 der Statistik Austria, IHS-Internetrecherche (Leitungspersonen BAKIP).

Methodische Hinweise: Betreute Kinder in Krippen, Kindergärten und altersgemischten Gruppen in öffentlichen und privaten Einrichtungen. Personal und Leitung von Kindertagesheimen beziehen sich ebenfalls auf Krippen, Kindergärten und altersgemischte Gruppen.

Indikator

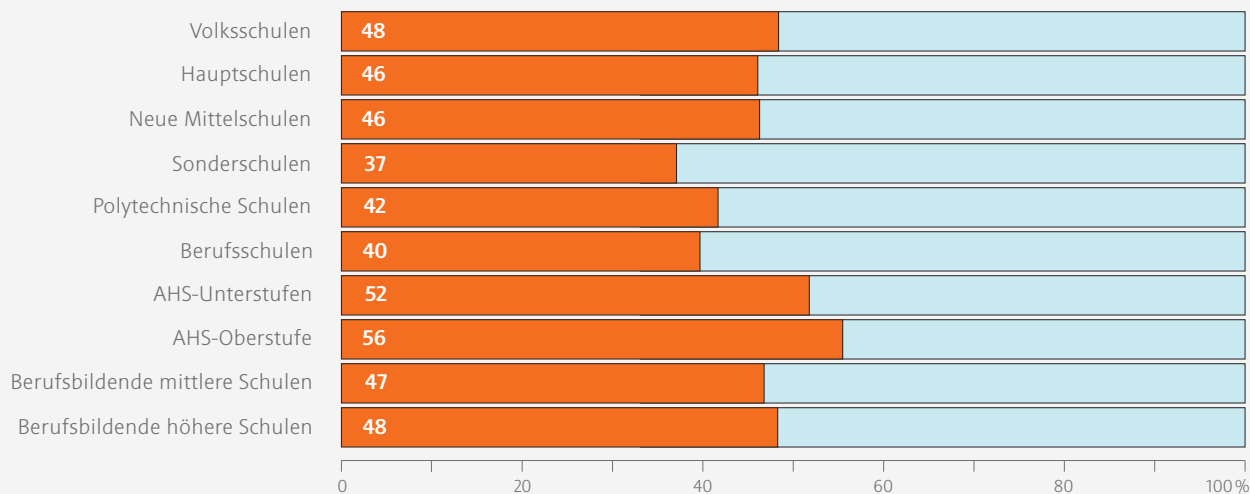
2

Schulische Bildung

Mit diesem Indikator wird der Frauen- bzw. Mädchenanteil unter SchülerInnen jenem unter dem Lehrpersonal und der Schulleitung für die unterschiedlichen Schulformen gegenübergestellt. Damit können die geschlechtsspezifische Schulwahl von SchülerInnen (horizontale Segregation) und die Aufstiegsbarrieren für Frauen in Leitungspositionen gleichermaßen thematisiert werden.

Die Partizipation von Mädchen nach Schulform unterstreicht die bereits angesprochene höhere Bildungsbeteiligung von Frauen. Mädchen sind in Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und Berufsschulen unterrepräsentiert und dafür in weiterführenden Schulen stärker vertreten. Mädchen bleiben nach der Unterstufe auch öfter an einer AHS, während Buben eher in eine berufsbildende Schule wechseln. Innerhalb der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen besteht jedoch eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation, da nur 31% der SchülerInnen an technischen und gewerblichen Schulen Mädchen sind, während Mädchen an kaufmännischen (62%), wirtschaftsberuflichen (77%) und sozialberuflichen bzw. lehrerbildenden Schulen (73%) dominieren.

2.1 Mädchenanteil unter SchülerInnen nach Schultyp



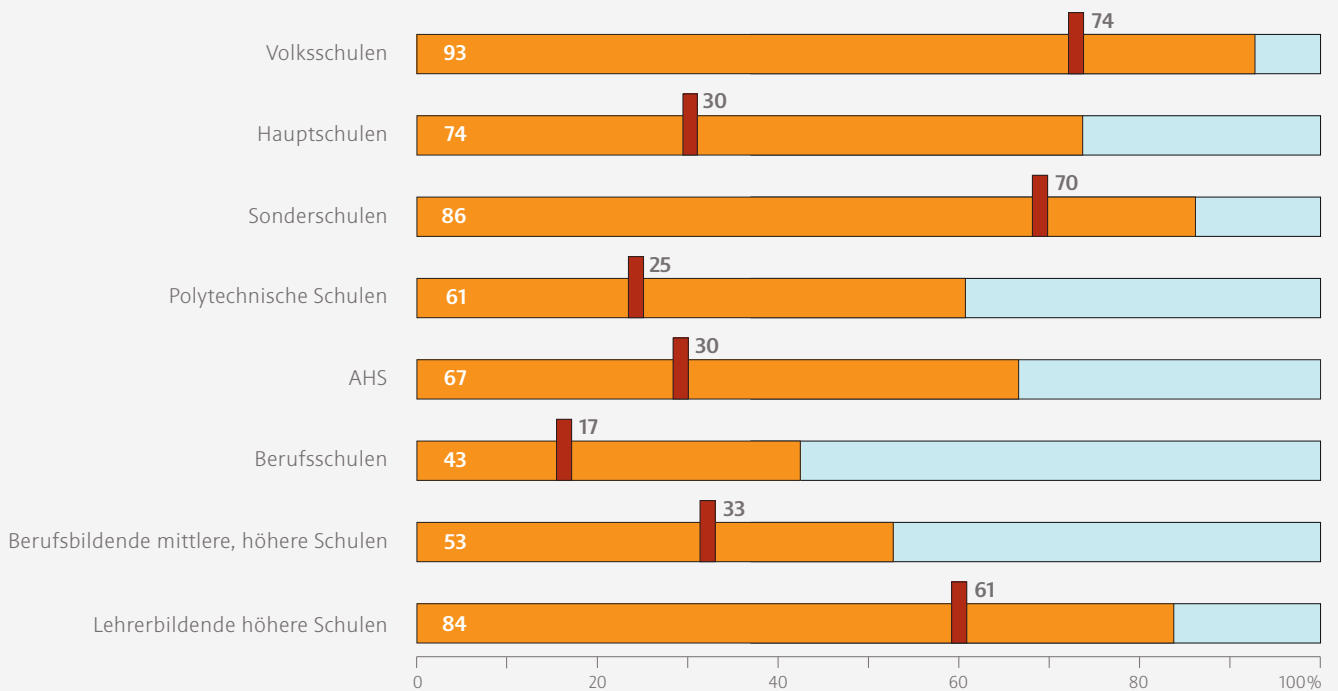
Definition: Anteil Mädchen an SchülerInnen des jeweiligen Schultyps in Prozent.

Datenquelle: Schulstatistik der Statistik Austria 2012/13.

Methodische Hinweise: Öffentliche und private Schulen, Schulstandort Wien. Neue Mittelschulen als Regelschulen an (ehem.) Hauptschulstandorten, ohne Schülerinnen und Schüler des Modellversuchs „Neue Mittelschule“ an AHS.

Der Frauenanteil an Lehrpersonen korrespondiert nicht mit jenem unter SchülerInnen: An Pflichtschulen unterrichten mit Ausnahme der Polytechnischen Schulen überwiegend Frauen, und auch an Gymnasien unterrichten anteilmäßig mehr Frauen als ihrem Anteil unter SchülerInnen entsprechen würde. An berufsbildenden Schulen und Berufsschulen ist der Unterschied zwischen dem Mädchenanteil unter SchülerInnen und dem Frauenanteil unter Lehrpersonen deutlich schwächer ausgeprägt.

