universität wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Gender Mainstreaming im IT Bereich
am Beispiel eines IT Konzerns“

Verfasserin

Verenice Pichler

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil)

Wien, im Juli 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: 301
Studienrichtung lt. Studienblatt: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
Betreuerin: Ass. Prof. Dr. Johanna Dorer

Widmung und Danksagung

Ich widme diese Diplomarbeit meinem langjährigen Lebensgefährten Jochen. Ihm gilt mein Dank für all die Motivation und Unterstützung in meinem Leben und in meiner Studienzeit.

Mein weiterer Dank ergeht an alle Interviewpartnerinnen, die aufgrund der Anonymität nicht angeführt werden können.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Diplomarbeitsbetreuerin Univ. Ass. Dr. Johanna Dorer für ihre große Unterstützung und Begleitung bedanken. Ohne ihr Zureden und ihre großartigen Hilfestellungen hätte ich diese Arbeit wohl nicht fertig gestellt.

EINLEITUNG UND GLIEDERUNG 1

1 BEGRIFFSDEFINITION 4

1.1 Definition der wirtschaftlichen Begriffe 4
1.2 Definition der rechtlichen Begriffe 6
1.2.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 7
1.2.2 Frauenförderungsgebot 8
1.2.3 Genderpolitik in der Europäischen Union 9
1.2.4 Rechtsgrundlage 10
1.2.5 EU-Richtlinien 11
1.2.6 Gleichbehandlungskommission in Österreich 13

2 FEMINISTISCHE THEORIEN BIS HIN ZUR ENTWICKLUNG GENDER - MAINSTREAMING, DIVERSITY, CHANGE MANAGEMENT 16

2.1 Feministische Theorien 16
2.2 Gender Mainstreaming 24
2.3 Diversity Management 28
2.4 Change Management 30
2.5 Zusammenfassung 32
2.6 Gläserne Decke 33

3 FRAUEN UND COMPUTER 37

3.1 Frauen und Computerbildung in einer Informationsgesellschaft 37
3.1.1 Frauen/Mädchen und Technikinteresse 38
3.1.2 Sozialisation durch die Familie bzw. durch die Schule 40
3.1.3 Frauen und Computerbildung 43
3.1.4 Informatikerin - Beruf der Zukunft? 45
3.2 Frauen und Internet 45
3.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der PC-Nutzung (Computernutzung im Beruf und im privaten Bereich) 48
3.3.1 Email 49
3.3.2 Foren und Mailinglisten 50
3.4 Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in IT-Führungspositionen 51
3.4.1 Frauenkonzentrierte Qualifizierung 53
3.4.2 Mentoring 56
3.4.3 Struktur eines Mentoringprogramms 58
3.5 Qualifizierungsmöglichkeiten von Frauen für männerdominierende Abteilungen in der IT 60
3.6 Frauen am Arbeitsmarkt 63
3.7 Vergleiche in die österreichische Medienbranche – Situation der Journalistinnen 65
3.7.1 Journalistinnen in Europa: Eine international vergleichende Analyse 67
3.8 Gibt es einen weiblichen Journalismus? Vergleich Medienfrauen in Führungspositionen 72

4 FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN DURCH DIE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITION IM IT-SEKTOR 75

4.1 Interessensvertretungen (Gewerkschaft für Privatangestellten) 75
4.2 Donauuniversität Krems 76
4.3 fFORTE (Frauen in Forschung und Technologie) 84
4.3.1 fFORTE academic 85
4.3.2 w-fFORTE 86
4.3.3 FEMtech-fFORTE 87

5 UNTERSUCHUNG AM BEISPIEL EINES IT-KONZERNS 88

5.1 Firmengeschichte 88
5.2 Firmenphilosophie und –strategie 89
5.3 Mitarbeiterdaten 90
5.4 Methode der Untersuchung 96
5.4.1 Die Fragestellung 98
5.4.2 Das Kategorienschema 99
5.4.3 Entscheidung für die qualitative Inhaltsanalyse 100
5.4.4 Auswahl der Interviewpartner und Interviewsituation 101
5.5 Forschungsfragen und Hypothesen 103
5.6 Leitfadeninterview: 105

6 AUSWERTUNG DER EMPIRISCHEN DATEN 108

6.1 Auswertung der allgemeinen Daten 108
6.2 Interpretationen der Ergebnisse 123
6.3 Aktualisierung der Interviewergebnisse (2008-2009) 127

7 FÖRDERUNGSKATALOG FÜR DIE IT 132

7.1 Frauenförderungsmaßnahmen für die Unternehmen: 132
7.2 Förderungsmaßnahmen durch die Frauen selbst 134
7.3 Förderungsmaßnahmen durch die Politik in Österreich 143

SCHLUSSWORT 149

LITERATURVERZEICHNIS 156

LEBENSLAUF 166

ANHANG KATEGORIENSCHEMA 167

Einleitung und Gliederung

Mein Interesse für „Frauen und Männer im Management“ wurde bereits vor ein paar Jahren geweckt. Im Zuge meiner beruflichen Tätigkeit bei einem IT-Konzern konnte ich sehr gut erkennen, dass es nicht sehr viele Frauen in Führungspositionen gibt. Dem Problem wollte ich auf dem Grund gehen und im Zuge dazu, einen Förderungskatalog für Unternehmen erstellen.
Die großen Hoffnungsträgerinnen in der heutigen Arbeitswelt sind die Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese gelten als Zukunftstechnologien, die neue Berufsfelder und Berufsformen hervorbringen.
Es scheint, als würde jedem Qualifiziertem im Informationstechnologie-Bereich heute alle Türen in Richtung Erfolg in der Berufswelt offen stehen (vgl. Maier 2001, S. 2). Vor allem Frauen werden bessere Möglichkeiten am Arbeitsmarkt prognostiziert:

„Das Jahrzehnt der Frauen. Die wirtschaftlichen Kräfte arbeiten zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter. (…) Für die Mehrzahl der neuen Jobs sind Frauen besser qualifiziert als Männer. Sie bringen höhere Leistungen in der Schule, sie arbeiten besser in Teams, und sie tun sich leichter bei Dienstleistungen“ (Frey in: Der Standard, 08.03.01)

Ich nahm mir vor, dieses Thema wissenschaftlich zu erforschen, d.h. zum Thema meiner Diplomarbeit zu machen, und bekam die Gelegenheit, meine empirische Forschung anhand von Hewlett &Packard Österreich durchzuführen. Mein Focus liegt auf die Informationstechnologien und auf die Frauen, die in

Führungspositionen bei IT Konzernen arbeiten. Seit fast 15 Jahren verwende ich selbst Computer und seit fas 5 Jahren beschäftige ich mich mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen im IT-Bereich“.

Gliederung der Arbeit:

Im ersten Kapitel werden grundlegende Informationen zum Thema Informationstechnologie dargestellt. Danach werde ich den rechtlichen Aspekt beleuchten und auf die Gleichbehandlungskommission eingehen.

Zu Beginn des zweiten Kapitels bekommt der/die Leser/in einen kurzen Überblick über die feministischen Theorien bis hin zur Entstehung des heutigen Gendermainstreaming und seine Bedeutung. In weiterer Folge werde ich die Begriffe Diversity bzw. Change Management erläutern.

Das dritte Kapitel handelt von der Symbiose „Frauen und Computer“. Besonders hervorgehoben wird die Computerbildung bzw. das Technik-Interesse von Frauen und deren Qualifizierungsmöglichkeiten in IT-Führungspositionen. In diesem Kapitel gibt es auch einen Vergleich in die Medienbranche. Wie sieht die Situation der Journalistinnen heute aus?

Im vierten Kapitel werde ich auf die Frauenförderungsmaßnahmen bei drei Organisationen - die Gewerkschaft für Privatangestellte (GPA), fFORTE und die Donauuniversität Krems - genauer eingehen.

Das fünfte Kapitel ist die empirische Untersuchung am Beispiel eines IT-Konzerns. Zu Beginn stelle ich den IT-Konzerns vor und im Anschluss

beschreibe ich die Methodenwahl, die Auswahl der Interviewpartnerinnen, die Interviewsituation usw. In einem eigenen Unterkapitel werden die der Untersuchung zugrunde liegenden Forschungsfragen und Hypothesen dargestellt.

Das sechste Kapitel ist den befragten Mitarbeiterinnen – Managerinnen bei HP – gewidmet. Die berufliche und zum Teil auch private Situation der Befragten, ihre Wünsche und Befürchtungen werden in diesem Kapitel zusammengefasst und interpretiert. Danach wird die derzeitige Situation der Mitarbeiterinnen und ihre Erwartungen an das Ergebnis meiner Forschungsarbeit dargestellt. Im letzten Kapitel werde ich auf einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Frauen in Führungspositionen hinweisen. Dazu gibt es einen Vergleich in die Medienbranche.

Im Anhang am Ende der Arbeit sind die für die Arbeit verwendeten Fragebögen und das Kategorienschema beigelegt.

1 Begriffsdefinition

In diesem Kapitel möchte ich auf die beiden Begriffe „Kommunikationstechnologie“ und „Informationstechnologie“ genauer eingehen. Denn die beiden Begriffe haben durch den raschen technologischen Fortschritte und ihre schnelle Verbreitung und Weiterentwicklung tiefgreifende Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. Danach möchte ich die Arbeit Gleichbehandlungskommission in Österreich vorstellen.

1.1 Definition der wirtschaftlichen Begriffe

Bevor ich nun genauer auf die Kommunikationstechnologie eingehe, muss ich den Begriff „Technologie“ noch erklären. Denn „Technologie“ ist ein Begriff mit vielen Interpretationsmöglichkeiten. Das Wort Technologie kommt vom spätgriechischen „technologica“ und bedeutet hier: einer Kunst gemäße Abhandlung (Brockhaus zit. nach Kohlbacher 1997, S. 2).
Im 18. Und 19. Jahrhundert wurde z. B. unter diesem Begriff die Lehre von der Entwicklung der Technik und Ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen verstanden. Heute wird Technologie gleichgesetzt mit Technik.
Gertraud Kohlbacher schreibt in Ihrer Diplomarbeit, dass die Definition von Technik noch schwieriger ist. Im Handwörterbuch der Sozialwissenschaften findet man folgendes Statement:
„Das Wort Technik ist so vieldeutig geworden, dass es keine exakte Definition mehr zulässt, die zugleich dem Sprachgebrauch angemessen wäre.“ (Fischer 1959, S. 294).
Die Abgrenzung des Begriffs „Technik“ zur „Technologie“ muss somit gegeben sein. Denn der Begriff „Technik“ wird oft mit „Technologie“ gleichgesetzt. Dies ist aber irreführend, denn Technologie ist die

Lehre von der Gewinnung bzw. Bearbeitung bzw. Herstellung oder Produktion bzw. Distributionspolitik und -logistik von Stoffen und Erzeugnissen oder allgemein Waren sowie Dienstleistungen mithilfe der verfügbaren Techniken (Rammert 1999, S. 3). Technologie als Überbegriff ist prozessorientiert und vom Produkt losgelöst.
Daher kann das englische Wort technology nicht immer mit Technologie übersetzt werden. Im Englischen gibt es die Aufteilung in Technik bzw. Technologie nicht.
Beispiele für Kommunikationstechnologien sind Massen- und Individualmedien, wie z. B. Radio, Fernsehen, Telefon. Mit den neuen Kommunikationstechnologien sind digitale Systeme der Informationsbeschaffung, - speicherung, verarbeitung und Informationstransfer (Email) gemeint. Anstatt neuer Kommunikationstechnologien, werden auch die Begriffe „Informationstechnologien", oder „Informations- und Kommunikationstechnologien verwendet.

Der Begriff IT bzw. „information technolgy" ist die Abkürzung für Informationstechnologie. Der Begriff umfasst die Informationstechnik, die Technik der Informationserfassung, -übermittlung, -verarbeitung und –speicherung (Online-Brockhaus 2002-2007, zuletzt am 10.06.2009 aufgerufen).

Diese beiden Begriffe (Informations- und Kommunikationstechnik) beziehen sich auf die digitalen Systeme der Informationsbeschaffung und – verarbeitung, deren Hauptbestandteil der Computer ist. Die Entwicklung des Personal Computers und seine Ankoppelung an Netzwerke, wie Telefonkabelleitungen und Satellitenverbindungen, haben die

Entstehung der neuen Kommunikationstechnologien erst möglich gemacht (vgl. Kohlbacher 1997, S. 3).
Die bekanntesten Unternehmen der IT-Branche sind die IT-Unternehmen, die einen großen Schwerpunkt auf Produktion und Vertrieb von Soft- und Hardwareprodukten haben. Zu den großen Herstellern Hardware Herstellern gehören zum Beispiel Hewlett Packard, IBM, Dell, Acer, oder auch Siemens. Die Hersteller können noch in zahlreiche Produktionsgebiete unterteilt werden, wie z. B. die Produktion von Chips (z. B. Intel, AMS, Infineon, in die Produktion von Speicherelementen (EMC) oder die Netzwerktechnik (CISCO). Die bekanntesten Unternehmen mit Schwerpunkt Entwicklung und Vertrieb von Software sind zur Zeit Microsoft, SAP, Lotus und Linux. Ein weiterer Bereich der IT-Branche sind z.B. Unternehmen, die Software für Websites herstellen. Die Standardsoftware gliedert sich wieder auf in Datenbanken (z.B. Oracle, dBase, Siebel), in Graphik (z.B. CAD), in Netzwerksoftware (z.B. Novell Netware), in Textverarbeitung (z.B. Word), in Tabellenkalkulationen (z.B. Excel), in Betriebssysteme (z.B. Windows), in Dokumentenverwaltung, E-Commerce-Produkte, M-Commerce-Produkte und viele weitere mehr (vgl. Unger 2003).

1.2 Definition der rechtlichen Begriffe

Die Begriffe Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming sind aus der öffentlichen Diskussion nicht mehr wegzudenken. Folgende Begriffe werden in den nächsten Punkten erklärt.

1.2.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Das österreichische Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist in den *Gesetzen (B*GBl. Nr. 100/1993 idf. BGBl. Nr. 16/1994, BGBl Nr. 43/1995, BGBl. Nr. 522/1995, BGBl. Nr. 375/1996, BGBl. Nr. 3071998, BGBl. I Nr. 132/1999 und BGBl. I Nr. 94/2000) geregelt.

Seit März 1993 ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen im Bereich des Bundesdienstes gesetzlich geregelt. Der Geltungsbereich ist für alle Bedienstete des Bundes sowie für TeilnehmerInnen an der Eignungsausbildung des Bundes, für Frauen im Ausbildungsdienst und für Personen, die sich um Aufnahmen in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben. Dieses Gesetzt fordert nicht nur die Gleichbehandlung der Geschlechter, es macht auch selbst ernst mit der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Es war das erste österreichische Gesetz, das bei personenbezogenen Bezeichnungen nicht nur die männliche Form (z. B. Bewerber), sondern die männliche und weibliche Form (Bewerberin und Bewerber) verwendet.

Das Gleichbehandlungsgebot ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verankerte, das entspricht jenem, das für die Privatwirtschaft Geltung hat. Es besagt, dass aufgrund seines Geschlechtes niemand mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden darf, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgeltes
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen

- bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendung (auch Funktionen)
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(vgl. www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at, zuletzt am 10.06.2009 aufgerufen).

Ebenfalls als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt der Begriff „Sexuelle Belästigung". Um überhaupt die Gleichbehandlung sicherzustellen, enthält das Gleichbehandlungsgesetzt unter anderem auch Bestimmungen bezüglich der

- Kriterien für die Auswahl von Bewerberinnen
- Einreihung von Verwendung und Arbeitsplätzen
- Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- Vertretung von Frauen in den verschiedenen Kommissionen.

Wenn Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes festgestellt wird, so hat die bzw. der Betroffene gegenüber dem Bund Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. Schadenersatz. Eine Unterstützung bekommt der/die Betroffene im Ernstfall bei der Gleichbehandlungskommission. Denn Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt im Bund als Dienstverletzung.

1.2.2 Frauenförderungsgebot

Im Unterschied zum Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht nur ein Gleichbehandlungs-, sondern auch ein Frauenförderungsgebot. Das bedeutet nun, dass die Chancengleichheit der Frauen aktiv gefördert werden müssen.

Zu diesem Zweck soll der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen:

- für die einzelnen Ressorts Frauenförderungspläne erstellen;
- Frauen entsprechend den Vorgaben dieser Förderungspläne bevorzugt zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, zuzulassen;
- Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt aufzunehmen bzw. zu fördern, sofern sie nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber. (Feigl/Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen 2001)

1.2.3 Genderpolitik in der Europäischen Union

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat in der EU eine lange Tradition. Hintergrund ist, neben ethischen Motiven, eine wirtschaftliche Überlegung, die von der Überzeugung geleitet wird, dass eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem besseren wirtschaftlichen Gesamtergebnis führt.
Denn Benachteiligung lohnt sich nicht. Nichts ist heute so wertvoll für ein Unternehmen wie motivierte MitarbeiterInnen. Die Leistung ist deutlich besser, die Fehlzeiten verkürzen sich, und auch die KundInnen und GeschäftspartnerInnen sind freundlicher umworben und bedient, Fehler werden zugegeben, die Menschen lächeln, arbeiten gerne miteinander, können Konflikte klären, sind hilfsbereit und Bewerbungen kommen zuhauf. (vgl. Assig 1996, S. 1)
Menschen fühlen sich dann motiviert, wenn sie ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt sind, wenn sie ihre Qualifikationen ausbauen können und die adäquate Anerkennung finden.

1.2.4 Rechtsgrundlage

Seit dem Jahr 1957 ist der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" in den Gründungsverträgen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Art. 119 EWG-Vertrag) fixiert.
Im Jahr 1972 wurde der Begriff "Europäische Union" auf der Gipfelkonferenz der Staats- und Regierungschefs der EG-Staaten geprägt und erstmals in der EEA (Einheitliche Europäische Akte) vertraglich verankert. Der im Jahr 1992 in Maastricht unterzeichnete und am 1.11.1993 in Kraft getretene Vertrag über die Europäische Union ist Rechtsgrundlage für die Gründung der EU. (vgl. www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at, zuletzt am 10.06.2009 aufgerufen)

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union (EU) im Jahr 1995 ist der Vertrag über die Europäischen Gemeinschaften auch in Österreich geltendes Recht:

Die EU-Rechtsordnung ist in EU-Primärrecht (EG-Vertrag EGV), Verordnungen, EU-Sekundärrecht bzw. abgeleitetes EU-Recht (EU-Richtlinien), Verträge mit Drittstaaten und internationalen Organisationen sowie nicht verbindliche Empfehlungen und Entschließungen des Rates der Europäischen Union und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegliedert. Das EU-Recht ist mit unterschiedlichen Rechtswirkungen gegenüber Mitgliedsstaaten bzw. Privatpersonen ausgestattet (Drittwirkung).

In der europäischen Gemeinschaft bildet Art. 141 EGV (Vertrag von Amsterdam; ex -Artikel 119 EWG-Vertrag) die Basis der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Mit dem EU-Beitritt hat sich Österreich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die österreichischen Gesetze diesen Bestimmungen entsprechen. Das

bedeutet, dass die vom Europäischen Gerichtshof in Sachen Gleichbehandlung getroffenen Entscheidungen und die in diesem Zusammenhang vertretenen Grundsätze zu beachten sind. Vor allem aufgrund der Gesetzgebung des Europäischen Gerichtshofes wird Art. 141 EGV mittlerweile als Ausdruck des allgemeinen Diskriminierungsverbotes und als Gemeinschaftsgrundrecht verstanden, das zwingenden Charakter hat und unmittelbar anwendbar ist. Dies gilt nicht nur für öffentliche Behörden, sondern erstreckt sich auch auf Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sowie auf privatrechtliche Verträge.

Mit dem Vertrag von Amsterdam 1997 wurde die Bekämpfung von Diskriminierung aus anderen als geschlechtsbezogenen Gründen, nämlich der "rassischen oder ethnischen Herkunft, Religion oder Glaubensüberzeugung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung", erstmals zur Aufgabe der Europäischen Union (Artikel 13).

1.2.5 EU-Richtlinien

Die EU-Richtlinien sind verbindliches Recht für die Rechtsbeziehungen zwischen der Europäischen Union und den Mitgliedsstaaten. Diese Richtlinien sind nicht unmittelbar anwendbar, sondern müssen von den Mitgliedsstaaten in das supranationales = innerstaatliche Recht umgesetzt werden. Ziel einer EU-Richtlinie ist die Verpflichtung des nationalen Gesetzgebers, innerhalb einer gewissen Umsetzungsfrist ein den Vorgaben der Richtlinie entsprechendes nationales Gesetz zu schaffen bzw. bereits bestehende Gesetze zu ändern. Seit 1975 wurden verschiedene EU-Gleichbehandlungsrichtlinien erlassen. Sie gehen auf ein von der Kommission ausgearbeitetes, ausführliches

Memorandum zur Gleichbehandlung zurück, das einen umfassenden Forderungskatalog enthielt. Folgende EU-Richtlinien haben unmittelbare Auswirkungen auf die Rechtsstellung von Frauen:

- Entgeltrichtlinie 1975 = Lohngleichheitsrichtlinie: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (75/117EWG)
- Gleichbehandlungs- und Zugangsrichtlinie 1976: Erweiterung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Zugang zum Beruf, Berufsausbildung, allgemeine Arbeitsbedingungen (76/207/EWG; Änderungsrichtlinie 2002/73/EG)
- Richtlinie zur Gleichbehandlung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung sowie der betrieblichen Sozialversicherung 1979 (79/7/EWG)
- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in selbständiger Erwerbstätigkeit 1986 (86/613/EWG)
- Mutterschutzrichtlinie 1992 (92/85/EWG) Richtlinie zum Elternurlaub 1996 (96/34/EWG)
- Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 1997 (Beweiserleichterung für die klagende Partei): Wenn Personen bei Gericht oder anderer Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, obliegt dem Beklagten der Beweis, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt (Umsetzungsfrist 31.12.2000). Bei verbleibendem Zweifel Beweislast zu Ungunsten des Arbeitsgebers / der Arbeitgeberin. Grundsätzlich wird gefordert, dass die oder der mutmaßlich

diskriminierende ArbeitgeberIn objektiv rechtfertigende Faktoren darzulegen hat (97/80/EWG).

- Richtlinie über Teilzeitarbeit 1997 (beruht auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner): EuGH hat Schlechterstellungen von Teilzeitbeschäftigten als versteckte Diskriminierung von Frauen betrachtet, da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind (97/81/EWG)
- Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethischen Herkunft (2000/43/EG)
- Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG)
- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG)

(http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/, zuletzt am 24.5.2009 aufgerufen).

1.2.6 Gleichbehandlungskommission in Österreich

Seit 1991 gibt es in Österreich die Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission vertritt die Meinung, dass gerade Frauen für gleiche und vergleichbare Arbeit genauso viel bezahlt bekommen müssten wie Männer, und sie sollten die Möglichkeiten haben, alle Berufe zu erlernen und auszuüben und natürlich in Führungspositionen aufzusteigen.

Frauen dürfen nicht benachteiligt, aber auch nicht bevorzugt werden. Frauen sollten auch nicht so viel über ihre Benachteiligung nachdenken, sondern berufliche Gleichstellung durch Tüchtigkeit durchsetzen.
Zitat Dr. Ingrid Nikolay-Leitner (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen):
„Gleichbehandlungsarbeit ist Detail- und Kleinarbeit. Für die benachteiligten Frauen, für diejenigen, die sie dabei unterstützen, wie z. B. die ArbeitnhmerInnenvertretungen, die Gleichbehandlungsbeauftragten, die Kontaktfrauen im Öffentlichen Dienst und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, und für die, die eine behauptete Benachteiligung unparteiisch überprüfen.

Die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben geschieht meistens nach einem Schema, das erst sichtbar wird, wenn sich viele Fälle summieren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission können auf viele Jahre gemeinsame Erfahrung zurückblicken. Aber nicht nur Frauen wenden sich an die Gleichbehandlungskommission, sondern auch Männer. Viele Probleme, mit denen sich Frauen und Männer an die Gleichbehandlungskommission wenden, betreffen die Festsetzung des Entgelts und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Gleichbehandlungskommission unterscheidet zwischen dem Gleichbehandlungsgebot und dem Frauenförderungsgebot, welches den Anteil der Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen fördern und stärken soll.

Frau Dr. Nikolay-Leitner:

„In der Privatwirtschaft gibt es kein Frauenförderungsgebot in dem Sinn. Es gibt daher auch keine Frauenförderpläne wie im öffentlichen Dienst mit konkreten Zielvorgaben.

In der Praxis ist dies nun folgendermaßen: Während im Bereich des öffentlichen Dienstes eine Bewerberin um eine Stelle oder Führungsposition "nur" gleich gut qualifiziert sein muss wie ihr Konkurrent, um bei gesetzeskonformem Verhalten die Position zu bekommen, ist in der Privatwirtschaft bessere Qualifikation der Frau notwendig. " (persönliches Interview am 02.10.2005 im Büro Judenplatz 6, 1010 Wien.

Im Falle einer beruflichen Diskriminierung kann man sich jederzeit an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wenden.

Frau Dr. Ingrid Nicolay-Leitner und ihr Team bieten Beratungsgespräche und Unterstützung an:

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Taubstummengasse 11
1040 Wien
Tel.: +43/1/532 02 44
aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206119
Fax: +43/1/532 02 46
E-Mail: gaw@bka.gv.at

Es gibt Kontaktadressen in den Bundesländern, diese sind auf www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at abrufbar.

2 Feministische Theorien bis hin zur Entwicklung Gender - Mainstreaming, Diversity, Change Management

Das Thema Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren von zahlreichen Wegbereitern und Treibern gesellschaftspolitischer Veränderungsprozesse in Gesellschaft und Wirtschaft in diversen Modernisierungsexpertisen vorangetrieben worden. (Peters/Bensel 2002)
Gerade in Amerika und in den USA haben diese Diskussionsprozesse und Rechtsexpertisen dazu beigetragen, dass Gender-Mainstreaming, Managing Diversity und Changemanagement drei der wichtigsten aktuellen Managementstrategien sind und das Thema Frauen in Führungspositionen als wesentlicher Teilbereich von Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken ist. Frauenförderung in Führungspositionen ist keine „Frauensache" mehr, sondern im internationalen Kontext in diverse globale Modernisierungsstrategien eingebunden. Im Anschlusskapitel möchte ich einen kurzen Überblick über die Feministischen Theorien in der Kommunikationswissenschaft geben.

2.1 Feministische Theorien

In diesem Kapitel möchte ich einen Überblick über die feministischen, theoretischen Auseinandersetzungen geben.

„Eine Einführung in feministische Theorien hat es heute mit einem vielstimmigen und in kontroversen Diskurs zu tun. Im Singular ist feministische Theorie nicht zu haben. Das interdisziplinäre Feld feministischer Theoriebildung wird allerdings durch ein gemeinsames Band zusammengehalten: das wissenschaftlich-politische Interesse an der Verfassheit von Geschlechterverhältnissen und die Kritik an allen Formen von Macht und Herrschaft, die Frauen diskriminieren und deklassieren." (Becker-Schmidt/Knapp 2000, S. 7)

Der Begriff „Feministische Medienforschung“ bedient sich vieler unterschiedlicher feministischer Theorienzugänge – dabei handelt es sich nicht um ein einheitliches, in sich abgeschlossenes Theorieprojekt, sondern um eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze und Denkmöglichkeiten. Typisch für diese Theoire ist ihre Bereitschaft, neue bzw. unorthodoxe Denkwege einzuschlagen, sowie eine kritische und kreative Aneignung und Verknüpfung verschiedner Theorie- und Erkenntnistradition vorzunehmen (Dorer/Klaus 2008, S. 92)

Feministische Theorie und Forschung muss sich immer zwei Herausforderungen stellen, in erster Linie geht es um die Entwicklung theoretischer Konzepte und Modelle zur Analyse hierarchischer Geschlechterverhältnisse und –zuschreibungen, in zweiter Linie um die Entwicklung politischer Strategien z ur Beseitigung gesellschaftlicher Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.
Die feministischen Theorienzugänge sind zwar verschieden, haben jedoch immer eine Gemeinsamkeit (Dorer/Klaus 2008, S. 93).

Feministische Theorien verstehen sich nicht nur als Geschlechterkritik, sondern auch als Gesellschafts- und Wissenskritik.
Auch die eigene Theorienbildung erfolgt als kritische Reflexion des gewählten Standpunkts, so dass es zu Reformulierungen feministischer Basistheorien und Theorienansätze kommt.
Unabdingbare Vorraussetzung feministischer Erkenntnis ist die Interdisziplinarität in den theoretischen Zugängen.
Feministische Theorie ist nicht nur auf die erkenntnistheoretische Ebene beschränkt, sie inkludiert auch die Überwindung gesellschaftlicher Geschlechterhierarchien.

Die Entwicklung der feministischen Theorien rücken seit spätestens der 80er Jahre in den Vordergrund. Zuvor gingen Wissenschaftlerinnen davon aus, dass Erkenntnissubjekt und Erkenntnisprozess voneinander abhängig sind und Erkenntnis auf theoretischer Erfahrung beruht, nun bringen Poststrukturalismus und Postmoderne eine Erkenntnis, der das Subjekt als Effekt gesellschaftlicher Diskurse konzipiert (Dorer/Klaus 2008, S. 93).
Die Begriffe Poststrukturalismus, Postmoderne und Dekonstruktion spielen im feministischen Diskurs eine wesentliche Rolle. Aus diesem Grund möchte ich diese überblicksmäßig vorstellen:
Poststrukturalismus steht für eine philosophische Tradition, demgegenüber die Postmoderne eher als kulturhistorische Epoche, die auf die Moderne folgt, angesehen werden kann.
Mit Dekonstruktion werden textanalytische Vorgehensweisen bezeichnet, die sich mehr oder weniger an dem von Derrida erarbeiteten Konzept der „différance“ orientiert (vgl. U. A. Raab 1998, S. 15).
Darunter versteht sich die Vorgehensweise, die am besten als kritische Neulektüre bestehender Texte beschrieben werden kann, wobei die Umstände als auch die Basis, auf der sich Texte und das ihnen zugrunde liegende Denken entwickelte und eine zentrale Rolle spielen.
Die poststrukturalistische Theorie stützt sich auf eine Vorstellung, die das Soziale auf der Basis von Sprache denkt, wobei es gilt, gegebene Voraussetzungen freizulegen, zu benennen und zu kritisieren (vgl. Engelmann 1990, S. 10ff).

„Wir müssen die historischen Bedingungen kennen, die unserer Begriffsbildung zugrunde liegen“. (Foucault 1994, S. 244)

Lt. Angerer und Dorer:

„leitet der poststrukturalistische Ansatz eine Art linguistic und semiotic turn in der feministischen Theorie ein. Die Sprache ist dabei – verstanden nicht lediglich im Sinne von Worten, sondern von Bedeutung und Bedeutungsfeldern – zum grundlegenden Analyseinstrument geworden. Das System der Sprache stellt den Rahmen dar, mittels dessen Bedeutungszuweisungen und Bezeichnungen in einem kontinuierlichen Prozess stattfinden." (Angerer/Dorer 1994b, S. 14)

Die Grundlage hat sich geändert, demnach sind weder Erkenntnis oder Wahrheit als wissenschaftlichen Wissens anzusehen, sondern nur mehr Machtkonstellationen, die in erster Linie wissenschaftliches Wissen hervorbringen. Die Neuorientierung der Women's Studies in Richtung Gender Studies war geboren, waren in der Frauenforschung vor allem der Ausschluss von Frauen, das Männliche als die gesellschaftliche Norm, Gleichheit versus Differenz die bestimmenden Themen, so verlagerte sich nun die feministische Debatte in der Genderforschung auf die Frage, wie nun Geschlecht in einer Gesellschaft hergestellt und aufrechterhalten wird. Diese Entwicklung findet sich in den drei Ansäten wieder:

- Gleichheitsansatz
- Differenzansatz
- De-/Konstruktion

Dorer und Klaus sprechen von einem Paradigmenwechsel, Angelpunkt ist eine de-/konstruktivistische Konzeption von Geschlecht. Das heißt, „das nun davon ausgegangen wird, dass der Geschlechterdualismus ein Ergebnis sozialer und historischer Prozesse darstellt und die Geschlechterdifferenez somit ein sozio-kulturelles Konstrukt und nicht ein Effekt eines natürlichen Unterschieds ist" (Dorer/Klaus 2008, S. 93). Mit dieser Wende rücken neue Fragestellungen in den Vordergrund. Der Paradigmenwechsel

führte zu einer Reihe unterschiedlicher Strömungen in der feministischen Theorienbildung. Dorer und Klaus beziehen sich auf den de-/konstruktivistischen Ansätzen nach Pühl et al. (2004, S. 20-22):
„Erstens die anti-essentialistische Auffassung von Geschlecht, zweitens eine Radikalisierung der Subjektkritik und eine Neukonzeption von Subjekt und Subjektivität, sowie drittens eine veränderte Auffassung zum Verhältnis von Subjekt und Politik“ (Dorer/Klaus 2008, S. 94).