2.2 Frauenanteil unter Lehr- und Leitungspersonen nach Schultyp



Definition: Frauenanteil an Lehr- und Leitungspersonen des jeweiligen Schultyps in Prozent.

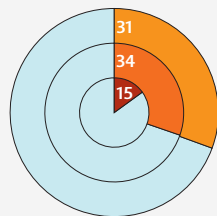
Datenquelle: Schulstatistik der Statistik Austria 2012/13 (Lehrpersonen), Stadtschulrat für Wien (Leitungspersonen an AHS, BMS und BHS, Lehrerbildende höhere Schulen, Schuljahr 2012/13) und Bildungsbericht 2012 (Leitungspersonen an Volksschulen, Hauptschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und Berufsschulen).

Methodische Hinweise: Öffentliche und private Schulen, Schulstandort Wien. Lehrpersonen an Neuen Mittelschulen werden dem (ehem.) Hauptschulstandort bzw. der AHS (Modellversuch „Neue Mittelschule“ an AHS) zugerechnet. Anmerkung: Die Daten aus dem Bildungsbericht 2012 beziehen sich auf Österreich.

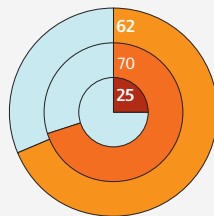
Frauenanteil Lehrpersonal ■
Frauenanteil in Leitung ■

An allen Schulformen zeigt sich jedoch das Phänomen, dass der Frauenanteil unter Direktorinnen und Direktoren deutlich unter jenem der Lehrpersonen liegt. So sind beispielsweise 93% der VolksschullehrerInnen Frauen, aber nur 74% der Volksschulen werden von einer Frau geleitet. Am stärksten ausgeprägt ist der Unterschied an Hauptschulen (wo 74% der Lehrpersonen Frauen sind, aber nur 30% Direktorinnen) und an kaufmännischen berufsbildenden Schulen (Frauenanteil unter Lehrpersonen 70% und 54% Direktorinnen).

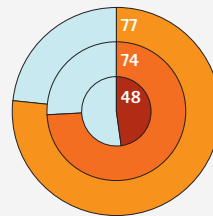
2.3 Segregation an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen



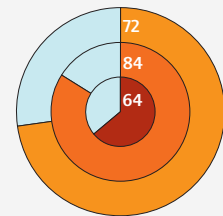
Technisch gewerbliche mittlere und höhere Schulen



Kaufmännische mittlere und höhere Schulen



Wirtschaftsberufliche mittlere und höhere Schulen



Sozialberufliche und lehrerbildende mittlere und höhere Schulen

Definition: Mädchen- bzw. Frauenanteil unter SchülerInnen und Lehrpersonen an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Prozent.

Datenquelle: Schulstatistik der Statistik Austria 2012/13 (SchülerInnen und Lehrpersonen), Stadtschulrat für Wien (Leitungspersonen im Schuljahr 2012/2013).

Methodische Hinweise: Öffentliche und private Schulen, Schulstandort Wien, ohne landwirtschaftliche Schulen und sonstige (Statut-)Schulen.

Indikator

3

Tertiäre Bildung

Der Indikator 3 bildet die Präsenz von Frauen an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten in Wien ab. Rein quantitativ dominieren in der tertiären Bildung in Wien Universitäten mit rund 193.000 Studierenden und 11.000 Lehrenden klar gegenüber den Fachhochschulen (rund 12.600 Studierende und rund 4.000 Lehrpersonen) und Privatuniversitäten (rund 2.600 Studierende und 400 Lehrpersonen).

An Universitäten ist die Präsenz von Frauen in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen: Von den rund 193.000 ordentlichen Studierenden an öffentlichen Universitäten in Wien sind 55% Frauen. Allerdings schwankt der Frauenanteil stark zwischen 80% an der Veterinärmedizinischen Universität und 27% an der Technischen Universität Wien. Frauen sind aufgrund der seit 2009 geltenden Quotenregelung für universitäre Gremien (Universitätsgesetz 2002) auch an allen öffentlichen Universitäten mit mindestens 40% im Rektorat vertreten. Drei der sieben öffentlichen Universitäten in Wien werden derzeit von einer Frau geleitet (Akademie der bildenden Künste, Veterinärmedizinische Universität, Technische Universität Wien). 38% der Lehrenden an Wiener Universitäten sind Frauen, wobei hier der Anteil zwischen 55% (Veterinärmedizinische Universität) und 18% (Technische Universität Wien) schwankt. Damit sind an keiner Universität in Wien Frauen unter Lehrenden ihrem Anteil unter Studierenden entsprechend vertreten.

An den vier Wiener Privatuniversitäten¹ stellen Frauen ebenfalls mit 62% die Mehrheit unter Studierenden, sind aber demgegenüber mit 41% unter Lehrenden und Leitungspersonen deutlich unterrepräsentiert. Auffallend ist, dass an zwei der vier Privatuniversitäten keine Frau in der Leitung vertreten ist, während in den beiden anderen Privatuniversitäten 50% bzw. 40% Frauen Führungspositionen innehaben. D.h., insgesamt liegt der Frauenanteil in der Leitung von Privatuniversitäten (Rektorat bzw. University Board) bei 27%.

¹ Sigmund Freud Privatuniversität, Modul University Vienna, Privatuniversität Konservatorium Wien und Webster University Vienna.

3.1 Frauenanteil unter Studierenden, Lehrpersonen und Mitgliedern des Rektorats an Universitäten in Wien



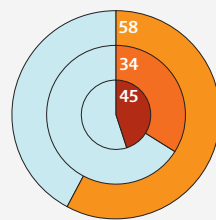
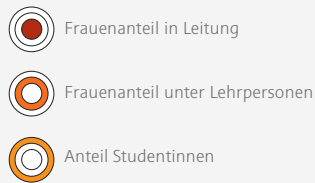
Definition: Frauenanteil an Studierenden, Lehrpersonen und Mitgliedern des Rektorats in Prozent.

Datenquelle: BMWFW, unidata; IHS-Internetrecherche zum Rektorat an Privatuniversitäten.

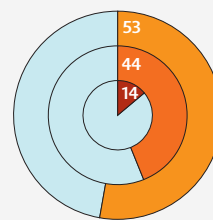
Methodische Hinweise: Ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten bzw. Studierende an Privatuniversitäten im WS 2012/13, Lehrpersonen und Mitglieder des Rektorats an Universitäten im WS 2012/13 (Stichtag 31.12.2012), Rektoratsmitglieder an Privatuniversitäten im WS 2013/14.

An den Wiener Fachhochschulen liegt der Frauenanteil unter Studierenden insgesamt bei 42% und ist damit deutlich niedriger als an Universitäten. Der Frauenanteil unter Studierenden liegt mit Ausnahme der FH Technikum zwischen 45% und 58%, d.h., man kann von einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unter Studierenden sprechen. An der FH Technikum stellen Frauen lediglich 15% der Studierenden, allerdings stehen diesen 19% Frauen unter Lehrenden und ein Viertel Frauen in der Leitung gegenüber, was als Zeichen aktiver Frauenförderung gewertet werden kann. Auffallend ist die unterschiedliche Beteiligung von Frauen an der Leitung von Fachhochschulen, für die es im Vergleich zu den Universitäten nur eine abgeschwächte Quotenregelung gibt (vgl. Tiefenthaler/Good 2011).

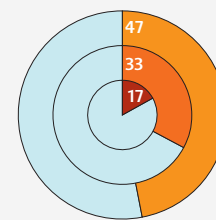
3.2 Frauenanteil unter Studierenden, Lehrpersonen und Leitungspersonen an Fachhochschulen in Wien



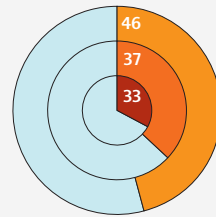
FH Wien der WKW



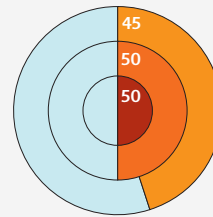
FH Campus



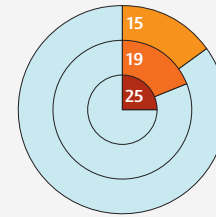
FH des bfi



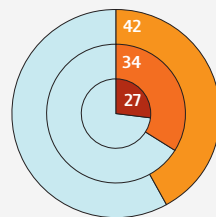
Lauda Business School



FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von FH-Studiengängen



FH Technikum



Fachhochschulen gesamt

Definition: Frauenanteil an Studierenden, Lehrpersonen und Mitgliedern des Rektorats in Prozent.

Datenquelle: BMWFW, unidata; IHS-Internetrecherche zum Rektorat an Privatuniversitäten.

Methodische Hinweise: Ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten bzw. Studierende an Privatuniversitäten im WS 2012/13, Lehrpersonen und Mitglieder des Rektorats an Universitäten im WS 2012/13 (Stichtag 31.12.2012), Rektoratsmitglieder an Privatuniversitäten im WS 2013/14.

Lehre

Das geschlechtsspezifische Ausbildungswahlverhalten zeigt sich besonders deutlich im Zusammenhang mit der Lehre. In Österreich beginnen 40% eines Altersjahrgangs eine Lehre (vgl. Lehrlingsstatistik WKO, 2013). D.h., die Lehre ist nach wie vor eine wesentliche Form der beruflichen Qualifizierung. Die Mehrheit der Lehrlinge sind Buben; der Mädchenanteil unter BerufsschülerInnen liegt bei 40%. Rund die Hälfte der männlichen Lehrlinge, aber mehr als zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge entscheiden sich für einen der zehn am häufigsten gewählten Lehrberufe. Fast die Hälfte der weiblichen Lehrlinge (47%) entscheidet sich für nur drei Berufe (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin). Bei den männlichen Lehrlingen konzentriert sich ein Viertel auf drei Lehrberufsgruppen (Einzelhandel, Kraftfahrzeugtechnik und Elektrotechnik). Diese Schwerpunktsetzung entspricht der bestehenden geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt und schreibt diese damit fort.

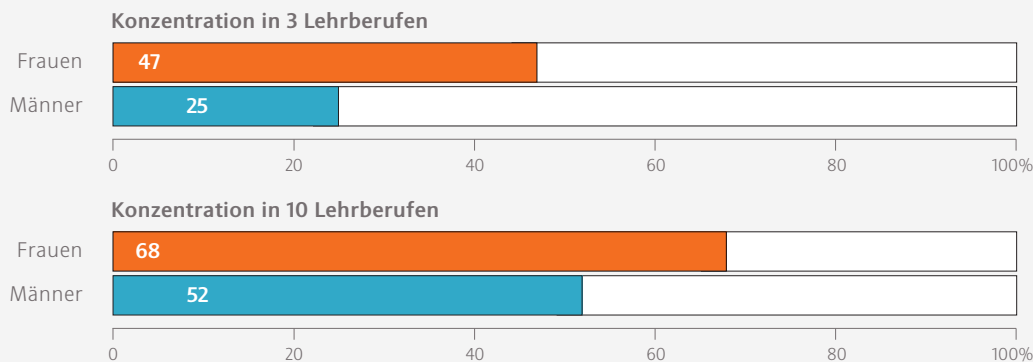


siehe **Bezahlte und unbezahlte Arbeit**
Indikator 9 Berufliche Tätigkeit – horizontale Segregation
sowie



Einkommen
Indikator 8 Lehrlingsentschädigung

4.1 Konzentration von Frauen und Männern in Lehrberufen



Definition: Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge in den 10 bzw. 3 am häufigsten gewählten Lehrberufen in Prozent.

Datenquelle: WKO Wien (2013), Lehrlinge in Wien (Stichtag 31.12.2012).

Methodische Hinweise: Ohne Doppellehren, Stichtag 31.12.2012.

4.2 Die 10 am häufigsten gewählten Lehrberufe nach Geschlecht

Weibliche Lehrlinge		Männliche Lehrlinge	
Einzelhandel	1.369	Einzelhandel	1.070
Bürokauffrau	1.218	Kraftfahrzeugtechnik	993
Friseurin (Stylistin)	907	Elektrotechnik	899
Pharmazeutisch-kaufm. Assistentin	335	Installations- und Gebäudetechnik	779
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	262	Koch	597
Verwaltungsassistentin	253	Bürokaufmann	477
Köchin	200	Informationstechnologie – Technik	371
Restaurantfachfrau	193	Restaurantfachmann	336
Drogistin	165	Mechatronik	301
Bankkauffrau	144	Maurer	289
Summe	5.046	Summe	6.112

Datenquelle: WKO Wien (2013), Lehrlinge in Wien (Stichtag 31.12.2012).

Methodische Hinweise: Ohne Doppellehren, Stichtag 31.12.2012.