Es steht nun fest, dass ein Verständnis von Geschlecht als Konstruktion Basis jeder feministischer Theorienbildung ist. Mit dieser Konstruktionsthese sind recht unterschiedliche Positionen verbunden, diese werden in drei Strömungen unterteilt: die sozialkonstruktivistische und ethnomethodologische Aufsätze, die poststrukturalistischen Ansäte und die erkenntnistheorietische Positionen.

Die sozialkonstruktivistischen und ethnomethodologischen Ansätze gehen davon aus, dass die Herstellung von Geschlecht als situationsabhängig vonstatten geht. Geschlecht und Geschlechtsunterscheidungen haben mit „Doing Gender“ zu tu. Dieser Prozess des „Doing Gender“ verläuft auf der Ebene der Darstellung und Handlung. Der ethnomethodologische Ansatz konzentriert sich auf den empirischen Nachweis der Konstruktion von Geschlecht, der sozialkonstruktivistische Ansatz auf die Konstruiertheit von Geschlecht.
Die Poststrukturalistische Ansätze vereinen die verschiedenen Theorien und Konzepte, denen die Kritik am Strukturalismus gemeinsam ist. Strukturen werden nicht mehr als fix Vorgegebenes

verstanden, sondern als dynamische Prozesse der Bedeutungskonstruktion interpretiert. Ausgangspunkt der Ansätze ist, dass „Sprache nicht Realität ausdrückt, sondern Bedeutung hervorbringt“ (Dorer/Klaus 2008, S. 97). Die Sprache steht somit im Vordergrund, Männlichkeit und Weiblichkeit sind keine fixierbaren Identitäten, sondern durch Sprache konstituierte Bedeutungsfelder – lingustic turn.

Zuletzt möchte ich noch auf die erkenntnistheoretischen Ansätze eingehen. Hier geht man von der These der Situiertheit des Wissens aus (Singer zit. nach Dorer/Klaus 2008, S. 28f).

Harding und Haraway führten den Begriff „situiertes Wissen“ ein, dieser bedeutet, dass wissenschaftliches Wissen sowohl situiert, als auch kontextabhängig ist. Denn Wissenssubjekte sind historisch, sozial, ökonomisch und kulturell verortet. Wissenschaftliches Wissen ist daher als Ausdruck von Machtverhältnissen zusehen (vgl. Dorer/Klaus 1994a 2008, S. 100).

Im Rahmen dieses Ansatzes werden heute drei unterschiedliche Positionen diskutiert: die feministische Standpunkttheorie, der feministische Empirismus und feministische postmoderne Ansätze (Dorer/Klaus 2008).

Der feministische Empirismus geht davon aus, dass die empirische Evidenz Grundlage der Erkenntnis ist. Immer wenn von einem bestimmten Standpunkt aus gesprochen wird, stellt sich die Frage, wie dann Konzepte von Vernunft, Universalität, Objektivität, Wahrheit etc. zu denken sind. Die Standpunkttheorie wurde durch die poststrukturalistischen Ansätze weiterentwickelt. Es steht nicht mehr die gemeinsame Erfahrung von Frauen in den Mittelpunkt, sondern eine engagierte Position wird eingenommen. Marginalität ist das zentrale Thema bei Sandra Harding. Nicht subjektive

Erfahrung, sondern objektive Verortung ist Ausgangspunkt der Analyse.

Laut Meyer gibt es drei grundsätzliche feministische Orientierungen:

- die liberale
- die marxistische oder sozialistische
- und die radikale.

Im liberalen Feminismus, auch humanistischer Feminismus genannt, geht es in erster Linie um die Gleichbehandlung der Frauen im bestehenden System.
Der Grund für die Diskriminierung der Frau wird im Fehlen von individuellen und sozialen Möglichkeiten und Bildungschancen gesehen. Frauen sollen die gleichen Möglichkeiten einer selbstbestimmten Lebensgestaltung haben wie Männer und ihre Position in der Gesellschaft soll mit denen der Männer vergleichbar sein (Meyer 1997, S. 17). Eine der bekanntesten Feministinnen dieser Richtung ist Simone de Beauvoir, die mit „Le Deuxième Sexe“ zu den Klassikerinnen des Feminismus gehört. Weitere Vertreterinnen dieser Richtung sind z. B. Shulamit Firestone, Betty Friedan, Kate Millet und Germaine Greer.

Exkurs zu „Le Deuxième Sexe“:
Bereits im Jahre 1949 erschienen und hat in Frankreich für erhebliche Aufregung gesorgt. In Deutschland und Österreich hat es erst mit dem Aufkommen der neuen, zweiten Frauenbewegung in den 70er Jahren größere Bedeutung erlangt und galt als das wichtigste Werk schlechthin.

Mitte der 70er Jahre gab es eine Ablösung des liberalen Feminismus durch den sozialistischen bzw. Radikalen Feminismus. Diese beiden Strömungen werden auch unter den Oberbegriff „gynozentrischer Feminismus“ zusammengefasst.

Der sozialistische Feminismus leitet die Ursache für die Unterdrückung von Frauen aus dem privaten Besitz von Produktionsmitteln ab, hierbei gelten ausschlaggebende Faktoren die ökonomischen Verhältnisse und die soziale Rolle der Frau. Der Grund für die Diskriminierung liegt in der kapitalistischen Gesellschaftsform, in der Frauen wirtschaftlich abhängig sind. Zuerst muss man die die ökonomischen Strukturen und das Klassensystem revolutionieren, dann ist nach dieser Richtung Gleichberechtigung möglich.

Im Gegensatz zum sozialistischen Feminismus, sieht der radikale Feminismus das bestehende patriarchalische Gesellschaftssystem als Hauptursache für die Unterdrückung von Frauen. Aber es muss nicht die gesellschaftliche Klassenstruktur verändert werden, sondern die patriarchalische Gesellschaftsstruktur, z. B. die Familie und andere hierarchische, patriarchalische Mechanismen. Als Vertreterinnen dieser Strömung nennt Meyer (1997, S. 19) Luce Irigaray, Michele Le Doeff, Mary Daly, Mary O’Brian, Genevieve Lloyd und Moira Gatens.

Ziel des humanistischen aber auch des gynozentrischen Diskurses ist es, gesellschaftliche und geschlechtsbedingte Unterschiede aufzudecken bzw. aufzuheben. Der Gleichheitsansatz von Männern und Frauen soll im Vordergrund stehen. Mit diesem Ansatz möchte

ich auf den neuen Begriff „Gender Studies bis hin zum „Gender Mainstreaming“ überleiten.

2.2 Gender Mainstreaming

Die „Gender Studies“ entstanden in den 90er Jahren. Die Homogene Einheit der Frauen wird auf die Vielfalt möglicher Identitäten und Prozesse der Geschlechtskonstruktion umorientiert. Genderforschung konzipiert „Geschlecht“ als Relation männlicher und weiblicher Identitäten im Schnittpunkt vielfältiger gesellschaftlicher Differenzlinien (Becker-Schmidt/Knapp 2000, S. 39ff; Hassauer 1994, S. 12 ff).

Die englische Sprache unterscheidet zwischen „sex“ dem biologischen Geschlecht und „gender“ dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die durch die Gesellschaft, durch die sozialen und kulturelle Normen geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern gemeint, wobei davon auszugehen ist, dass diese – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit veränderbar ist. Als allgemein gültige Definition in der EU wird die Definition des Europarates betrachtet (Vertrag von Straßburg 1998):
"Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen."

Tabelle 1:

Unterschied zwischen den Worten „Sex“ und „Gender“

Biologisches Geschlecht „Sex“	Kulturell/sozial konstruiertes Geschlecht „Gender“
• Physikalische und anatomische Charakteristika von Frauen und Männern • Angeboren Geschlechtsmerkmale • Nur mit Aufwand physisch veränderbar	• Gesellschaftlich bestimmte Rollen, Rechte und Pflichten von Frauen und Männern • Soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden erlernt, können sich ändern • Unterschiede können sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen sehr verschieden sein • Das soziale Geschlecht ist nicht ein für alle Mal festgelegt, sondern veränderbar • Gender – Identität: Selbstwahrnehmung als weiblich oder männlich • Gender Rolle: Verhaltensweisen und Fremderwartungen an Frauen und Männer

Quelle: Danczul/Schwind/Willner 2004

Mainstreaming:

Dieser Ausdruck stammt ebenfalls aus dem Englischen und bedeutet, dass bei allen Entscheidungen und Prozessen eine inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum zentralen Bestandteil gemacht wird.
Ein Sonderthema wird so zum Hauptthema gemacht und vermag so den „Mainstream“ zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming geht davon aus, dass es keine geschlechtsneutrale Realität gibt. Aus dieser Erkenntnis sind die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von beiden Geschlechtern bei allen gesellschaftlichen Vorhaben zu berücksichtigen.
Dies setzt voraus, dass eine soziale Ungleichheit von Männern und Frauen wahrgenommen wird.
Sowohl die Frauenpolitik als auch Gender Mainstreaming haben eines zum Ziel, eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.
Die Unterscheidung von Gender Mainstreaming und Frauenpolitik liegt in deren unterschiedlichen Strategien zugrunde.
Die Strategie von Gender Mainstreaming (Abk. GM) ist es, die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern bewusst und deutlich zu machen. Die Beachtung einer geschlechtssensiblen Perspektive ist ein wesentliches Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der Maßnahme. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder Männern festgestellt, wird Frauenpolitik bzw. Männerpolitik eingesetzt, um der jeweiligen Benachteiligung entgegenzuwirken.

Tabelle 2:
Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen:

Frauenpolitik	**Gender Mainstreaming**
Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für die Gleichstellungspolitik zuständig sind, z. B. Frauenbeauftragten in einem Unternehmen oder einer Behörde	Gender Mainstreaming setzt auf die Beteiligung aller an einer Entscheidung beteiligten Person: Hier liegt es in der Verantwortung der jeweils Zuständigen – und nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung spezieller Frauenbeauftragten - eine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern herzustellen.

Der Ansatzpunkt für Frauenpolitik ist eine jeweils konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zu Vorschein kommt.	GM setzt bei allen Entscheidungen an, auch bei solchen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt zeigen.
Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die verschiedenen Maßnahmen beschränken sich jedoch auf spezifische Problemstellungen.	Die Strategie von GM ist grundlegend und breit. Die Umsetzung dauert damit länger. Denn der Ansatz beinhaltet jedoch das Potential für eine nachhaltige Veränderung bei allen AkteurInnen und somit bei allen Prozessen.

Quelle: Danczul/Schwind/Willner 2004

Gender Mainstreaming ersetzt allerdings die institutionelle Frauenpolitik keinesfalls, da Analysen gezeigt haben, dass Frauen in weiten Bereichen noch immer wesentlich benachteiligt werden. Es geht also im 21. Jahrhundert darum, "Gender-sensitive" Maßnahmen zu setzen, konsequent die "Gender-Perspektive" anzuschauen, die danach fragt, welche Auswirkungen unsere Aktivitäten und Maßnahmen auf einerseits Männer und andererseits Frauen haben, von welchen Konsequenzen Frauen und Männer jeweils betroffen sind, damit durch bessere Rahmenbedingungen kein Geschlecht strukturell mehr benachteiligt wird. Ist Gender Mainstreaming nur ein Modewort, da weder der Begriff der Gleichbehandlung noch jener der Gleichstellung ausreichend Veränderung und Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen brachtet? Nein. Gender Mainstreaming ist keine Mode, bei der man mitmachen kann oder nicht! Gender Mainstreaming ist eine Bedingung in der Organisation des Zusammenlebens und -arbeitens in der EU. Es ist ein eine Anordnung, ein Konzept, auf das sich die Staaten der EU im Vertrag von Amsterdam 1998 geeinigt haben,

damit überall in der Europäischen Union positive Veränderungen gesetzt werden zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern.
Gender Mainstreaming bedeutet daher für alle politischen Prozesse:

- „Konsequente (Re-)Organisation, damit die Benachteiligung überhaupt sichtbar wird - die "Norm" gibt es nicht mehr, alle politischen Prozesse müssen ab sofort geschlechtsspezifischen Angaben versehen werden
- Sichtbare Verbesserung der Rahmenbedingungen anzustreben, um Benachteiligung zu vermeiden
- Rasche Entwicklung von Modellen zur Beseitigung von Benachteiligungen, damit Erkenntnisse gewonnen werden können
- Sorgfältige Evaluierung, damit die Modelle standardisiert und die Ergebnisse und Methoden verbreitet werden können“. *(http://www.gendermainstreaming.at, zuletzt abgerufen am 08.09.2005)*

2.3 Diversity Management

Diversity Management übergibt die Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Gleichstellung weitgehend in die Unternehmensverantwortung. Diversity heißt, eine gleichmäßige, dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt angepasste Besetzung aller Stellen – auch Führungspositionen – durch Männer und Frauen zu erreichen und übernimmt als Strategie der Vielfalt und Gleichheit folglich eine Erweiterung von Denkspektren.
Diversity beinhaltet Verschiedenartigkeit und Gleichheit von Menschen (vgl. Thomas 2001). Zu den klassischen Merkmalen zwischen Verschiedenartigkeit und Gleichheit gehören neben dem

Geschlecht, Rasse, Alter, ethnischer und nationaler Zugehörigkeit auch kaum wahrnehmbare Erscheinungsformen, wie z. B. religiöse Überzeugung, Lifestyle, Bildung, Sprache, kulturelle Werte, etc. Diesen Ansatz verfolgen hauptsächlich globalisierte Unternehmen. Diese Konzepte stammen aus den USA und werden in global organisierte Unternehmen transformiert.
Die Akteure sind nicht wie in Gender Mainstreaming Strategien die betroffenen Beschäftigten noch ihre Vertretung als Gleichstellungsbeauftragte, sondern die der Personalführung zuarbeitenden Diversity-Teams. Für das Personalmanagement und den ihm zur Seite stehenden Diversity-Teams besteht die Herausforderung darin, die vielfältigen Bedürfnisse und Interessenlagen der Beschäftigten zu erkennen und sie zu managen, ohne sie zu stereotypisieren (vgl. Peters/Bensel 2002, S. 105), sowie durch die Einbindung bisher außenstehender Gruppen einen Ausgleich herzustellen und somit Diskriminierung auszugleichen.
In den USA hat sich ein spezifischer Code entwickelt, der darin seinen Ausdruck findet, dass sich der Staat bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von Fragen der ethnischen Repräsentanz oder des gleichberechtigten Anteils von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen leiten lässt und entsprechenden Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil gewährt unter dem Begriff von „Affirmative Action“, (Der Begriff Affirmative Action will gesellschaftlich nicht erwünschter Diskriminierung begegnen. Es sind die bewusst gestalteten Handlungen, Verfahrensweisen und Abläufe mit dem Ziel der gleichberechtigten Behandlung aller Arbeitnehmer im Unternehmen. Die heterogenen Ausprägungen können sowohl auf staatlicher, als auch auf privater Initiative fußen, und die Aktivitäten konkretisieren sich in der Regel in Zielen und Zeitplänen. Den rechtlichen Hintergrund bilden u. a. die Civil Right Acts, zuletzt von

1991, vgl. Köhler-Braun 2000, S. 59f), der Basis für die Realisierung von Diversity Management ist.
Der Code dafür richtet sich in umzusetzenden Zielvereinbarungen auf folgende Bereiche:

- Bedingungen schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit entwickeln können.
- Schutz vor Diskriminierung
- Alle Beschäftigten innerhalb der Organisationsentwicklung und –Kultur zu integrieren und Förder- und Karrierepläne als Teil von Integrationsstrategien und von Wahrnehmung von Unterrepräsentanzen
- Prävention von Diskriminierung

Die wichtigsten Instrumente dazu sind:

- Diversity-Audits
- Zielvereinbarungen
- Personalentwicklungsinstrumente.

Die wichtigsten Personalentwicklungsinstrumente sind diejenige, die die Differenz von Geschlecht, Herkunft, zunehmenden Lifestyle-Kriterien, etc. berücksichtigen (vgl. Peters/Bensel 2002, S. 39).

2.4 Change Management

Change Management fokussiert darauf, Veränderungsprozesse um Aspekte der verstärkten Berücksichtigung der Humanressourcen zu erweitern, denen bisher nicht die gebotene Beachtung entgegengebracht wurde, da Unternehmen gegenüber Veränderungsstrategien vorsichtig waren bzw. ein Risiko mit ihnen verbanden. Innerhalb solcher Strategien geht es u.a. darum, in

kürzester Zeit Unternehmenszusammenschlüsse oder Allianzen mit einheitlichen, globalisierten Geschäftsprozessen in Bereichen von IT, Einkauf, Handel, Logistik, etc. zu bewerkstelligen, um das Überleben von Unternehmen zu sichern (Dalheimer/Krainz/Oswald 1998 in Gattenmeyer/Al-Ani 2001).

Bei Change-Mangement wird auf die Philosophie, die Zielvorstellungen und auf den spezifischen Code näher eingegangen. Das „Nicht-Wissen", das in den beiden anderen Strategien-Formen infolge von strukturellen Koppelungen und Steigerungen Teil von Personal- und Organisationsentwicklung ist, wird im Change-Management zur Sicherung der Humanressource ad-hoc durch den Druck von Fusionen/Firmenwechsel etc. komprimiert thematisiert. Die Autoren Osterloh/Wübker (1999) entwickeln ein Modell, das einer Gleichstellungsförderung, nicht nur der gerechten Verteilung von Chancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben, dient, sondern aus ökonomischer Erwägung wichtig ist. Sie gehen von der Hypothese aus, dass das weibliche Human- und Wissenspotential eine bislang vernachlässigte strategische Ressource ist, die aufgrund der Intensivierung des Wettbewerbs an Bedeutung gewinnen wird.
Unter Change-Management sind teamspezifische oder dezentral wirkende Lösungen für neue Organisationsformen gesucht. Diese sind aus Gründen des Rückganges von Personal, der Aufrechterhaltung von offenen Unternehmenskulturen, etc. veränderungsnotwendig, um Frauen im Unternehmen in Führungspositionen zu halten (Regnet 1997, S. 241ff). Der Frauenanteil soll aus Gründen der Geschlechtergleichheit aus der Kundenperspektive erhöht werden. Insofern kann die strategische

Förderung von Frauen in Führungspositionen Teil solcher Strategien sein.

2.5 Zusammenfassung

Niemand verändert sich gerne. Menschen tun alles, um gewisse Veränderungen zu vermeiden. So ist es auch in der Berufswelt. Veränderungen sind deshalb so schwierig, weil sie Angst vor dem eigenen Versagen auslösen. Deshalb scheitern oftmals Veränderungsprozesse in Unternehmen, weil die entscheidenden Führungskräfte am liebsten wollen, dass alles beim Alten bleibt. Dieses Phänomen begegnet das Management auch dann, wenn es in einer Organisation Chancengerechtigkeit herstellen will. Will man in einem Unternehmen Veränderung, gerade im Bereich Chancengleichheit, herbeiführen, dann ist dies immer ein Weg mit erbittertem Widerstand.
Gerade solche Strategien wie Gender Mainstreaming, Diversity Management oder Change Management könnten einem Unternehmen helfen, Veränderungen leichter durchzuführen.
„Wenn bei einer Veränderung keine Widerstände auftreten, bedeutet dies, dass von vornherein niemand an ihre Realisierung glaubt“ (Doppler/ Lautenburg 1994, S. 212)
Es bestehen zwischen den drei zentralen Management-Strategien bemerkenswerte Unterschiede:

Gender-Mainstreaming-Strategien wählen Instrumente für Förderungsmaßnahmen in Verwaltung und Kommunen, in denen explizit Rechtsexpertisen herangezogen werden.
Diese sind die Basis der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten und konzentrieren sich ausschließlich auf die Arbeitsplätze von Frauen

und Frauenquoten für Führungsaufgaben, auf die Wahrnehmung von Differenz in Form von Analyse und Kontrollstrategie.

Diversity-Management und Chance-Management sind in der Privatwirtschaft vertreten und ihre Instrumente und Förderungsmaßnahmen richten den Fokus ihrer Expertise auf interne Strategien. Sie konzentrieren sich auf die Wahrnehmung von Differenz und Förderung von Bewusstseinsstrukturen durch Arrangement innerhalb von Teams und Personalentwicklung durch präventives Maßnehmen von Gleichstellung und Chancengleichheit. Alle aufgezählten Instrumente sind auf die Wahrnehmung und neuerdings auf die Messung von Wahrnehmung differenter Problemlagen fokussiert. Diese Fokussierung auf die Messung der Wahrnehmung von Chancengleichheit von Frauen in Führungspositionen beantwortet noch nicht die Frage, wie Frauen in entsprechenden Positionen gehalten oder gefördert werden bzw. was zu ihrer Unterstützung durch das Unternehmen geleistet wird. Eine wichtige Frage ist, wie viele Frauen durch diese Förderinstrumente durch die gläserne Decke in Führungspositionen gelangen, bleibt unbeantwortet.

2.6 Gläserne Decke

In einer der wichtigsten amerikanischen Untersuchung über die Hindernisse für Frauen gegen den Einzug ins Top-Management wurden die Begriffe „Glass-Ceiling“ und „Comfort-Factor“ geprägt. Ann Morrison, Randell White und Ellen van Velsor entlarven den Comfort-Factor als Passwort für den Zugang in die „Männer-Kultur“ des Topmanagements (vgl Morrison/White/Velsor 1994). Es ist ein Synonym für die selbstverständliche Wertung und Akzeptanz eines anderen Menschen, die nur die Geschlechtsidentität in dem

gleichen kulturellen Kontext hervorbringen kann. Als Minderheit im Management kann es für Frauen diese Akzeptanz und wohlwollenden Gefühle nicht geben. Sie spüren die Glasdecke. Obwohl Spitzenpositionen schon so nah erscheinen, ist das Glas für die allermeisten Frauen unzerbrechlich (vgl. Tannen 1990). Nur Frauen, die nach oben wollen, erleben dieses Hindernis. „Das Kuriose an Glasdecken ist, dass nur diejenige sie sehen, die sich den Kopf an ihnen anschlagen". (White 1994, S. 33). Aus diesem Grund startete Elizabeth Dole die „Glasdecken-Initiative". Dole, ehemalige Ministerin für Arbeit in den USA, wollte die Glasdecke durchlässig machen und Chancengleichheit für Frauen erreichen. Unternehmen, die nicht daran teilnehmen wollten, stellte sie Sanktionen in Aussicht. (ebd., S.36ff).
Nicht einmal alle erfolgreichen Frauen haben es geschafft, die Glasdecke zu durchbrechen. White verweist auf erschreckende Zahlen in den USA: Unter den 800 ManagerInnen mit den höchsten Gehältern sind nur 19 Frauen! (vgl. ebd., S. 191)
Laut einem Artikel in der USA Today aus dem Jahr 2004 existieren nur zehn weibliche CEOS (Chief Executive Officer: CEO ist die Abkürzung für Chief Executive Officer. Diese Amtsbezeichnung aus dem angelsächsischen Raum entspricht im Deutschen etwa dem alleinigen Geschäftsführer oder Vorstandsvorsitzenden) unter den Fortune500 (d.h. Fortune ist ein Onlinemagazin, das Rankinglisten nach verschiedensten Kriterien zu amerikanischen Unternehmen erstellt). Der Rest, unglaubliche 490 Geschäftsführerposten sind in Männerhand. Folgende CEOs der größten amerikanischen Unternehmen sind medial sehr bekannt wie z. B.:

- Carelton „Carly" Fiorina, Former President and CEO (Hewlett-Packard Company), seit Febr. 2005 nicht mehr bei HP

- Catherine Elizabeth "Cathy" Hughes (Radio Personality, Executive)
- Meg Whitman (President & CEO, eBay Technologies)
- Muriel "Mickey" Siebert – Stockbroker
- Mary Kay Ash (Business Executive - Founder of Mary Kay Cosmetics)
- Judith Regan (Publisher)
- Marjorie Scardino (Business Executive)
- Shelly Lazarus (Chairman & CEO, Ogilvy & Mather)
- Andrea Jung (President & CEO, Avon Products)
- Cathleen Black (President, Hearst Magazines Division)

(vgl. http://www.infoplease.com/spot/womenceo1.html, zuletzt am 28.09.2005 aufgerufen).

Dünne Luft herrscht auch an der Spitze der österreichischen Unternehmen, gerade einmal 29 Prozent aller Managementpositionen halten Frauen inne. Die Top-Positionen (Geschäftsführung) ist von Männern besetzt, jedoch ist eine positive Entwicklung erkennbar.

Derzeit gibt es folgende Unternehmen in Österreich, in denen Frauen die Geschäftsführung inne haben:

- Brigitte Ederer, Vorstandschefin Siemens
- Susanne Riess-Passer, Generaldirektorin Wüstenrot
- Elisabeth Bleyleben-Koren, Stv. Generaldirektorin Erste Bank,
- Regina Prehofer, Vorstand Unicredit BA&CA
- Christine Wenckheim, Vorstand Ottakringer Brauerei
- Wilhelmine Goldmann, Vorstand ÖBB-Personenverkehr
- Andrea Maller-Weiß, Vorstand Hypo Alpe Adria
- Claudia Oszwald, Geschäftsführerin Hennes & Mauritz

- Birgit Hochenegger-Stoirer, Vorstand http.

(Tageszeitung „Die Presse“, Printversion vom 08.03.2006, S. 3)

Es lässt sich also festhalten, dass sich die Anzahl weiblicher Führungskräfte sowohl in Europa, als auch in den USA in wirtschaftlichen Großunternehmen und besonderen in Großunternehmen der Informationstechnologie, mit zunehmender Hierarchie-Ebene verdünnt und Frauen in Spitzenpositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Wichtig zu erwähnen ist es, dass es Frau Petra Jenner nun bei Microsoft Österreich an die Spitze von Microsoft Österreich (seit Jänner 2009) geschafft hat. Sie ist somit die erste Frau, die als Geschäftsführerin eines IT-Konzerns in Österreich tätig ist. Nun stellt sich die Frage, liegt es an der Ausbildung der Frauen, an ihrer Qualifikation oder ist nur die Gläsernen Decke daran schuld, dass Frauen einfach nicht in die Spitzenpositionen kommen. Diese sollen im folgenden Kapitel genauer beleuchtet werden.

3 Frauen und Computer

Mädchen werden vom Augenblick ihrer Geburt an anders erzogen als Buben. Spätestens seit Simone de Beauvoir gilt das soziologische, kulturelle Geschlecht als anerzogen. Alle nachfolgenden Feministinnen sind sich einig:
„Vom Augenblick seiner Geburt an, wird ein Kind als Mädchen oder als Junge behandelt (Segerman-Peck 1993, S. 17). Denn Mädchen und Buben benehmen sich nicht automatisch wie Mädchen und Buben, sie werden dazu erst angehalten.
„Die geschlechtsspezifisch differenzierten Erfahrungswelten beginnen mit der Geburt". (Harding 1991, S. 141). Es gilt als erwiesen, dass die ersten Lebensjahre von besonders prägend für die Persönlichkeitsentwicklung und für das spätere Rollenverhalten sind. Im Großen Maße bestimmt die Geschlechteridentität das Verhalten der Menschen, ihre emotionalen Reaktionen, Erkenntnisvorgänge, innere Einstellungen und die allgemeine soziologische und soziale Anpassung.
So stellen sich oft im Erwachsenenalter „weibliche" Verhaltensweisen als hinderlich, „männliche" Verhaltensweisen als förderlich für die berufliche Entwicklung dar. Eine Lösung ist es, Mädchen und Frauen zu ermutigen, ihre Verhaltensweisen zu ändern, damit sie mehr Chancen im Berufsleben haben.

3.1 Frauen und Computerbildung in einer Informationsgesellschaft

Warum arbeiten so wenige Frauen in technischen Berufen? Mädchen und Jungen entwickeln offenbar in unserer Gesellschaft ein unterschiedliches Verhältnis zur Technik. Genauer betrachtet besteht diese Distanz aber mehr im Bezug auf den konstruktiven

Aspekt bzw. der bewussten Auseinandersetzung mit Technik, nicht aber gegenüber der Bedienung von technischen Geräten.
Trotz formal gleicher Zugangsmöglichkeiten und gleichwertiger Notendurchschnitte in allen Schulfächern – Mädchen schneiden sogar etwas besser ab als Jungen – entscheiden sie deutlich weniger Maturantinnen als Maturanten für ein technisches Studienfach. Frauen sein in technischen Studiengängen und infolge dessen auch in technischen Berufsfeldern stark unterrepräsentiert. Jedoch ist ihr Leben trotzdem von der Technik geprägt z. B. Personal Computer. Doris Jahnsen stellt in ihrer Denkschrift „Hat die Technik ein Geschlecht?“ die so genannte „Technikferne“ der Mädchen und Frauen in Frage:
„Seit Öffnung der Universitäten um die Jahrhundertwende finden sich jedoch kaum einmal zwei Frauen unter hundert Elektroingenieuren. Aber in der Elektroindustrie arbeiten an den Fließbändern zu 98Prozent Frauen“ (Jahnsen 1990, S. 10).

3.1.1 Frauen/Mädchen und Technikinteresse

Sabine Collmer hat zu diesem Thema 3 verschiedene Ansätze zur Technikaneignung von Frauen verfasst (vgl. Collmer 1997, S. 60):

- Das Differenzmodell

Im Mittelpunkt steht bei diesem Modell die geschlechtliche Differenz. Von der Zweigeschlechtlichkeit, also weiblicher und männlicher Natur, wird auf das Verhältnis zur Technik geschlossen. Dieses Modell geht zurück auf die von Maria Mies (1980) entwickelte Theorie des geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Gegenstandsbezugs zur Natur.

- Das Defizit-/Distanzmodell

Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation von Frauen und Männern dient als Grundlage dieses Ansatzes.
Dieser versucht, distanzierte Aneignungsstrategien mit dem weiblichen Sozialisationsmodus zu erklären.
Die Technikdistanz von Frauen wird auf Sozialisationsdefizite zurückgeführt, d. h. Mädchen bekommen kaum technisches Spielzeug, ihr naturwissenschaftliches oder technisches Interesse wird wenig unterstützt oder gefördert, ihre Leistungen in diesen Fächern werden kaum positiv verstärkt.