Indikator

5

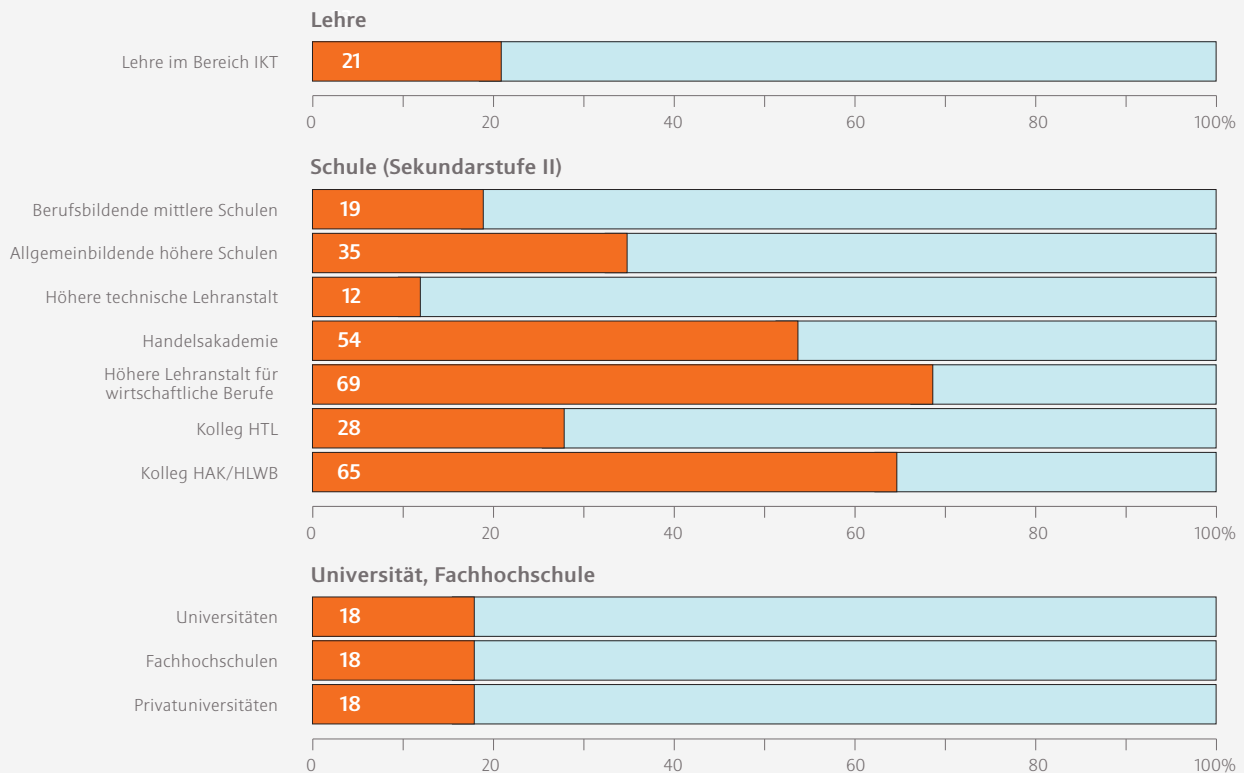
Zukunftsträchtige Ausbildungen

Ausbildungen mit einem Schwerpunkt auf Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gelten als zukunftsträchtige Qualifikationen, da sie für expandierende Berufsfelder ausbilden (vgl. Dornmayr 2012). Der IKT-Bereich ist darüber hinaus ein weiteres Beispiel für die geschlechtsspezifische Berufswahl, da Frauen hier unterrepräsentiert sind. IKT-Ausbildungen finden sich auf allen Ebenen des Bildungssystems, von der Sekundarstufe II bis zur tertiären Bildung. Der Indikator 5 stellt den Frauenanteil unter SchülerInnen bzw. Studierenden in den jeweiligen Ausbildungsformen dar.

Der tertiäre Sektor ist quantitativ der bedeutendste IKT-Ausbildungsbereich. Rund 6.900 Studierende an der Universität Wien, der Technischen Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität und der Medizinischen Universität Wien studieren Informatik, Wirtschaftsinformatik o.ä. Weitere rund 1.000 IKT-Studierende entfallen auf Fachhochschulen und 28 Personen studieren an der Webster University. Im tertiären Sektor sind rund 18% der Studierenden im IKT-Bereich Frauen. Dabei zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Institutionen, denn der Frauenanteil an der Universität Wien und der Technischen Universität Wien liegt bei jeweils 27%, an der Wirtschaftsuniversität dagegen bei 16%. An Fachhochschulen schwanken die Frauenanteile im IKT-Bereich zwischen 11% (FH Technikum) und 41% (FH bfi Wien). 40% aller IKT-Studierenden in Wien sind ausländische Studierende, ihr Anteil liegt hier deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 25% (Universitäten) bzw. 12% (Fachhochschulen). Unter ausländischen IKT-Studie-

renden ist der Frauenanteil deutlich höher als unter ÖsterreicherInnen: 25% der nicht-österreichischen und 16% der österreichischen IKT-Studierenden sind Frauen – an Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen.

5.1 Mädchen- bzw. Frauenanteil in IKT-Ausbildungen



Definition: Frauenanteil unter Lehrlingen, SchülerInnen der Sekundarstufe II und Studierenden der Informatik und Wirtschaftsinformatik an der Universität Wien, der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität (Studien) bzw. Frauenanteil unter FH-Studierenden und Studierenden an der Webster University, die dem IKT-Bereich zugerechnet werden.

Datenquelle: BMWFW, unidata; Lehrlinge lt. Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Wien 2012 in den Lehrberufen EDV-Kaufkraft, EDV-Systemtechnik, IT-Informatik, IT-Technik, KommunikationstechnikerIn – EDV/Telekommunikation.

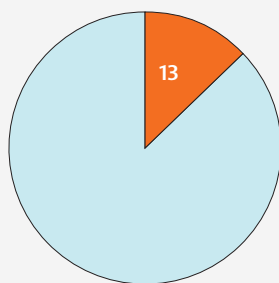
SchülerInnen im Schuljahr 2011/12 in Schulen mit IT-Schwerpunkt. Schulstatistik, Sonderauswertung Statistik Austria.

Methodische Hinweise: Studierende im WS 2012/13, Universität Wien: Studierende der Informatik und Wirtschaftsinformatik (Bachelor, Master); TU Wien: Studierende der Informatik und Wirtschaftsinformatik (jeweils Bachelor und Master) und der Computational Logic (Master); Medizinische Universität Wien: Studierende der Informatik (Master); WU: Studierende der Wirtschaftsinformatik (Master); FH bfi Wien: Studierende im Lehrgang Projektmanagement (Bachelor); FFH: Studierende im Studiengang Wirtschaftsinformatik (Bachelor, Master); FH Campus: Studierende im Lehrgang Informationstechnologien und Telekommunikation (Diplom, Bachelor) und IT-Security (Master); FH Technikum: Studierende in den Lehrgängen Informations- und Kommunikationssysteme (Bachelor, Master), Wirtschaftsinformatik (Master) und Telekommunikation und Internettechnologie (Master); Studierende an der Webster University in den Studiengängen Wirtschaft und Verwaltung (Master) und Elektronik und Automation (Bachelor und Master).

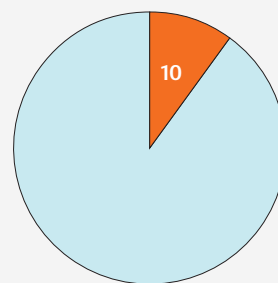
Im Schulbereich, wo rund 3.500 SchülerInnen eine Ausbildung mit IKT-Schwerpunkt gewählt haben, schwankt der Frauenanteil ebenfalls stark zwischen den Schultypen: Während an höheren technischen Lehranstalten (HTL) mit IKT-Schwerpunkt der Mädchenanteil bei 12% liegt, sind an Handelsakademien mit IKT-Schwerpunkt 54% und an höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe sogar 69% Mädchen. Die ↗ Kollegs an der HTL besuchen deutlich mehr Frauen als die Schulform der HTL, der Frauenanteil liegt bei 28% (HTL-Kollegs mit IKT-Schwerpunkt) bzw. 12% (HTL-Schulform). An allgemeinbildenden höheren Schulen mit IKT-Schwerpunkt liegt der Mädchenanteil bei 35%, d.h., deutlich unter dem Mädchenanteil an den AHS insgesamt. In berufsbildenden mittleren Schulen mit IKT-Schwerpunkt bzw. in IKT-Lehren stellen Mädchen rund ein Fünftel.

Mädchen und Frauen sind in IKT-Ausbildungen also deutlich unterrepräsentiert, allerdings liegt der Frauenanteil im Beschäftigungsfeld der Informations- und Kommunikationstechnologien noch niedriger. In akademischen IKT-Berufen stellen Frauen 13%, in den nicht-technischen IKT-Berufen 10%.