- Das Ambivalenzmodell

Der Begriff „Ambivalenz“ wurde zuerst von Regina Becker-Schmidt (1983) verwendet, um die widerstreitenden und widersprüchlichen Verhaltensanforderungen an Fabrikarbeiterinnen zu kennzeichnen. An Frauen in technischen Arbeitsfeldern werden sehr unterschiedliche Rollenanforderungen gestellt, die Ansprüche des technischen Umfeldes, der beruflichen Welt und der privaten Umgebung kollidieren oftmals miteinander. Frauen, die sich in technikorientierte Arbeitsbereiche begeben, entwickeln häufig ambivalente Gefühle; sowohl gegenüber ihrer Integration in die technischen Arbeitszusammenhänge, als auch gegenüber ihrer eigenen Geschlechtszugehörigkeit (vgl. Becker-Schmidt 1993 zit. nach Collmer 1997, S. 74).

Renate Kahle bringt dies mit diesem Zitat auf dem Punkt:

„Der Blick der Frau geht nicht auf in dieser Logik. Ihre gesellschaftliche Zwitterstellung, Nicht-Subjekt und Nicht-passives-Objekt zu sein, bringt sie in eine permanente double-bind-Situation: Die herrschende Rationalität wird dem Mann zugeordnet, die weibliche Logik gilt daran gemessen als defizitär. Zugleich darf sie das Denken der Frau nicht bestimmen, da die weibliche Identität dadurch in Frage gestellt würde. In diesem widersprüchlichen Verhältnis, dem Zwang zur Identität mit der weiblichen Rolle einerseits und der Nicht-Identität, die aus der realen Lebenswelt der Frau erwächst, ist der Keim angelegt für die wachsende Ambivalenzdisposition von Frauen in unserer Gesellschaft" (Kahle 1988 In Kaiser 1990).

Technikfrauen sind somit in einem Zwiespalt, einerseits wollen sie dazugehören, andererseits wird das Weibliche abgewertet. So kommt es zu starken Kontrastverhalten von Frauen, die mit Technik arbeiten (vgl. Collmer 1997, S. 61).

3.1.2 Sozialisation durch die Familie bzw. durch die Schule

Ursula Scheu (1992) weist in ihrem Buch „Wir werden nicht als Mädchen geboren, wir werden dazu gemacht", dass Kinder schon unmittelbar nach der Geburt aufgrund ihres Geschlechts systematisch in eine Rolle gedrängt werden, die wir als weiblich oder männlich nennen. Dieser Prozess bedeutet für beide Geschlechter eine fatale Einengung, Mädchen werden jedoch noch stärker als Jungen in ihren potentiellen Fähigkeiten beschränkt, in ihrer Autonomie gebrochen und real benachteiligt (vgl. Scheu 1992).
Was nun weiblich oder männlich ist, lernen Kinder in der Familie. In fast allen Fällen bekommen sie es von den Eltern und anderen Bezugspersonen vorgelebt und erfahren durch die Erziehung, was Mädchen und Jungen tun bzw. nicht tun. Jungen beispielsweise

werden von Eltern angehalten, bei handwerklichen Arbeiten im Haushalt zu helfen, die Mithilfe in der Küche wird meistens von Mädchen verlangt. Die Entwicklungspsychologie geht davon aus, dass Kinder bereits im Alter von zwei bis drei Jahren ein relativ konsistentes Bild ihrer Geschlechtszugehörigkeit haben und sich schon im Vorschulalter bewusst sind, welche Verhaltensweisen erwartet werden. Diese Verhaltensweisen werden durch Kindergarten und Schule gefördert und verinnerlicht. Aus den oben angeführten Beispielen geht hervor, dass die Kindheit von Mädchen und Jungen unterschiedlich verläuft.

Auch in der Schulzeit und Pubertät spiegeln sich die Rollenerwartungen und das Rollenverhalten unserer Gesellschaft wieder. Die LehrerInnen erwarten, dass Jungen unternehmenslustig und risikofreudig und Mädchen lieb, sanft und ruhig sind. Unterrichtsbeobachtungen in der Pflichtschule haben ergeben, dass Mädchen weniger oft aufgerufen werden als Jungen. Die Zuwendung zu Jungen beschränkt sich nicht auf das Aufrufverhalten, sie erhalten auch mehr Lob und Anerkennung bzw. Tadel und mehr Ermahnungen wegen mangelnder Disziplin als Mädchen. Dadurch erhalten sie einfach mehr Aufmerksamkeit als Mädchen. Spätestens in der Pubertät merken Mädchen, dass Leistungen in den Naturwissenschaftlichen Fächern bzw. in Mathematik die Beliebtheit bei Jungen unbedingt steigern und auch nicht förderlich sind für Verabredungen mit Jungen. Wenn Mädchen ihre intellektuellen Fähigkeiten jedoch herunterspielen und ihre sexuellen Reize hervorkehren, steigen ihre Chancen beim anderen Geschlecht. Dies belegen auch Studien aus der Bundesrepublik Deutschland, dass Mädchen in der Sekundarstufe aufgrund dieser Vorerfahrung oftmals die naturwissenschaftlichen

Fächer abwählen und sich ihre zukünftigen Berufsfelder dadurch einschränken (vgl. Hirsch 2002).
Wichtig anzuführen ist, dass die Vorbildwirkung gerade bei Mädchen eine wichtige Rolle spielt. Gerade Eltern, FreundInnen, Bekannte und LehrerInnen, die den Jugendlichen als positives Rollenmodell zur Verfügung stehen, können sehr viel Einfluss üben. Generell haben Väter einen sehr positiven Einfluss auf die Wahl eines technischen Studiums bzw. technische Ausbildung, auf Mädchen stärker als auf Jungen, z.B. der Vater ist Ingenieur und der Bruder studiert bereits ein technisches Fach.
Das Image von Technik hat sich aber gewandelt. Wenn man bedenkt, dass in den 80er Jahren der Computer Einzug in Büros, Betrieben und Schulen machte haben in Österreich 1,2 Millionen Haushalte Internet-Zugang, 49 Prozent der Österreicher besitzen einen eigenen PC. In Österreich haben schon 1,2 Millionen Haushalte Internet-Zugang. Im Juni 2002 waren es nur eine Million Haushalte. 330.000 Haushalte haben einen Breitband-Anschluss, 850.000 wählen sich via Telefonleitung ein. Das geht aus Erhebungen der Statistik Austria hervor (http://www.telekom-presse.at/channel_internet/background_11128.html, zuletzt aufgerufen am 29.09.2005).

Die Informations- und Kommunikationstechnologie ist ein sehr junges Berufsfeld und gilt daher als innovativ, dynamisch und sehr chancenreich. Könnte dies auch den jungen Frauen zugute kommen? Die guten Chancen in dieser Branche beziehen sich jedoch laut Bettina Schmitt in erster Linie auf den Berufseinstieg. Weitergehende Aufstiegschancen haben Frauen hingegen nur dann, wenn sie bereit sind, sich den gegebenen, an männlichen Lebensmustern orientierten Arbeitsnormen anzupassen. Es wir nicht

generell bezweifelt, dass Frauen diese Normen erfüllen können – wohl aber, wenn sie z. B. eine Familie zu versorgen haben.
Schmitt sieht in der Zuständigkeit für Familie und Kinder die Schwelle, an der zwar nicht mehr unbedingt die Berufstätigkeit, wohl aber die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen scheitern (zit. nach Schmitt 1993, S. 152). Im nächsten Kapitel möchte ich näher auf die Frauenbildung in der Informationsgesellschaft eingehen.

3.1.3 Frauen und Computerbildung

„Unter Bildung verstehen wir das Gesamtensemble von Konzepten, welche Frauen/Mädchen in einer spezifischen historischen Epoche erwerben konnten, in ihrem breiten Sozialisationsumfeld wie durch intentionale Erziehung. Diese umfassen praktische Fähigkeiten, intellektuelle und künstlerische Leistungen sowie Orientierung, Weltmusterdeutungen“ (Brehmer 1997, S. 13).

Eine spezifische Bildung für Frauen entstand als Ergebnis der Frauenbewegungen mit dem Ziel der Emanzipation der Frau. Mitte des 19. Jahrhunderts entstand die erste Frauenbewegung in Deutschland. Sie legte den Grundstein für die Frauenbildung. Im Kampf um die Veränderung der gesellschaftlichen Situation und Stellung der Frau bekam Bildung eine sehr wichtige Bedeutung. Frauenbildung war demnach emanzipatorisch und aufklärerisch und beschäftigte sich intensiv mit der Rolle der Frau (vgl. Schiersmann 1993). Gerade die Inhalte und Zielsetzungen veränderten sich im Laufe der Jahrzehnte und befassten sich ab den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts mit der Auflösung der hierarchischen Gesellschaftsstruktur.
Die soziale Gleichstellung zwischen den beiden Geschlechtern wurde zur politischen Forderung erhoben. Bildung wurde als

Aufklärung, als Suchbewegung, als Emanzipation von Frauen eingefordert und als Auswertungsort für die patriarchalen Problemlagen benötigt (zit. nach Schiersmann 1993).
In den 70er Jahren war die Frauenbildung eine politische Bildung. Die Bildungsinteressen nahmen ihren Ausdruck vor allem in den vielfältigen Formen der Frauenforen, Frauentreffs oder Frauengesprächkreise. Frauenbildung hatte aber kaum die Vermittlung von Qualifikation zum Inhalt (zit. nach Schiersmann 1993).
Dies änderte sich in den 80er Jahren. Frauenbildung akzentuierte sich thematisch immer stärker und auch ihre Angebote differenzierten sich, wie z. B. verschiedene Kursangebote zu alltäglichen, persönlichen oder politischen Problemstellungen aber auch solche, die gesellschaftliche Entwicklung in den Vordergrund stellen.
Im Laufe der 80er Jahre lässt sich beobachten, dass berufsbezogene Weiterbildungsangebote für Frauen stark erweitert werden. Diese rücken in den Mittelpunkt der konzeptionellen und politischen Diskussion um Frauenbildung. Ausschlaggebend dafür ist die gestiegene Erwerbsmotivation von Frauen. Gerade die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit wurden dabei zu einem zentralen Thema der frauenpolitischen Diskussionen (vgl. Schiersmann 1993). Dies hat sich bis heute nicht geändert.
Um die beruflichen Herausforderungen zu meistern, sind weibliche Vorbilder von größter Bedeutung. Sie bieten die Orientierung, die junge Frauen so schmerzlich vermissen. Denn Sie machten Mut das eigene Spektrum zu erweitern, sich selbst so anzunehmen, sowie sie sind und einen eigenen weiblichen Stil zu entwickeln (Assig 2001, S. 102).

3.1.4 Informatikerin - Beruf der Zukunft?

In den letzten 20 Jahren konnte man einen starken Rückgang an Informatikstudentinnen an vielen Universitäten vieler westlicher Industrieländer feststellen. Anfang der 80er Jahre lag der Frauenanteil noch um die 20 Prozent, nun ist er mittlerweile schon unter die 10 Prozent-Grenze gefallen. Die Technik ist in Österreich fest in Männerhand. Die wissenschaftliche Arbeit in der österreichischen außeruniversitären naturwissenschaftlichen-technischen Forschung fest in Männerhand. Der Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei rund 26 Prozent. Der Anteil der Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen konnte in den letzten Jahren gesteigert werden. Im Jahr 1993 betrug der Anteil der Studierenden Frauen rund 25,2 Prozent, ist der Anteil im Jahr 2003 nun schon auf 36,8 Prozent gestiegen (Unikurier der TU-Wien, 2005).
Eine Erklärung dafür könnte sein, dass das stark gewachsene Ansehen des Informatikberufs den Frauen weniger gewachsen schienen. Der Beruf „Informatikerin“ lässt sich kaum mit dem Familienleben vereinbaren. Wer Karriere in diesem Bereich machen möchte, muss mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 70 und 80 Stunden rechnen und ist auch gezwungen, soziale Kontakte zu vernachlässigen. Ein interessantes Ergebnis brachte eine Befragung in der TU-Wien aus dem Jahr 1990, dass viele Informatikerinnen in ihrer Freizeit den Computer nicht nutzen und dass sie auch kaum neue Fachliteratur für ihren Job lesen.

3.2 Frauen und Internet

Der Computer war bereits in den 70er Jahren über Telefonleitungen mit dem Internet verbunden. Vereinzelt haben neben Firmen, Militär

und Geheimdiensten auch Privatleute, meist Computerfachleute, auch damit begonnen, ihre Computer zu vernetzen. Mit einer bestimmten Software ausgerüstet konnten sie Nachrichten austauschen, Daten senden und einfach miteinander kommunizieren. Schon in diesen frühen Jahren entstanden kleine Netzwerke. Die Weiterentwicklung von Computern und Telekommunikationsverbindungen ermöglichten schlussendlich die Bildung eines weltweiten Computernetzes, welches wiederum viele tausend kleinere Netzwerke Umfasst und miteinander verbindet, nämlich das Internet. Der weltweite Internetboom war in der Mitte der 90er Jahre und wurde sowohl von politischer wie auch von wirtschaftlicher Seite unterstützt und forciert. Einen Wissens- und Informationstransfer aus dem Internet kann sich heute keiner mehr vorstellen (vgl. Kohlbacher 1997)

Kohlbacher schreibt in ihrer Diplomarbeit, dass es sehr schwer festzustellen ist, wie die Verteilung zwischen Männer und Frauen im Internet aussieht, da zu einem der Anteil der Internetuser täglich steigt und zu zweiten die Möglichkeit einer genauen Datenerfassung aufgrund der anarchistischen Situation im Internet nicht gegeben ist. Es gibt aber immer wieder User-Umfragen, um Entwicklungen und Trends zu beobachten. Laut aktuellen Zahlen des Marktforschungsinstituts GfK ist das Internet aus dem Alltag der meisten Österreicher heute nicht mehr wegzudenken. Bereits 71 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren nutzen das Netz regelmäßig. In Österreich nutzen derzeit fünf Millionen Menschen regelmäßig das Internet, das sind im Vergleich 71 Prozent der heimischen Bevölkerung ab 14 Jahren. Die hohen Zuwächse kamen vor allem aus der privaten Nutzung (Online-Monitor für das erste Quartal 2009, Marktforschungsinstitut GFK Austria - http://www.gfk.at/imperia/md/content/gfkaustria/data/press/2009/2009-05-11_online_monitor.pdf, zuletzt am 10.06.2009 aufgerufen). Ein neuer Trend der

Internetnutzung zeichnet sich ab, denn immer mehr Frauen und Senioren haben das Internet für sich entdeckt.
Für die bestehenden Internet-Nutzer ist das Internet bereits fixer Bestandteil des Lebens geworden, so Maria Kostner, Online-Expertin bei GfK:
„…Online-Banking, Behördenwegen, der gezielten Informationssuche und der Pflege sozialer Kontakte ist das Internet unverzichtbar geworden".
Die Nutzung im Bereich Büro und Schule ist stabil und hat sich somit nicht geändert. Im internationalen Vergleich ist Island der Spitzenreiter (90 Prozent Internet-Nutzern), zweiter ist Dänemark mit 83 Prozent und den Niederlanden mit 82 Prozent. Österreich und die USA liegen mit 71 Prozent im ersten Drittel des Rankings. Das Internet-Nutzungsverhalten ist in Deutschland, Frankreich, Italien und Großbritannien deutlich niedriger als in Österreich (zwischen 41 und 69 Prozent). In der Bevölkerungsgruppe der 14- bis 65-Jährigen ist das Internet mit 80 Prozent Nutzern als Massenmedium zu bezeichnen, so Kostner von Gfk:

„Die höchste Internetnutzung ist bei den 14- bis 19-Jährigen (97 Prozent) und bei den SeniorInnen (die 50- bis 59-jährigen liegen bei 71 Prozent, bei den 60- bis 69-jährigen sind es 71 Prozent). Ein großes Wachstum gibt es bei den über 70-jährigen, denn hier beträgt der Zuwachs 15 Prozent. 18 Prozent der SeniorInnen nutzen das Internet täglich bzw. fast täglich."

Im großen Gendervergleich nutzen Männer das Internet zwar noch immer stärker, aber die Frauen haben deutlich aufgeholt. Mittlerweile beläuft sich der Anteil der Internet-Nutzerinnen auf 65

Prozent, verglichen mit 31 Prozent 2000. Bei den Männern sind es 77 Prozent, verglichen mit 50 Prozent im Jahr 2000.
Das Internet wurde somit zum Ort für Frauen. Aber wie sieht das genaue Nutzungsverhalten von Frauen im Internet aus? Das möchte ich nun im nächsten Kapitel genauer beschreiben.