5.2 Mädchen- bzw. Frauenanteil in IKT-Berufen



Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie



Informations- und KommunikationstechnikerInnen

Definition: Frauenanteil in IKT-Berufen lt. ISCO08-Berufsklassifikation in Prozent

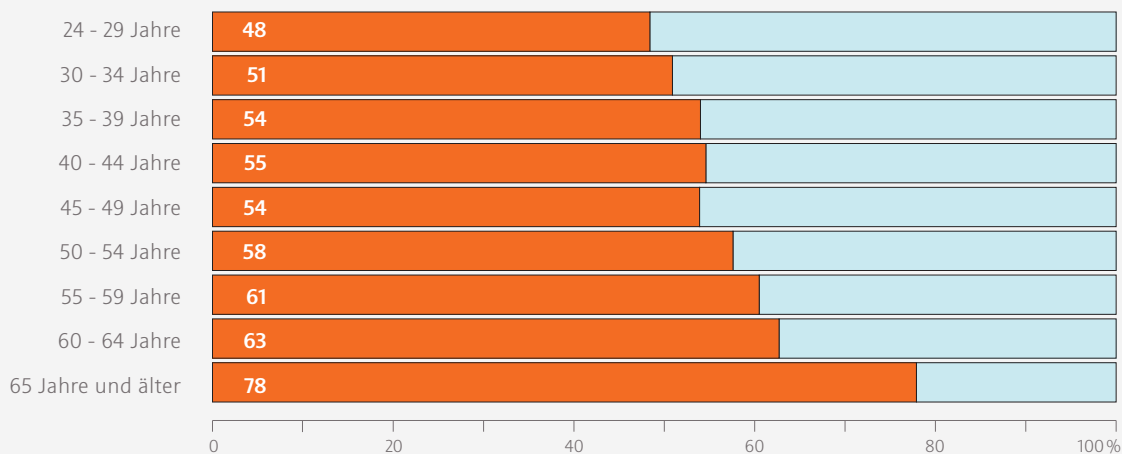
Datenquelle: Mikrozensus - Arbeitserhebung 2012, Berechnungen: IHS.

Methodische Hinweise: Berücksichtigt werden auf 2-Stellerebene der ↗ ISCO08 Berufsklassifikation akademische IKT-Berufe (Klassifikation 25, EntwicklerInnen und AnalytikerInnen von Software und Anwendungen, akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke) und IKT-TechnikerInnen (Klassifikation 35, TechnikerInnen für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologien und für die AnwenderInnenbetreuung, Telekommunikations- und RundfunktechnikerInnen).

Gering qualifizierte Frauen

Auch wenn Frauen in Hinblick auf Bildungsbeteiligung Männer bereits überholt haben, so verfügt nach wie vor eine Gruppe von Frauen über maximal einen Pflichtschulabschluss und ist damit erhöhten Arbeitsmarkt- und Armutrisiken ausgesetzt.

6.1 Frauenanteil unter Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nach Altersgruppen



Definition: Frauenanteil unter Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in der jeweiligen Altersgruppe in Prozent.

Datenquelle: Registerzählung 2012, Berechnungen: MA 23

2012 leben in Wien rund 300.000 Menschen mit maximal einem Pflichtschulabschluss, von ihnen sind 61% Frauen. Der insgesamt höhere Anteil von Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss ist auf die stärkere Betroffenheit von älteren Frauen zurückzuführen, unter den 25- bis 29-Jährigen weisen mehr Männer als Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss auf. Betrachtet man nur die Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, so reduziert sich die Zahl der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf rund 225.000, wovon 51% Frauen sind.



siehe Männer und Frauen in Wien
Indikator 1 Bevölkerungsstruktur und Indikator 2 Wohnbevölkerung

Insgesamt weisen 53% der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss und zwei Drittel der Männer (66%) einen Migrationshintergrund auf, d.h., sie haben eine ausländische Staatsbürgerschaft und/oder sind im Ausland geboren. Berücksichtigt man nur die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (bis 64 Jahre), so haben 71% der gering qualifizierten Männer und 67% der Frauen einen Migrationshintergrund. Unter den Menschen mit Migrationshintergrund ist die größte Gruppe jene mit einem südosteuropäischen Hintergrund (ohne EU, 26% der Frauen und 25% der Männer), weiters weisen 15% der Frauen und 18% der Männer einen türkischen Migrationshintergrund auf. 13% der Frauen und 12% der Männer stammen aus einem EU27/ EFTA Land.

Indikator

7

Basisbildung

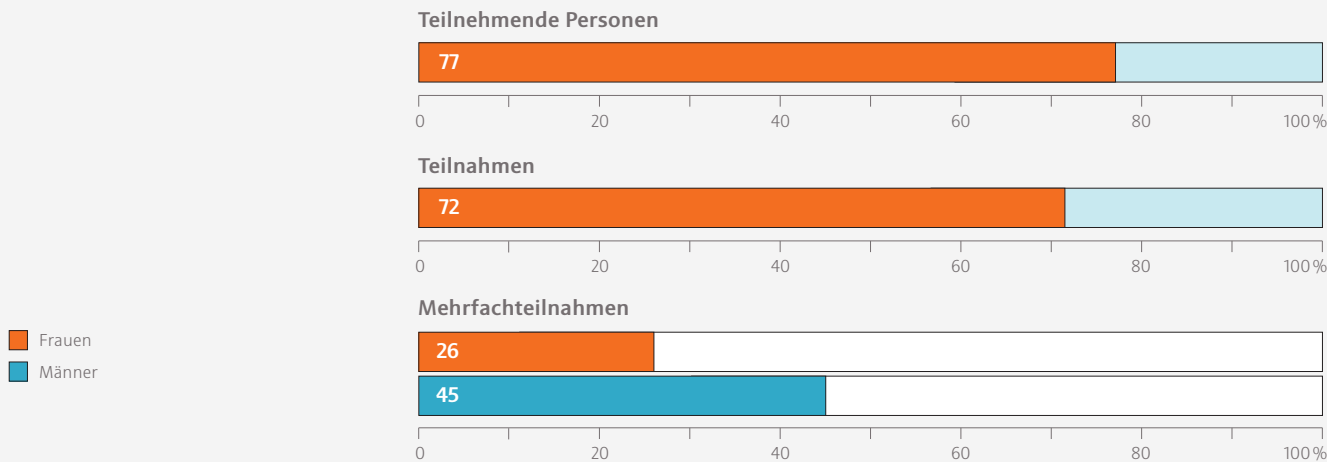
▲
siehe Aus- und Weiterbildung
Indikator 6 Gering qualifizierte Frauen

Die im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung durchgeführten Angebote der Basisbildung fokussieren auf die sogenannten Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen, Umgang mit Computer sowie auf die Fähigkeit, selbständig zu lernen. Die primäre Zielgruppe von Basisbildungskursen sind gering qualifizierte Personen mit max. Pflichtschulabschluss. Im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung werden die Kursinhalte und -niveaus in Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe der jeweiligen BildungsträgerInnen gesondert konzipiert.

Im Jahr 2012 wurden in Wien 2.526 Personen mit insgesamt 3.649 Teilnahmen im Rahmen der Basisbildung gefördert. Es nehmen deutlich mehr Frauen als Männer an Basisbildungskursen teil: 77% der geförderten Personen sind Frauen, auf die 72% der geförderten Kursteilnahmen entfallen. Das bedeutet, dass zwar mehr Frauen gefördert werden, diese aber im Vergleich zu den teilnehmenden Männern weniger Kurse besuchen. 45% der Männer aber nur 26% der Frauen haben mehr als einen Kurs besucht.

Fast alle TeilnehmerInnen haben einen Kurs „Deutsch als Zweitsprache“ besucht. Hier zeigt sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern. In allen anderen Kursinhalten (Lesen/Schreiben, Rechnen, IKT-Kompetenzen und Lernkompetenzen) werden Männer deutlich öfter als Frauen geschult.

7.1 Teilnehmende, Teilnahmen und Personen mit Mehrfachteilnahmen an Kursen der Basisbildung nach Geschlecht



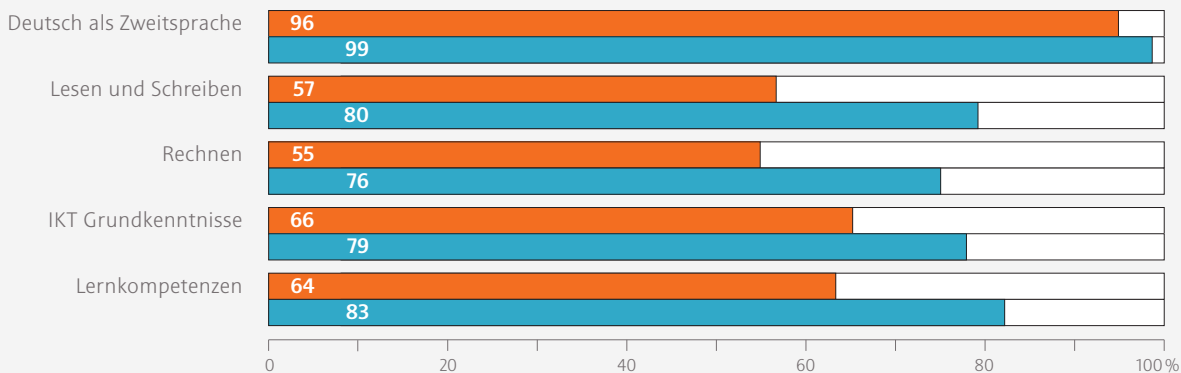
Definition: Anteile von Frauen und Männern unter Teilnehmenden, Teilnahmen und Mehrfachteilnahmen an Erwachsenenbildungsangeboten im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung (2012), die dem Bereich Basisbildung/Grundkompetenzen zuzuordnen sind.

Datenquelle: Monitoringdatenbank Initiative Erwachsenenbildung, Datenabfrage 30.01.2014, Berechnungen: IHS.

Methodische Hinweise: Berücksichtigt wurden Teilnahmen an Kursen, die durch die MA 17 im Rahmen der Basisbildung gefördert wurden sowie Kurseintritte in Maßnahmen zwischen 01.01.2012 und 31.12.2012.

Die durch Angebote der Basisbildung geförderten Frauen und Männer unterscheiden sich deutlich voneinander: Die geförderten Männer sind deutlich jünger (54% sind unter 20 Jahre alt versus 11% der Frauen), kommen überwiegend aus außereuropäischen Ländern (61%) und sind öfter als Frauen arbeitslos gemeldet (14%) oder in Ausbildung (18%), mehr als die Hälfte ist nicht erwerbstätig (56%). Dagegen sind 59% der geförderten Frauen zwischen 25 und 45 Jahren alt; 42% wurden in außereuropäischen Ländern geboren und 28% in der Türkei. 75% der Frauen weisen eine arbeitsmarktferne Position auf, d.h., sie sind nicht erwerbstätig, arbeitslos gemeldet oder in Ausbildung. Die geförderten Frauen weisen gegenüber Männern jedoch ein deutlich höheres formales Bildungsniveau auf: 50% der Männer und 35% der Frauen können einen Pflichtschulabschluss vorweisen, 10% der Männer und 29% der Frauen haben eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen.

7.2 Inhalte der Basisbildungskurse nach Geschlecht



Definition: Anteil der Frauen und Männer, die in den jeweiligen Inhalten geschult wurden (2012) in Prozent.

Datenquelle: Monitoringdatenbank Initiative Erwachsenenbildung, Datenabfrage 30.01.2014, Berechnungen: IHS.

Methodische Hinweise: Berücksichtigt wurden Teilnahmen an Kursen, die durch die MA 17 im Rahmen der Basisbildung gefördert wurden sowie Kurseintritte in Maßnahmen zwischen 01.01.2012 und 31.12.2012.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der TeilnehmerInnenstruktur weisen darauf hin, dass im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung in Wien sehr gezielt spezifische Zielgruppen adressiert und erreicht werden. Damit werden jedoch nur Ausschnitte aus der Gesamtheit der Gruppe der gering qualifizierten Personen in Angebote der Basisbildung einbezogen. So sind beispielsweise unter den TeilnehmerInnen nur 160 Personen, die in Österreich geboren sind bzw. die österreichische StaatsbürgerInnenenschaft haben, das sind nur knapp 7% aller TeilnehmerInnen. In der Wiener Wohnbevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss haben jedoch ein Drittel der Frauen und 29% der Männer die österreichische StaatsbürgerInnenenschaft.

Indikator

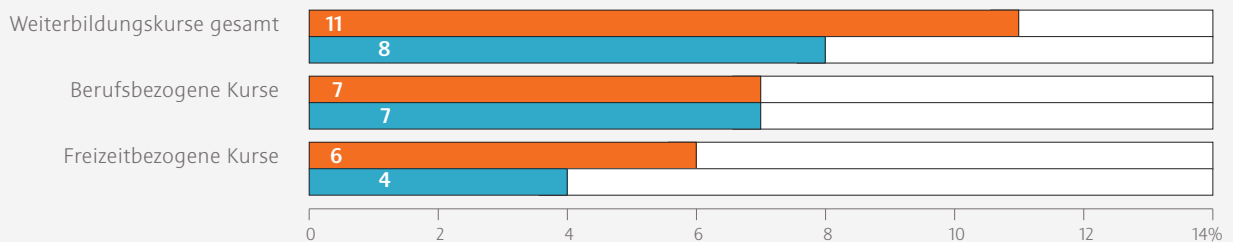
8

Weiterbildung

Dieser Indikator bildet anhand des Mikrozensus die Teilnahme an Kursen ab, wobei zwischen freizeitbezogenen und berufsbezogenen Kursen differenziert wird. Frauen sind etwas stärker weiterbildungsaktiv als Männer: 11% der Frauen und 8% der Männer geben an, in den letzten vier Wochen einen entsprechenden Kurs besucht zu haben. Der Geschlechterunterschied ist primär auf freizeitbezogene Kurse zurückzuführen, da 6% der Frauen und 4% der Männer freizeitbezogene Kurse besucht haben und die berufsbezogene Weiterbildungsaktivität bei Frauen und Männern gleich ausgeprägt ist. Nach Dieckhoff und Steiber (2011) ist das Fehlen von geschlechtsspezifischen Unterschieden im Aggregat darauf zurückzuführen, dass Frauen in den weiterbildungsintensiveren Branchen (wie z.B. unter Lehrpersonen oder medizinisch-technischen Assistentinnen und Assistenten) überrepräsentiert sind.

Der Besuch von berufsbezogenen Weiterbildungskursen ist am häufigsten in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen und steigt mit dem Bildungsstand deutlich an (d.h., AkademikerInnen haben im Vergleich zu Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen fast drei Mal so häufig Kurse besucht). ↗ Menschen mit Migrationshintergrund sind in geringerem Maße weiterbildungsaktiv als Personen ohne Migrationshintergrund (5% versus 8% bei berufsbezogenen Kursen). All diese Unterschiede gelten für Frauen und Männer gleichermaßen, d.h., in Hinblick auf berufsbezogene Weiterbildungskurse lassen sich keine erwähnenswerten Geschlechterunterschiede feststellen.

8.1 Weiterbildungsaktivität nach Geschlecht



■ Frauen
■ Männer

Definition: Anteil von Frauen und Männern, die Weiterbildungskurse in den letzten vier Wochen besucht haben. Anteil von Frauen und Männern, die berufsbezogene bzw. freizeitbezogene Kurse besucht haben in Prozent.