3.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der PC-Nutzung (Computernutzung im Beruf und im privaten Bereich)

Zahlreiche Umfragen und Untersuchungen befassen sich mit der Einstellung von Kindern und Jugendlichen zum PC bzw. Zur Computerisierung der Gesellschaft. Umfragen ergaben, dass Mädchen bzw. Frauen nicht nur ihre Computerkenntnisse im Vergleich zum männlichen Geschlecht geringer einschätzen, sie interessieren sich auch weniger für die technischen Funktionsweisen eines PC'S, wie z. B. dessen Bedienung und Wartung, die Erstellung von Computerprogrammen und die Möglichkeit der Freinutzung. Das Hauptinteresse jedoch bei Mädchen bzw. Frauen ist, der Computereinsatz in der Arbeitswelt und den sozialen Folgen der Computerisierung. Das weibliche Geschlecht reflektiert häufiger als Buben bzw. Männer über den gesellschaftlichen Nutzen des technologischen Fortschritts und steht der zukünftigen Entwicklung im Zusammenhang mit Auswirkungen auf das alltägliche Leben skeptisch gegenüber.
Aber es sind gerade Frauen, die heute beruflich viel mit Computern zu tun haben.
"Aus internationalen Studien wissen wir, dass die Hauptaktivitäten im Internet die Informationsbeschaffung, die Kommunikation via E-Mail, Chat etc., sowie Online Banking und Online Shopping sind" so Roland Strilka, Leiter der Abteilung Telekommunikation & IT der GfK Austria.

Das Internet ist aber nicht nur ein riesiges Forum, wo Menschen Informationen abrufen können, es bietet auch für jeden User die Möglichkeit, Informationen einzuspeisen und zu verbreiten. Kohlbacher spricht davon, dass die User zum Kommunikator werden. Um sich im Internet zurechtzufinden und die zahlreichen Angebote nutzen zu können, ist eine Computer- bzw. eine Internetliteracy erforderlich. User müssen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, aber auch entwickeln, damit sie diese neue Technologie einsetzen können. Das Wissen um die verschiedenen Internetanbieter, der vielen Internetseiten, einfach die Möglichkeiten der Beschaffung und Verwendung ist dabei eine große Voraussetzung (vgl. Kohlbacher 1996).

Nun möchte ich auf die einzelnen Formen des Informationsaustausches im Internet eingehen und deren Nutzung von Frauen beschreiben. Denn Roland Strilka vom GfK beschrieb vorhin, dass Frauen bestimmte Internetdienste nutzen.

3.3.1 Email

Die Abkürzung für Email lautet electronic mail und ist der am meisten in Anspruch genommene Dienst im Internet. Jeder User der mit einem Provider (z. B. Hotmail, GMail, GMX, lokale Kabelanbieter etc.) verbunden ist bekommt automatisch eine Adresse mit Postfach. Das Postfach kann jederzeit abgefragt und geleert werden. Der Vorteil von Email ist die Ungebundenheit von Ort und Zeit und die stets gleichbleibenden Kosten. Es ist derzeit möglich, von jedem beliebigen Ort aus Mails zu versenden und zu empfangen. Voraussetzung ist lediglich, ein Computer mit Modem, Software und Telefonleitung. Heute werden Emails aber auch Internetseiten via Smartphone (IPhone, Blackberry etc.). Dazu

benötigt man die entsprechende Hardware und die Verbindungsmöglichkeit, wie z. B. GPRS, UMTS, HSDPA, …

3.3.2 Foren und Mailinglisten

Ein Forum ist ein Internetdienst, der die Kommunikation von mehreren Personen überhaupt erst ermöglicht. Voraussetzung ist die oben angeführte Email-Adresse und ein Mailserver. Der Mailserver ist ein Zentralcomputer, der eine gemeinsame Adresse zur Verfügung stellt und die Organisation rund um den Nachrichtendienst innehat. Ein Forum bzw. eine Mailinglist wird unter einem ganz bestimmten Thema errichtet. In einem Forum muss aber nicht immer diskutiert werden, sondern es gibt auch die Möglichkeit der Ankündigung von Veranstaltungen, der Veröffentlichung von Tipps und vieles mehr. Der Kommunikationsweg verläuft folgendermaßen: jede Nachricht wird automatisch an alle TeilnehmerInnen verschickt. Um Mitglieder einer solchen Mailinglist zu werden, muss man sich einschreiben. Die Initiatoren einer solchen Mailinglist bestimmen die Konditionen der Teilnahme das Thema, die Regeln und ob die Liste moderiert oder unmoderiert ist. Die Initiatoren bzw. Moderatoren haben selbstverständlich immer die Möglichkeit den Diskussionsverlauf zu überwachen, zu steuern, sowie regelwidriges Verhalten sofort zu korrigieren bzw. zu löschen.
Im Gegensatz zu Foren bieten Mailinglisten den Vorteil, dass sie sehr themenzentriert sind und Personen mit denselben Interessen zusammenbringen. Im Vergleich zu anderen Internetdiensten muss man bei Mailinglisten immer seine Identität und Adresse preiseben, daher ist dies ein sehr geschützter Bereich (vgl. Kohlbacher 1996).
Beispiele für Mailinglisten im Bereich Technik:

- http://www.nut.de/
- http://www.texttreff.de/

Gertraud Kohlbacher schreibt in ihrer Diplomarbeit über eine berühmte Mailingliste und diese möchte ich in diesem Zusammenhang auch anführen, nämlich die von Dr. Anita Borg. Sie war eine US-amerikanische Informatikerin und Frauenrechtlerin. Als Forscherin arbeitete sie für diverse große US-Firmen. 1987 fiel ihr an einer Konferenz auf wie wenige Frauen sich dort befanden. Borg gründete Systers, eine Mailingliste für Frauen in der Informatik - damit legte sie den Grundstein für den später so genannten Cyberfeminismus (vgl. www.iwt.org, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen). Hier werden aber nicht nur Frauenthemen diskutiert, sondern auch berufliche und technische Angelegenheiten, die die Frauen für ihre Arbeit benötigen, besprochen. Frauen suchen sich im Internet die richtigen Netzwerke, damit Sie sich mit Gleichgesinnten Austauschen und fördern können. Der Weg zur Führungsposition ist aber trotz der vielen Informationsdienste im Internet sehr steinig, und daher möchte ich im nächsten Kapitel auf die Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in IT-Führungspositionen eingehen.

3.4 Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in IT-Führungspositionen

Bevor man die Situation von Frauen in Führungspositionen und ihre Qualifizierungsmöglichkeiten darstellen kann, muss zuerst der Frage nachgegangen werden, was man unter den Begriffen „ Führungskraft“ bzw. „Führungsposition“ versteht.

„*Führungskräfte bilden je nach definitorischer Abgrenzung einen amorphen Personenkreis, die beispielsweise vom Vorarbeiter, der mit Führungsfunktion ausgestatte ist, bis hin zum Vorstandssitzenden reichen kann*“ (Rau 1995, S. 17).

Als Führungskraft wird die Personengruppe betrachtet, die überdurchschnittliche Verantwortung im Unternehmen tragen, insbesondere Personalverantwortung. Der Führungsbegriff wird in der Literatur üblicherweise in zwei Varianten verwendet:

- Führung im funktionalen und
- Führung im situationalen Sinne (Staehle 1990, S. 65, zit. n. Rau 1995, S. 18).

Führung im funktionalen Sinne geht von der Führung als Tätigkeit aus, welche sich in den Teilprozessen Zielbildung, Problemerkennung, Planung, Entscheidung, Durchsetzung, Realisation und Kontrolle vorzieht. Diese Tätigkeit kann sachlich-materieller Art (z. B. Planung, Organisation, Kontrolle) oder verhaltensbezogenen personeller Art (z. B. Personalführung) sein (vgl. Wild 1974, S. 155, zit. n. Rau 1995, S. 18).
Im ersten Fall kann Führung als „Führung im weiteren Sinne" verstanden werden, da es um ein verantwortliches Gestalten und Nutzen von Potentialen geht. Jedoch im zweiten Fall bezieht sich Führung auf die interaktionsorientierte Beeinflussung der MitarbeiterInnen, d.h. „Führung im engeren Sinne".
Es existieren unterschiedlichste Definitionen des Begriffes „Führungsposition", da es sich z. B. in künstlerischen, politischen oder beratenden Bereichen ebenso um Führungspositionen handelt, diese haben jedoch andere Charakteristik als in der Marktwirtschaft.

Welche Führungsstile gibt es? Bis vor kurzem haben Frauen in Führungspositionen mit mehr oder weniger Erfolg versucht, den männlichen Führungsstil zu kopieren (vgl. Lapczuk 1990, S. 18)

Der weibliche Führungsstil unterscheidet sich vom männlichen Führungsstil indem die Frauen ihre sozialen Fähigkeiten, die „soft Skills“ einsetzen. Sie führen eher demokratisch und arbeiten teamorientiert. Männer hingegen führen autoritär, sie führen gerne Macht aus und setzen diese auch durch.
Die Autorin Sally Helgesen ist der Meinung, dass Karrierefrauen eine persönliche Identität besitzen, Männer hingegen eine berufliche. Frauen sorgen sich um das Wohl der MitarbeiterInnen, sie steuern der Entfremdung patriarchaler Institutionen entgegen. Für Helgesen ist somit klar, dass der weibliche Führungsstil dem männlichen, kriegerischen Führungsstil längst den Rang abgelaufen hat, der der männliche den Bedürfnissen unserer Zeit nicht mehr gerecht wird. (vgl. Helgesen 1991)

3.4.1 Frauenkonzentrierte Qualifizierung

Dorothea Assig (2001, S. 96) ist der Meinung, dass Frauen in Führungs- und/oder Fachseminaren unter Frauen schneller, erfolgreicher, nachhaltiger und stressfreier lernen, als in gemischt-geschlechtlichen Seminaren. Empirische Befunde zeigen, dass Männer bessere Lernerfahrung vorweisen können, wenn sie in gemischten Seminaren sind, Frauen hingegen lernen anwendungsorientiert, sie sind am Gebrauchswert für die eigene Lebens- und Arbeitssituation interessiert. Daher die intensive Reflexion. Für Männer ist der Tauschwert von Wissen wichtig. Daher die Konkurrenz.
Gemeinsame Seminare von Frauen und Männer sind nicht der Ort, an dem Frauen ihre Kompetenzen ausdehnen können. Mehr, stressfreier und besser lernen Frauen, wenn Männer nicht dabei sind. Der Lernerfolg ist in frauenkonzentrierten Qualifizierungsseminaren, in Frauenstudiengängen sowie in Mädchenschulklassen größer.

In gemischten Seminaren genießen Männer das komplette Verwöhnprogramm von Frauen, Anerkennung und die Ermutigung auch ungewohnte Rollen zu übernehmen. Frauen können sich natürlich auch in einem gemischtgeschlechtlichen Seminar diese Anerkennung und Zuspruch geben, jedoch tun sie das nicht.
Die Weiterbildungsexpertinnen Karin Derich-Kunstmann, Susanne Auszra und Brigitte Müthing (Derichs-Kunstmann/ Müthing 1999, S. 180) über das Verhalten von Frauen und Männern in Bildungsveranstaltungen:

„Die teilnehmenden Frauen unterstützen aber auch die Männer darin, ungewohnte Rollen zu übernehmen. Sie bestärkten und ermunterten selbst äußerst zurückhaltende Teilnehmer und es gelang ihnen nicht selten, diese zur Wahrnehmung spezieller Aufgaben zu überreden. Frauen unterstützen sich in dieser Hinsicht fast nie gegenseitig. Es fand sich kein einziges Seminarbeispiel dafür, dass eine Teilnehmerin einer anderen ähnlich geschickt und gut zugeredet hätte, die Ergebnispräsenation im Plenum zu übernehmen, auch wenn es hierfür wortgewandte Frauen gegeben hätte. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die vermehrte Anwesenheit von Frauen im Seminar den Männern eine größere Chance bot ungewohnte Rollen zu üben, und ihre Lernchancen damit erhöhte“ (Derichs-Kunstmann/ Auszra/Müthing 1999, S. 70).
Der Vorteil von geschlechtshomogenen Seminaren ist, dass sich Frauen Zuspruch und Ermutigung geben. Gemischte Seminare manifestieren dir Geschlechterhierarchie, der männliche Stil bzw. Führungsstil setzt sich einseitig durch. Denn daran beteiligen sich alle, Trainerinnen und Trainer als auch Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

„Der Erfolg frauenzentrierter Qualifizierung ist beachtlich“, dieser Meinung ist Volker Kranz, Hauptabteilungsleiter Personal der BARMER (in Assig 2001, S. 101), „für uns ist frauenspezifische Qualifikation ein wesentlicher Baustein unserer Personalentwicklungspolitik“.
Frauenseminare standen lange Zeit unter Beweisdruck, sie wurden auf ihre Wirksamkeit überprüft. Alle Forschungsergebnisse in diesem Bereich von Seminaren mit WissenschaftlerInnen, mit erwerbslosen Frauen, mit ManagerInnen in der Wirtschaft und Frauen aller Hierarchiestufen aus Unternehmen und Verwaltungen belegen den nachhaltigen Erfolg. Seit fast einem Jahrzehnt bieten Unternehmen, die führend im HR Management sind – wie z. B. VW, Telekom oder Lufthansa – ihren Mitarbeiterinnen zielgruppenspezifische Seminare an.

Folgende Erfolge gibt es bei frauenspezifischer Qualifizierung:

- Gestärktes Selbstvertrauen und bessere Durchsetzungsfähigkeiten,
- deutlichere Meinungs- und Erwartungsäußerungen, mehr Wortmeldungen in Besprechungen,
- gestiegenes Bewusstsein über Chancengerechtigkeit,
- Netzwerkbildung unter Frauen
- Klare Berufsvorstellungen mit einem positiven Einfluss auf die Karriere
- Motivation
- Weiterbildungsbereitschaft

Frauenkonzentrierte Qualifizierung bewegt sich auf dem aktuellen und innovativen Stand des Human-Ressource-Management-Wissens.
Frauen in Führungspositionen brauchen sehr gute Genderkompetenzen und hervorragendes Führungswissen.
Bildung von Coaching, Lernplattformen aber auch die Bildung von Netzwerken mit Führungskräften wird für das gesamte Management bzw. für das Unternehmen an großer Bedeutung gewinnen.
„Kommunikationstrainings können gerade im Bereich der Geschlechterhierarchie bewusstseinsstärkend und selbstbewusstseinsfördernd wirken." (Dorer 1997, S. 179)

Dies ist das Zusammenspiel, damit Männer und Frauen gleichermaßen im Management bestehen können. Die Angebote sind jedoch nur dann gut, wenn Frauen darin unterstützt werden, ihre eigenen Kompetenzen und Skills als Kompetenz anzuerkennen und darauf die weitere Qualifizierung abzustimmen. Einen wichtigen Beitrag dazu sind auch eigene Mentoring-Programme. Im nächsten Punkt werde ich die Mentoring als Instrument der Frauenförderung genauer erklären. Dass Männer einander fördern und dadurch berufliche und persönliche Vorteile erringen, ist nichts Neues:
„Alle einflussreichen Männer der Wirtschaft haben /…/ ihren Erfolg einem Mentor zu verdanken und sind schließlich selbst Förderer eines jungen Talentes geworden." (Schliesselberger 1998, S. 18)

3.4.2 Mentoring

Der Begriff „Mentoring" entstammt der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund Mentor, seinen Sohn Telemach während seiner Abwesenheit zu erziehen. Mentor wurde so zum Vorbild seines Sohnes.