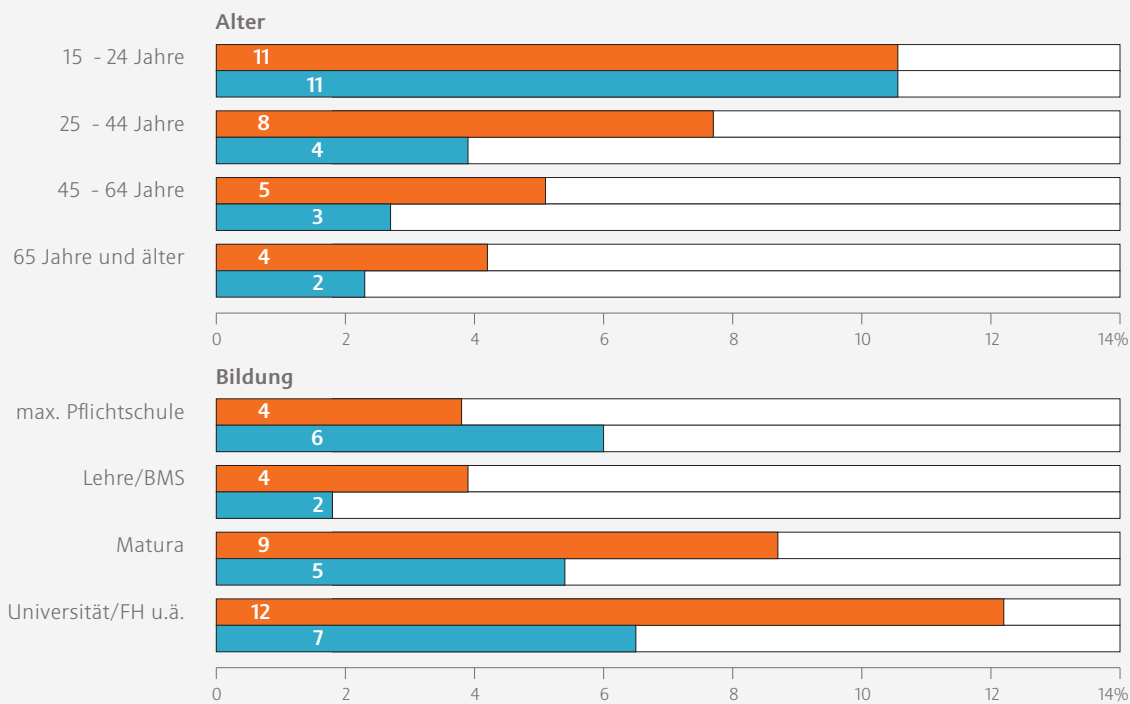
Datenquelle: Mikrozensus - Arbeitkräfteerhebung 2012, Jahresdurchschnitte, Berechnungen: IHS.

Methodische Hinweise: Weiterbildungskurse gesamt und freizeitbezogene Kurse stellen auf die Wiener Wohnbevölkerung ab 15 Jahre ab, bei berufsbezogenen Kursen wird auf die Wiener Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren abgestellt. Die Definition von Kursen als berufs- oder freizeitbezogen erfolgt nach Selbsteinschätzung der Befragten.

Etwas anders stellt sich die Situation für freizeitbezogene Kurse dar: 6% der in Wien lebenden Frauen und 4% der Männer haben an freizeitbezogenen Kursen teilgenommen. In der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen zeigt sich kein Unterschied zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf die Teilnahme an freizeitbezogenen Kursen. In den folgenden Altersgruppen sinkt der Anteil der Männer, die an freizeitbezogenen Kursen teilnehmen deutlich ab, während bei Frauen der Rückgang moderater ausfällt. Damit ergibt sich insbesondere in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen ein deutlicher Gender Gap zugunsten der Frauen. Die Teilnahme an freizeitbezogenen Kursen steigt bei Frauen deutlich mit dem Bildungsstand an. Bei Männern ist die Beteiligung an freizeitbezogenen Kursen in geringerem Maß vom Bildungsstand beeinflusst.

▼
siehe dazu Freizeit und Sport
Indikator 4 Nutzung von Kulturangeboten

8.2 Teilnahme an freizeitbezogenen Kursen nach Geschlecht, Alter und Bildung



Definition: Anteil von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe mit einem freizeitbezogenen Kursbesuch in den letzten vier Wochen in Prozent.

Datenquelle: Mikrozensus - Arbeitskräfteerhebung 2012, Jahresdurchschnitt, Berechnungen: IHS.

Methodische Hinweise: Wohnbevölkerung ab 15 Jahre.

Indikator

9

Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung

Es bestehen einige Fördermöglichkeiten für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen in Wien, wie z.B. die Bildungskarenz, das Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds Bildungskonto oder der Arbeiterkammer Bildungsgutschein.

Mit der Bildungskarenz wurde für ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit geschaffen, sich zwischen zwei Monaten und einem Jahr für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen karenzieren zu lassen. Für die Zeit der Bildungskarenz besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslohengeldes.² 2012 bezogen im Jahresdurchschnitt rund 2.200 Personen Weiterbildungsgeld, wovon 64% Frauen waren. Bei Frauen wie auch Männern entfielen 81% aller Teilnahmen auf die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen. 38% aller WeiterbildungsgeldbezieherInnen hatten einen Hochschulabschluss, 34% eine Matura und 10% eine berufsbildende mittlere Schule oder eine Lehre abgeschlossen. Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen stellen nur 11% aller WeiterbildungsgeldbezieherInnen und in 8% aller Fälle war die Ausbildung ungeklärt. In Hinblick auf die Bildungsstruktur zeigt sich kein Unterschied zwischen Frauen und Männern.

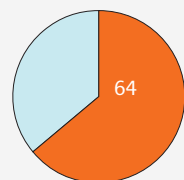
Durch das Bildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) werden bis zu 50% der Kosten für berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen (mit maximal 200€) bzw. arbeitslosen Personen (mit maximal 300€) erstattet. Im Jahr 2012 wurden 3.504 Personen durch das Bildungskonto des waff gefördert, davon waren 60% Frauen.

Die AK Wien förderte im Jahr 2012 Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitglieder mit jährlich 100€ bzw. 150 € für Personen in Karenz.³ 2012 wurden rund 10.000 Bildungsgutscheine eingelöst, 70% davon von Frauen.

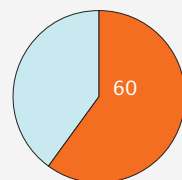
² Seit der Einführung der Bildungskarenz im Jahr 1998 wurde diese mehrfach reformiert. Zuletzt im Jahr 2013, als die Nachweisbestimmungen für den Bezug des Weiterbildungsgeldes verschärft wurden und die Möglichkeit einer Teilzeitbildungskarenz eingeführt wurde. Da sich die vorliegende Darstellung auf das Jahr 2012 bezieht, wird auf die Teilzeitoption nicht eingegangen.

³ 2014 wurden die Beträge auf 120 € bzw. 170 € erhöht.

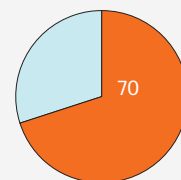
9.1 Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten für Aus- und Weiterbildung



Weiterbildungskarenz



waff Bildungskonto



AK Wien Bildungsgutschein

Definition: Frauenanteil an geförderten Personen in Prozent (2012).

Datenquelle: AMS Wien, waff, AK Wien.