Großteil der Männer erleben Förderungen durch ihren Vorgesetzten, bei Frauen ist der Anteil viel geringer. „Neun von zehn Männern werden durch ihren Vorgesetzten gefördert, aber nur jede zweite Frau“, ist das Ergebnis einer deutschen Studie über Frauen in Führungspositionen (Nietzsche 2001, S. 179).
Da es bis jetzt erst sehr wenige Frauen in Führungspositionen gibt, hatten sie auch wenig Gelegenheit, einander zu fördern.
In den letzten Jahren wurden im deutschsprachigen Raum die ersten Mentoring Programme gestartet. Mentoringprogramme werden in letzter Zeit auch immer häufiger zur Frauenförderung eingesetzt. „Es gibt kaum ein wirkungsvolleres Instrument der Personalentwicklung als das Mentoring. Sein Erfolg steht und fällt mit dem positiven Verlauf einer zwischenmenschlichen Beziehung, nämlich zwischen der Juniorpartnerin, der Mentee, die vorankommen will, und dem Seniorpartner, der Mentorin, die sich beruflich schon etabliert hat /…/“. (Segermann/Peck 1994, S. 24)
Mentoring als alleinige Maßnahme in einem Unternehmen kann nicht genug verändern – es muss auch gesellschaftlich etwas verändert werden. Mentoring kann man auch nicht sofort verändern, es Bedarf an Zeit. Dieser Prozess, der dadurch ausgelöst wird, muss längerfristig angesehen werden. Somit kann man den Erfolg von Mentoringprojekten erst nach einiger Zeit sehen können. Ziel solcher Projekte ist es, strukturelle Barrieren für Frauen sichtbar zu machen uns sie damit aus dem Weg zu räumen. Erst dann werden die Führungsqualitäten von Frauen sichtbarer und für die Unternehmen auch attraktiver gemacht. Frauen können somit mehr Einfluss auf die Geschehnisse in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft nehmen. Sie werden zum Vorbild für andere Frauen, die ihnen nachfolgen möchten und auch können.

Zusammenfassend kann man über Mentoring sagen, dass dies ein Mittel für Frauen ist, mehr Macht und Einfluss in der Gesellschaft zu gewinnen. Wichtigster Bestandteil von Mentoringprojekten ist die berufliche Vernetzung. Sie soll besonders Frauen stärken – denn die meisten Führungspositionen werden in Unternehmen gar nicht ausgeschrieben und fehlende Kontakte zählen zu den häufigsten Hemmnissen für Frauen um von solchen Angeboten zu erfahren. Genau solche Programme können helfen, dass mehr Frauen Führungspositionen bekommen. (vgl. Frauenreferat des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung 2000, S. 25)

3.4.3 Struktur eines Mentoringprogramms

Ein offizielles Mentoringprogramm dauert meist ein halbes Jahr bis ein Jahr. Das wichtigste für eine Mentorschaft ist, dass die Chemie zwischen Mentee und Mentorin stimmt.
Sowohl Mentee und Mentorin können aus dieser Beziehung profitieren.
Mögliche Nachteile:
Trotz der vielen Vorteile, die Mentoring mit sich bringt, gibt es aber auch Nachteile. Das dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass die potentiellen Mentorinnen sich von den jüngeren Talenten bedroht fühlen. (Segermann-Peck 1994, S. 196)
Manche Mentorinnen haben die Befürchtung, die geförderten Mentees könnten ihnen den Arbeitsplatz streitig machen. Da es wenige sehr gute Arbeitsplätze für Frauen gibt, sollte man diese Befürchtung ernst nehmen. Damit so etwas einfach nicht auftritt, könnte man Mentorinnen aus anderen Städten oder sogar Bundesländern auswählen, die um ihren Arbeitsplatz nicht fürchten müssen. Eine weitere Möglichkeit ist es, die Mentoringpaare zielorientiert und nicht branchenspezifisch zusammenzuführen.

Nun stellt sich die Frage, wie sieht ein formelles Mentoringprogramm aus?
Formelle Mentoringprogramme sind „Partnerschaften auf Zeit“. (vgl. Hofman-Lun 1995, S. 5) Sie haben eine bestimmte Dauer, die von Beginn an feststeht.
Meist beginnt so ein Projekt mit einer einführenden Auftaktveranstaltung. Danach werden die Mentorinpaare zusammengestellt (vgl. Haasen 2001, S. 285)
Damit man die passenden Mentoringpaare zusammenstellt, braucht man viel „Fingerspitzengefühl“(vgl. ebd. 2001, S. 285f.)
Oft werden vorher Fragebögen mit Informationen der Teilnehmenden ausgefüllt, damit der Prozess des Matchings erleichtert wird. (vgl. ebd. 2001, S. 286)
Sobald das Paar feststeht beginnt das eigentliche Programm. Meist werden die Projekte von Seminaren, Workshops und Kursen zu bestimmten Themen begleitet. Zwischen dem Mentor und dem Mentee beginnt eine Vernetzung, die sich ständig ausweitet.
Oft gibt es eigene Schulungen für die Mentorinnen. Beendet werden solche Partnerschaften mit einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung. Bei Mentoringprogrammen geht es um die Vorbildwirkung, gerade bei Frauen, die Karriere gemacht haben. Denn dann können andere Frauen daraus lernen und eines Tages selbst höhere Positionen bekleiden. Dies wird auch aus Schneeballsystem bezeichnet. Frauen, die in Macht- und Führungspositionen sind /…/ als Mentorin dafür sorgen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. (Seeg 2000, S. 54)
Schwierig gestaltet sich jedoch die Führungsposition von Frauen in stark männerdominierenden Abteilungen.
Im nächsten Punkt möchte ich dieses Problem genauer beleuchten.

3.5 Qualifizierungsmöglichkeiten von Frauen für männerdominierende Abteilungen in der IT

Gerade Frauen in Führungspositionen befinden sich in einer Extremsituation. Einerseits sind sie Außenseiterinnen in einer männerdominierten Welt, werden ausgegrenzt und diskriminiert. Andererseits ist die Gruppenstruktur in der Führungsetage extrem unausgeglichen, der Anpassungsdruck wird dadurch zusätzlich verstärkt.
Ein weiteres Problem bei Frauen in Führungspositionen ist die Angst vor der zunehmenden Vereinsamung. Denn je höher die Frau beruflich gelangt, desto häufiger wird sie die weibliche Ausnahme unter Männern sein. Oft werden Frauen gezwungen, um die wenigen für sie angebotenen Führungspositionen in Konkurrenz zueinander zu treten. Sobald nun eine Frau einen Führungsposten besetzt hat, muss sie sich nicht nur gegen die Feinde am Arbeitsplatz bzw. im Unternehmen verteidigen, sondern auch gegen ihre bisherigen Verbündeten oder gegenüber ihrer eigenen Basis oder auch Teilen der Frauenbewegung. (vgl. Flor-Stein 1992, S. 21).
Um in einer männerdominierenden Welt erfolgreich zu sein, heißt, sich den Machritualen zu unterwerfen.
„Eine Frau, die selbstbewusst und einflussreich ist, macht Mitarbeiterinnen Angst, die sich im traditionellen Rollenmuster wohl fühlen." (Flor-Stein 1992, S. 32)
Erfolgreiche Frauen müssen mehr „Netzwerken" und ihr erworbenes Wissen an junge Frauen weitergeben. Die beruflichen Netzwerke sind auch meist privater Natur. Das Ziel ist die gegenseitige Unterstützung und Förderung der MitgliederInnen. Ihre Strategie der Selbstrekrutierung wird auch „Kooptation" genannt und dienst dazu, den Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu bestimmen und auszubilden. Dafür gibt es eigene Richtlinien. Die Kooptation

bekommt einen wichtigen Stellenwert, wenn es um die Neubesetzung bzw. Nachbesetzung von Führungspositionen geht. (vgl. Wiegand 1995, S. 134f)
Die meisten Frauennetzwerke wurden erst in den letzten Jahren gegründet. Eines der wichtigsten formellen europäischen Netzwerke ist das „Europäische Netzwerk für Frauen in Führungspositionen" (vgl. Anasagasti 1999, S. 8), durch dieses Netzwerk können sich Frauen in höheren Positionen miteinander vernetzen und austauschen. Das Netzwerk beinhaltet auch eine europäische Datenbank. (vgl. Lovenduski/u.a. 1998, S. 25)

Rotraud Perner führt für die Nutzung von Netzwerken 12 Gründe an:

- Das Ende der Isolation durch Erfahrungsaustausch
- Gegenseitige Akzeptanz, gegenseitiges Verständnis, Trost, Hilfe, Zuspruch
- Feed-back-Möglichkeit
- „Schneeballsystem" der Kontakte
- Informationsaustausch bzw. Erfahrungsaustausch
- Veränderung des Selbst- und Fremdbildes in Bezug auf Frauen
- Installation von Informationsnetzen
- Rückhalt innerhalb der Gruppe
- Solidarität mit anderen Frauen
- Gegenseitiges Aufwerten
- Frauenseilschaften
- Abgrenzung gegenüber Entsolidarisierungsversuchen (vgl. Perner 1998, S. 227ff)

Frauennetzwerke bilden auch eine weitere Möglichkeit, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Macht zu stärken. Netzwerke sollen und können Frauen stärken, damit sie sich

besser im männlich dominierten Umfeld behaupten können. Auch Freuen, die nach ihrer Karenz wieder in das Berufsleben einsteigen möchten, wird das Knüpfen von Netzwerken immer häufiger empfohlen.
Nietzsche (2001) unterscheidet zwischen betriebsinterne, externe und branchenübergreifende Netzwerke, sowie reine Frauen- oder gemischtgeschlechtliche Netzwerke.
Reine Frauennetzwerke bieten z. B. den Frauen einen geschützten Raum, innerhalb dessen sie sich vertrauter bewegen und austauschen können.

Nietzsche empfiehlt den Netzwerkerinnen:

- Sich genug Zeit dafür zu reservieren
- Selbst aktiv zu werden
- Geduldig zu sein und keine erhöhten Erwartungen zu hegen,
- bei Meetings so lange zu bleiben, bis der inoffizielle Teil beginnt,
- nicht zu aufdringlich zu sein,
- regelmäßig teilzunehmen,
- zu geben und zu nehmen,
- sich für Hilfe bedanken (vgl. 2002, S. 45)

Falls kein geeignetes Netzwerk zur Verfügung steht, so schlägt Nietzsche vor, selbst tätig zu werden. Die Autorin ist der Meinung, dass Frauen lernen müssten, besser mit Konkurrenz umzugehen, denn ohne Konkurrenz gäbe es kein Netzwerk (vgl. Nietzsche 2001, S. 157ff)

3.6 Frauen am Arbeitsmarkt

Diskriminierung am Arbeitsplatz steht eng mit der gesellschaftlichen und beruflichen Stellung der Frau im Zusammenhang und kann nicht als losgelöstes Faktum gesehen werden.
Laut einer Studie des Frauenbüros des Magistrats von Wien (Frauenbüro der Stadt Wien 1999, S. 6) empfinden die Österreicherinnen ihre Arbeitswelt als extrem männerdominiert: 74Prozent der Frauen vertraten die Meinung, dass Männer in ihrem Jobgebiet bevorzugt werden und nur 12Prozent gaben als Antwort, dass sie sich gleichberechtigt fühlen. 9Prozent gaben an, die gleichen Aufstiegschancen bzw. Karrierechancen wie Männer zu haben und nur 1 Prozent vertrat die Meinung Männern gegenüber bevorzugt zu werden (über die restlichen 4Prozent ist anzunehmen, dass sie sich der Stimme enthalten haben).

Statistik:
Frauen sind nach wie vor für den privaten Bereich zuständig (Hausarbeit inklusive Kindererziehung), währenddessen die Erwerbsarbeit, als gesellschaftlich anerkannte Form der Arbeit, den Männern zugewiesen wird. Kreckel hat in diesem Zusammenhang von vier Dimensionen sozialer Ungerechtigkeit in Unternehmen:
Da wäre zum einen der materielle Reichtum, über Geld vermittelt, gefolgt von symbolischen Wissen in Form von Zertifikaten und Zeugnissen, die hierarchische Organisation, gekennzeichnet durch die jeweilige Rangordnung und zuletzt die selektive Assoziation, die über das Gefühl der Zugehörigkeit vermittelt wird (Hasenbichler 2000, S. 115)

Zum Bereich des Arbeitsmarktes gehört neben dem Lohnvergleich und den unterschiedlichen Hierarchien noch ein anderer Bereich, den ich kurz anreißen möchte, nämlich den der Arbeitslosigkeit.
In den Medien werden jedes Monat die neuen Arbeitslosenstatistiken präsentiert. In diesen Statistiken ist ersichtlich, dass Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Ende des Monats waren insgesamt 326.747 Personen arbeitslos gemeldet, das waren um 10.730 bzw. 3,4 Prozent mehr als noch im Jänner des Vorjahres. Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit waren mehr Männer (plus 3,7 Prozent oder 7.776) als Frauen (plus 2,7 Prozent oder 2.954) betroffen. Die nach nationalen Kriterien berechnete Arbeitslosenquote stieg von 9,1 Prozent im Jänner 2005 auf 9,3 Prozent (Dezember 2005: 8,7 Prozent). Die nach EUROSTAT-Kriterien gemessene Arbeitslosenquote lag im Dezember 2005 bei 5,2 Prozent, die Fortschreibung der Arbeitslosenquote nach EUROSTAT-Berechnungsmethode des AMS-Österreich weist für Jänner 2006 eine Arbeitslosenquote von 5,1 Prozent aus.
SPÖ-Bundesfrauenvorsitzende Barbara Prammer und ÖGB-Frauenvorsitzende Renate Csörgits:
„Im Zeitraum von 2000 bis 2005 habe die Frauenarbeitslosigkeit um rund 22.000 zugenommen, was in etwa der EinwohnerInnenzahl der steirischen Stadt Kapfenberg entspreche." Csörgits sorgte sich auch um die Situation der geringfügig Beschäftigten: Diese Gruppe will sie besser sozialrechtlich abgesichert wissen *(www.derstandard.at/archiv)*.
Der einzige Ausweg für die Frauen lautet Teilzeit. Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungen. Mittlerweile seien zwei von fünf Frauen Teilzeit beschäftigt - und nicht immer freiwillig, sondern sehr oft deshalb, weil sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht anders verwirklichen lasse.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Geschlechtszugehörigkeit allein als diskriminierende Charakteristik am Arbeitsplatz gilt, wobei Frauen von der gleichwertigen Teilnahme am Arbeitssektor ausgeschlossen werden. Früher stand die Forderung nach gleichem Recht auf Bildung im Vordergrund, so ist heute das Hauptproblem die geschlechtsspezifische Ungleichheit der Berufschancen bei gleicher Bildung.

Im nächsten Kapitel möchte ich einen Vergleich in die Medienbranche geben. Wie sieht die Diskriminierung von Frauen im Journalismus aus?

3.7 Vergleiche in die österreichische Medienbranche – Situation der Journalistinnen

Auch im Journalismus gibt es nach wie vor bestimmte Frauen- und Männerresorts, die mit den traditionellen gesellschaftlichen Zuständigkeitsbereichen von Männern und Frauen im Zusammenhang stehen. Diese wären z. B. Sport-, Wirtschafts-, Politik- und neuerdings auch die IT – Bereiche für Männer, für Frauen vor allem das Kulturressorts, Soziales, Familie, Kosmetik und Modeabteilung. Die männerdominierenden Ressorts gehen einher mit hoher gesellschaftlicher Anerkennung, Zugang zur Macht, Einfluss, Wichtigkeit und sehr gutem Einkommen. Die meisten Frauenressorts haben einen Mangel an Status und ein geringere Einkommen.

Dazu Dorer 2001, S. 11:
„nicht nur beim Erreichen von Führungspositionen eine sogenannte, gläserne Decke' für Frauen gibt, die schwer zu überwinden ist, sondern dass es auch eine gläserne Decke beim Einkommen gibt."