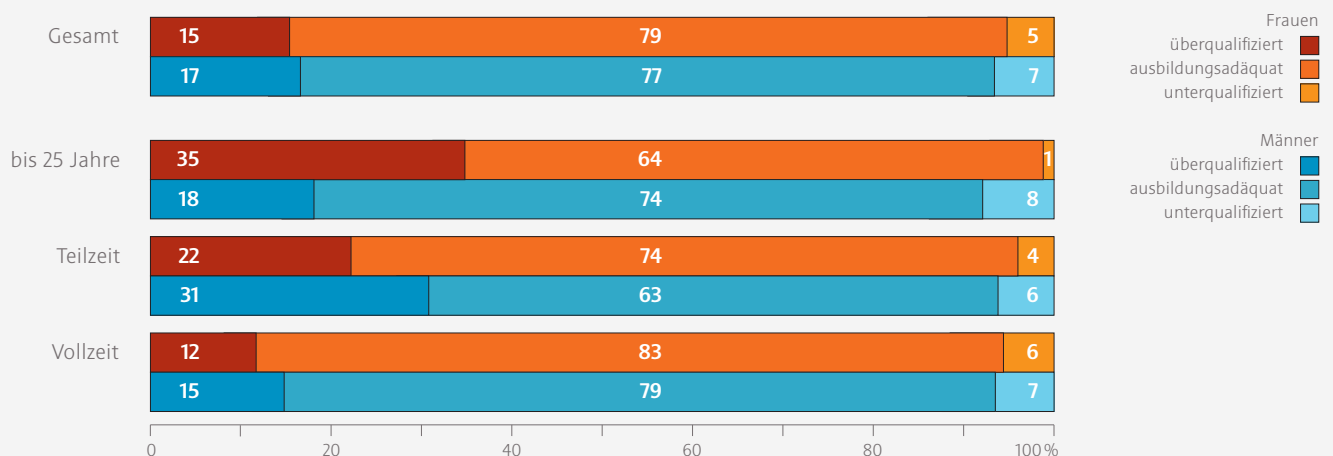
Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Dieser Indikator bildet den Anteil der Frauen ab, die nach eigenen Angaben entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt sind bzw. über- oder unterqualifiziert eingesetzt werden. Dafür wird auf die Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung (SOWI II) zurückgegriffen.

Erwerbstätige Frauen bezeichnen sich etwas häufiger ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt als Männer. Insgesamt geben 77% der Männer und 79% der Frauen an, entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt zu sein. 17% der Männer und 15% der Frauen werden unter ihrer Qualifikation eingesetzt. 7% der Männer bzw. 5% der Frauen üben eine Tätigkeit aus, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordert.

Insgesamt bestehen also kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Auch der Vergleich von Frauen und Männern mit demselben formalen Bildungsstand zeigt keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede. Allerdings sind jüngere Frauen deutlich öfter im Vergleich zu gleichaltrigen Männern unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt. 74% der Männer unter 25 Jahren, aber nur 64% der Frauen dieser Altersklasse sind ausbildungsadäquat beschäftigt, während 35% der Frauen und 18% der Männer der unter 25-Jährigen unter ihrem Ausbildungsniveau eingesetzt sind. Dies deutet auf generelle Einstiegsprobleme in den Arbeitsmarkt für junge Menschen hin, von denen Frauen in besonderem Maße betroffen sind. Dass jüngere Männer öfter ausbildungsadäquat beschäftigt sind, könnte auch damit zusammenhängen, dass Männer häufiger eine Lehre absolvieren. Ab dem Alter von 25 Jahren zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich bei Frauen und Männern negativ auf das Qualifikationsniveau der Tätigkeit aus, da nur 74% der Frauen und 63% der Männer in Teilzeit angeben, ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt zu sein. Bei Vollzeitbeschäftigung sind Frauen sogar etwas häufiger als Männer ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt (83% versus 79%).

10.1 Ausbildungsadäquate Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß



Definition: Anteil von erwerbstätigen Frauen und Männern, die nach eigenen Angaben ausbildungsadäquat, unterqualifiziert oder überqualifiziert beschäftigt sind in Prozent (2012).

Datenquelle: Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung (SOWI II), MA 18, Berechnungen: IHS.

Das Wichtigste in Kürze

Die Aus- und Weiterbildung ist durch eine ausgeprägte Segregation charakterisiert, die sich als äußerst stabil erweist. Diese schlägt sich insbesondere im Schulwahlverhalten von Mädchen und Buben nieder, charakterisiert aber auch die Beschäftigungssituation in diesem Bereich. So ist beispielsweise der vorschulische Bereich, sowohl unter Betreuungspersonen wie auch auf Leitungsebene, fast ausschließlich in Frauenhand. Der Männeranteil in Ausbildungen zur Kindergartenpädagogik liegt mit 7% über dem Männeranteil unter Beschäftigten (2%), wodurch langfristig ein leichter Anstieg des Männeranteils in vorschulischer Bildung möglich ist. Auch im Pflichtschulbereich unterrichten deutlich mehr Frauen, als dem Mädchenanteil unter SchülerInnen entsprechen würde. An berufsbildenden Schulen entspricht der Frauenanteil unter Lehrpersonen in etwa dem Mädchenanteil an SchülerInnen.

Auch wenn die LehrerInnenschaft weiblich dominiert ist, sind Frauen unabhängig vom Schultyp in Schulleitungen gegenüber ihrem Anteil an Lehrpersonen unterrepräsentiert, dies gilt insbesondere für Hauptschulen, Polytechnische Schulen, Berufsschulen und berufsbildende Schulen. Auffallend ist, dass Frauen an Universitäten in deutlich höherem Maß in Leitungsfunktionen eingebunden sind als im Schulbereich, was auf die im Jahr 2009 eingeführte Quotenregelung für universitäre Gremien zurückzuführen ist.

Aufseiten der SchülerInnen zeigt sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation in zweierlei Hinsicht: Zum einen entscheiden sich deutlich mehr Buben als Mädchen für eine Lehre, während Mädchen in den allgemeinbildenden höheren Schulen dominieren. Zum anderen sind Mädchen mit weniger als einem Drittel der SchülerInnen in technisch-gewerblichen Schulen unterrepräsentiert, sie stellen aber die Mehrheit an kaufmännischen, wirtschaftsberuflichen und sozialberuflichen bzw. lehrerbildenden Schulen. Damit ist die Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt mit allen damit verbundenen Konsequenzen grundgelegt.

Neben der hohen Partizipation von Frauen an weiterführenden Schulen und an tertiärer Bildung gibt es in Wien eine Gruppe von gering qualifizierten Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen. Spezifische Zielgruppen innerhalb der gering qualifizierten Personen werden durch Angebote der Basisbildung gefördert, schwerpunktmäßig Personen mit nicht-deutscher Muttersprache. In der Basisbildung sind Frauen insgesamt stärker vertreten als Männer, allerdings weisen geförderte Männer häufiger Mehrfachteilnahmen auf.

Frauen sind auch in Weiterbildungskursen insgesamt stärker vertreten als Männer, wobei sich dieser Unterschied durch den häufigeren Besuch von freizeitbezogenen Kursen bei Frauen ergibt. Im Bereich der berufsbezogenen Kurse zeigt sich kein Unterschied zwischen Frauen und Männern. Allerdings nehmen Frauen häufiger als Männer Fördermöglichkeiten für berufsbezogene Weiterbildungen in Anspruch, was ein Indiz für eine geringere Unterstützung durch ArbeitgeberInnen darstellt (Leitner et al. 2014 diskutieren dies für WiedereinsteigerInnen). Insgesamt weisen Frauen mehrheitlich höhere Bildungsabschlüsse auf (Matura, tertiäre Bildung), dennoch sind sie öfter als Männer mit Einstiegsbarrieren in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Jüngere Frauen sind deutlich öfter unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt als gleichaltrige Männer (35% der Frauen und 18% der Männer unter 25 Jahren sind unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt).