Außerdem verweist sie, dass das niedrige Einkommen von Frauen weder auf das Alter oder auf die Ausbildung zurückzuführen ist, sondern allein auf das Geschlecht, da Frauen im Journalismus generell eine höhere Bildung aufweisen als Männer.
In der von Lünenborg (1997) vergleichenden Studie für die Länder: Dänemark, Deutschland, Spanien und Italien zeigten sich folgende Trends:

- Berufsanfängerinnenquote von über 50 Prozent
- in der Redaktion etwa 30 Prozent
- auf der Ebene der Teilleitung wird unabhängig vom Medientyp nahezu ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Diese Ergebnisse sind auch auf Österreich übertragbar. Allgemein ist bekannt, hat es bisher nur bei einer österreichischen Tageszeitung eine Chefredakteurin gibt, nämlich Frau Dr. Alexandra Föderl-Schmid (seit 2007) und sogar „typische" deutschsprachige Frauenzeitungen werden von Männern geleitet.

Der geringe Anteil von Frauen in den Führungspositionen von Medienbetrieben zeigt, dass die gläserne Decke relativ tief hängt. Bei den Printmedien ist die Grenze der beruflichen Karriere bei der Position der Ressortleiterin, im Rundfunk und TV bei der Abteilungsleiterin. Die wenigen Ausnahmen bringen es eine Stufe weiter. Gerade Chefredakteurinnen, Herausgeberinnen und Rundfunkintendantinnen haben nach wie vor Seltenheitswert (zit. nach Reitmeier 1993).
Nun stellt sich die Frage, schreiben Journalistinnen anders als ihre männlichen Kollegen?

Ob Frauen anders schreiben als Männer und inwieweit dies im Zusammenhang zwischen der Unterrepräsentanz von Frauen im Journalismus steht, möchte ich im Kapitel 3.8 genauer erörtern. Es ist aber anzunehmen, dass Frauen die Karriere im Journalismus zurzeit nur offen steht, wenn sie sich den männlichen Regeln des Journalismus anpassen (vgl. auch Holtz-Bacha 1990). Gerade die Situation von Frauen in den Kommunikationsberufen und die Barrieren, die ihre Karriere deutlich erschweren, müssten umso mehr zum Gegenstand der Kommunikationswissenschaft werden angesichts der wachsenden Zahl von Frauen in der Ausbildung für solche Berufsfelder (vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1993).
In den Vereinigten Staaten von Amerika werden seit den 70er Jahren „Mass Communications" und „Journalism" überwiegend von Frauen studiert. Dort hat sich aber auch gezeigt, dass ein sehr starker Anstieg von Frauen unter den Studierenden allein noch keineswegs eine entsprechende Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nachzieht.

3.7.1 Journalistinnen in Europa: Eine international vergleichende Analyse

Ein Vergleich von vier europäischen Staaten zeigt, dass die Partizipation von Frauen im Journalismus nicht von den jeweiligen sozialpolitischen Rahmenbedingungen abhängig ist, sondern von den Systemregeln im Journalismus. So arbeiten in Dänemark nicht mehr Journalistinnen als in Italien. Und frauenpolitisch berichtende Journalistinnen in Spanien wählen ihre Themen gleich aus wie ihre Kolleginnen in Deutschland. (Lünenborg 1997)

Margret Lünenborg hat in ihrer Dissertation insgesamt vier Staaten - Dänemark, Deutschland, Italien und Spanien - vergleichend

untersucht. Im Zentrum ihrer empirischen Untersuchung steht die Frage, wie sich die Geschlechterstruktur im Kontext der sozialen Lebensbedingungen von Frauen sowie der spezifischen Entwicklung der jeweiligen Mediensysteme gestaltet. Diese Frage stellt sich gerade im Journalismus, der nach der Systemtheorie als soziales Teilsystem in der Gesellschaft eine Sonderstellung einnimmt, weil in ihm die Kommunikation, Bestandteil eines jeden Systems, auch der Zweck des Systems ist. Inhalt und Vermittlung dieser Kommunikation sind abhängig von den Menschen, die diesem Teilsystem angehören. "Die Geschlechterstruktur der Medienschaffenden hat also zwangsläufig Auswirkungen auf den Strukturzusammenhang der Medienproduktion - auf Funktionsrollen, interne Segmentierung des Systems und damit letztlich auch auf die Medieninhalte", sagt Margret Lünenborg.

"Kein männerfeindlicher Beruf"

Die Auswertung der Analyse von Lünenborg zeigt, dass Journalismus nach wie vor mehrheitlich von Männern gemacht wird. Zwar spricht man heute nicht mehr - wie noch in den 70er- und 80er-Jahren - vom Journalist als einem klassischen Männerberuf; der Anteil an Journalistinnen ist in allen vier untersuchten Ländern in den letzten Jahrzehnten angestiegen. Ein "männerfeindlicher Beruf" sei es aber nicht, stellt Lünenborg in fest. In Zahlen ausgedrückt liegt der Frauenanteil in allen Ländern zu Beginn der 90er Jahre im Schnitt bei einem Drittel. Den höchsten Anteil (32 Prozent) verzeichnet Dänemark, den tiefsten (17 Prozent) Spanien, dessen Aussagewert wird aber stark relativiert durch den hohen Anteil an Journalistinnen in Katalonien (30 Prozent).

Tabelle 3: Anteil an Journalistinnen in den Vergleichsstaaten (in Prozent):[1]

Land	**Frauenanteil**
Dänemark	32
Deutschland (gesamt)	31*
Deutschland (Ost)	38* / 36**
Deutschland (West)	25**
Italien	25
Spanien	17
Katalonien	30

* umfasst freie und festangestellte Journalistinnen und Journalisten

** umfasst nur festangestellte Journalistinnen und Journalisten

Lünenborg schließt aus diesen Ergebnissen, dass sozialpolitische Maßnahmen zur Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen keine unmittelbare Auswirkung auf die Partizipation von Frauen im Journalismus haben. Das spezifische Image, mit dem Journalismus behaftet ist, führt zu geschlechtsspezifischen Ausgrenzungen. "Männer wie Frauen glauben, im Journalismus allzeit bereit sein zu müssen, kein Privatleben mehr zu haben, ständig im Stress zu sein“, sagt Margret Lünenborg. Dabei werde heute in den Redaktionen hochgradig arbeitsteilig gearbeitet. Dies zeige, so Lünenborg, dass der "Mythos des idealen Journalisten" und des "rasenden Reporters" nach wie vor bestehe und eine verstärkte Beteiligung von Frauen behindere.

[1] Lünenborg, M. (1997): Journalistinnen in Europa, S. 108, Tabelle 7.

Tabelle 4: Frauenanteil in der ressortspezifischen Verteilung der nationalen Tageszeitungen in drei Vergleichsstaaten (in Prozent)[2]

Ressort	**Deutschland n=631**	**Spanien n=709**	**Italien n=845**
Lokalredaktion	32,1	53,2	27,7
Nachrichten	15,8	38,2	40,7
Politik	37,2	54,7	18,8
Kultur	31,2	75,0	20,7
Wirtschaft	5,9	35,7	21,4
Sport	8,5	9,8	4,4
Bildredaktion	58.8	21,3	25
Reportage / Sonderredaktion	44,4	45,5	15,2
Auslandkorrespondenz	23,1	12,5	23,5
Sonstige	38,1		

Margret Lünenborg stellt zusammenfassend "eine vergleichsweise geringe geschlechtsspezifische horizontale Segregation" fest. Nach ihren Ergebnissen verteilen sich Frauen stärker auf vier bis fünf zentrale Ressorts als Männer. "Genau dieses Phänomen widerspricht jedoch der bislang formulierten Feststellung, dass Journalistinnen in höherem Masse in den Nischenressorts Fuß fassen als in den Kernbereichen des Journalismus“, sagt sie. Die bisher gängige Begründung, wonach Frauen innerhalb der Redaktion weniger Aufstiegschancen hätten, weil sie in randständigen Ressorts tätig seien, scheint so ebenfalls nicht mehr haltbar.

[2] Lünenborg, M. (1997): Journalistinnen in Europa, S. 152, Tabelle 40

Dabei ist es eine Tatsache, dass Frauen in leitenden Funktionen innerhalb der Redaktionen ein seltenes Bild sind. In allen vier Vergleichsstaaten liegt der Frauenanteil in Leitungspositionen niedriger als die durchschnittliche Teilhabe an der Profession. Margret Lünenborg sieht auch Anzeichen eines Bewusstseinswandels: "Früher erhielt der beste Reporter in der Redaktion den Posten als Chefredaktor, heute erkennt man mehr und mehr, dass für eine solche Stelle andere Eigenschaften und Qualifikationen gefragt sind." Bereits fänden auf einzelnen Redaktionen Management-Trainings für Leitungsfunktionen statt. Sie hat auch festgestellt, dass die strikte Trennung von redaktioneller Tätigkeit und administrativer Leitungstätigkeit die Attraktivität von Führungsaufgaben für Frauen vermindert.

Was für die Systemregeln des Journalismus gilt, gilt auch für die Journalistinnen, die sich mit frauenpolitischen Themen beschäftigen: man ist sich über die Landesgrenzen hinaus größtenteils einig. Für Margret Lünenborg ist diese länderübergreifende, kulturelle Verbindung nicht weiter erstaunlich. Die befragten Journalistinnen verbindet die gemeinsame Geschichte einer emanzipatorischen Frauenbewegung in den 70er und 80er Jahren. Diese Tradition ist prägend für die neuere westeuropäische Geschichte. Etwas weniger homogen wären die Ergebnisse bestimmt ausgefallen, wenn man die Situation von Journalistinnen dieses westeuropäischen Kerns mit derjenigen von Journalistinnen aus osteuropäischen Ländern verglichen hätte, worauf auch Margret Lünenborg verwies. Das allerdings wäre Thema einer neuen international vergleichenden Analyse.

3.8 Gibt es einen weiblichen Journalismus? Vergleich Medienfrauen in Führungspositionen

Erst Ende der 90er Jahre wurde die erste Frau in Deutschland zur Fernsehdirektorin gewählt. Barbara Groth war als erste Frau in diese Position in der Geschichte des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Anfang der 90er Jahre war es allgemeiner Trend, dass Frauen Führungspositionen in den Medien einnahmen. Im den letzten 15 Jahren ist der Anteil im öffentlich-rechtlichen Rundfunk von 2 auf 15 Prozent gestiegen. In Österreich war Frau Dr. Monika Lindner die erste Frau an der Spitze des österreichisch-rechtlichen Rundfunks. Nur fünf Jahre lang war sie als Generaldirektorin des ORF'S tätig. Im Jahr 2006 folgte ihr Herr Dr. Alexander Wrabetz als Generaldirektor, der vorher als Kaufm. Direktor im ORF tätig war.
Aber was bedeutet nun die Präsenz von Frauen auf den Führungsetagen der Sender? Gehen gerade von diesen neuen Medienfrauen neue Impulse für die Arbeit in Medienbetrieben? Nutzen sie ihren Handlungsspielraum und ihre Definitionsmacht auch für eine angemessenere Repräsentation von Frauen in den Programmen?
Dazu hat Susanne Keil Ende 1994 die erste Generation von Frauen in Führungspositionen sowie mit weiteren Redakteurinnen und Abteilungsleiterinnen Intensivinterviews geführt. Keil ist der Frage nachgegangen, ob es überhaupt einen weiblichen Journalismus gibt. Ob es spezifische Selektions- und Darstellungsmuster von Frauen gibt, die sich von den etablierten Standards und Routinen unterscheidet. Keil kam in ihrer Untersuchung zum Ergebnis, das die Gemeinsamkeit in der Arbeit von Frauen und Männern gegenüber den Unterschieden überwog. Keil ist der Meinung, dass generell geschlechterdifferente Herangehensweise von Frauen und Männern im Journalismus empirisch nicht belegt werden. Daraus

folgt, dass allein von einer steigender Anzahl von Journalistinnen keine grundlegende Veränderung in der medialen Repräsentation von Frauen erwartet werden kann (vgl. Keil 2000).
Elisabeth Klaus hat in Ihren Untersuchungen herausgefunden, dass es sowohl eine andere journalistische Arbeitsweise von Frauen gibt. Frauen wählen alltagsnähere Themen, die Relevanz von Themen wird anders bewertet und aus einem anderen Blickwinkel betrachtet.
Frauen haben eine lange Geschichte im Journalismus. Sie haben einen großen Anteil in der Entwicklung journalistischer Inhalte und Formen. Sehr schwer für die empirische Forschung ist, dass Journalistinnen in den früheren Jahrhunderten unter männlichem Pseudonym geschrieben haben, damit ihre Texte überhaupt akzeptiert und veröffentlicht wurden. Elisabeth Klaus hat sich mit dem Thema „Leben und Arbeit von Journalistinnen um 1900“ befasst und mit anderen Forscherinnen hat sie Journalistinnen interviewt, die nach dem zweiten Weltkrieg in den Redaktionen deutscher Zeitungen arbeiteten. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass diese Frauen den dominanten Vorstellungen über journalistisches Arbeiten teilweise durchaus eigene Herangehensweisen und Wertmaßstäbe entgegen gesetzt haben:
Über Margret Boveri schreibt sie, steht für die Begründung der großen Reportage, die zufällig und persönlich Erlebtes mit dem Abstrakten und Allgemeinen verbindet. Sie erweitert den Journalismus um die Erkenntnis, dass Gefühl und Schärfe keine Widersprüche sein müssen, sondern im Gegenteil zusammengehören. Eine weitere Journalistin, Gabriele Tergit erweckte die Paragraphen zum Leben. Sie war Mitbegründerin einer Gerichtsberichterstattung. Ihre Reportagen sagen mehr über die Zeit und Lebensbedingungen der Menschen als manches

Geschichtsbuch. Carola Stern war die erste, die im politischen Kommentar das Wort „ich“ benutzte. (vgl. Klaus 1992)
Elisabeth Klaus ist somit der Meinung, dass es einen weiblichen Journalismus gibt. Margret Lünenborg geht wiederum anders vor. Sie fragt nach der Bedeutung frauenpolitischer Berichterstattung für eine Umdeutung und Neuorientierung journalistischer Standards. Lünenborg filtert neue Nachrichtenfaktoren heraus, sozusagen Qualitätskriterien für einen Journalismus. Aber auch sie kann die Frage, ob frauenpolitische Berichterstattung zu einer Bedeutungsverschiebung in den Medien führt, nicht eindeutig beantworten. Lünenborg hält es für notwendig, längere Zeiträume in den Blick zu nehmen, damit eine Analyse von Themenkarrieren erkennbar ist. Die Betrachtung liegt bei den Themen, die durch frauenpolitischer Berichterstattung in die öffentliche Diskussion geraten sind, wann und unter welchen Umständen zu welchen Bedingungen in den allgemeinen Medien „Karriere“ gemacht haben (vgl. Lünenborg 1997, 311 f.).

4 Frauenförderungsmaßnahmen durch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsposition im IT-Sektor

Der Grundgedanke ist, Frauen aktiv zu fördern, um tatsächliche Chancengleichheit herzustellen. Dieses Interesse liegt in jeder Organisation. Die Frauenförderung über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus – ist zumindest in Europa – noch weitestgehend Neuland. (vgl. Assig/Beck 1996, S. 35)
In Österreich gibt es folgende Institutionen und Weiterbildungsstätten, die sich für Frauen und ihre beruflichen Probleme einsetzen. Sie sind es, die Aufklären und Frauenförderungsmaßnahmen anbieten.

4.1 Interessensvertretungen (Gewerkschaft für Privatangestellten)

Die GPA ist die mitgliederstärkste Gewerkschaft innerhalb des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
Im ÖGB vertreten wir gemeinsam mit anderen Gewerkschaften die Interessen aller ArbeitnehmerInnen.
Die GPA versteht sich als Interessenvertretung in Politik, Wirtschaft, auf gesellschaftlicher und kultureller Ebene für alle Angestellten, Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen. Gerade für Frauen und Gleichbehandlungsfragen werden Seminare und Sprechstunden angeboten.
Anna Musger-Krieger von der GPA-Wien, ÖGB-Referat für Humanisierung, Technologie und Umwelt in einem persönlichem Interview, August 2004:
„Immer mehr Mobbing-Beratungsstunden werden von den Frauen in Anspruch genommen. Leider sieht sich der Betriebsrat im jeweiligen Unternehmen nicht dafür zuständig, seine

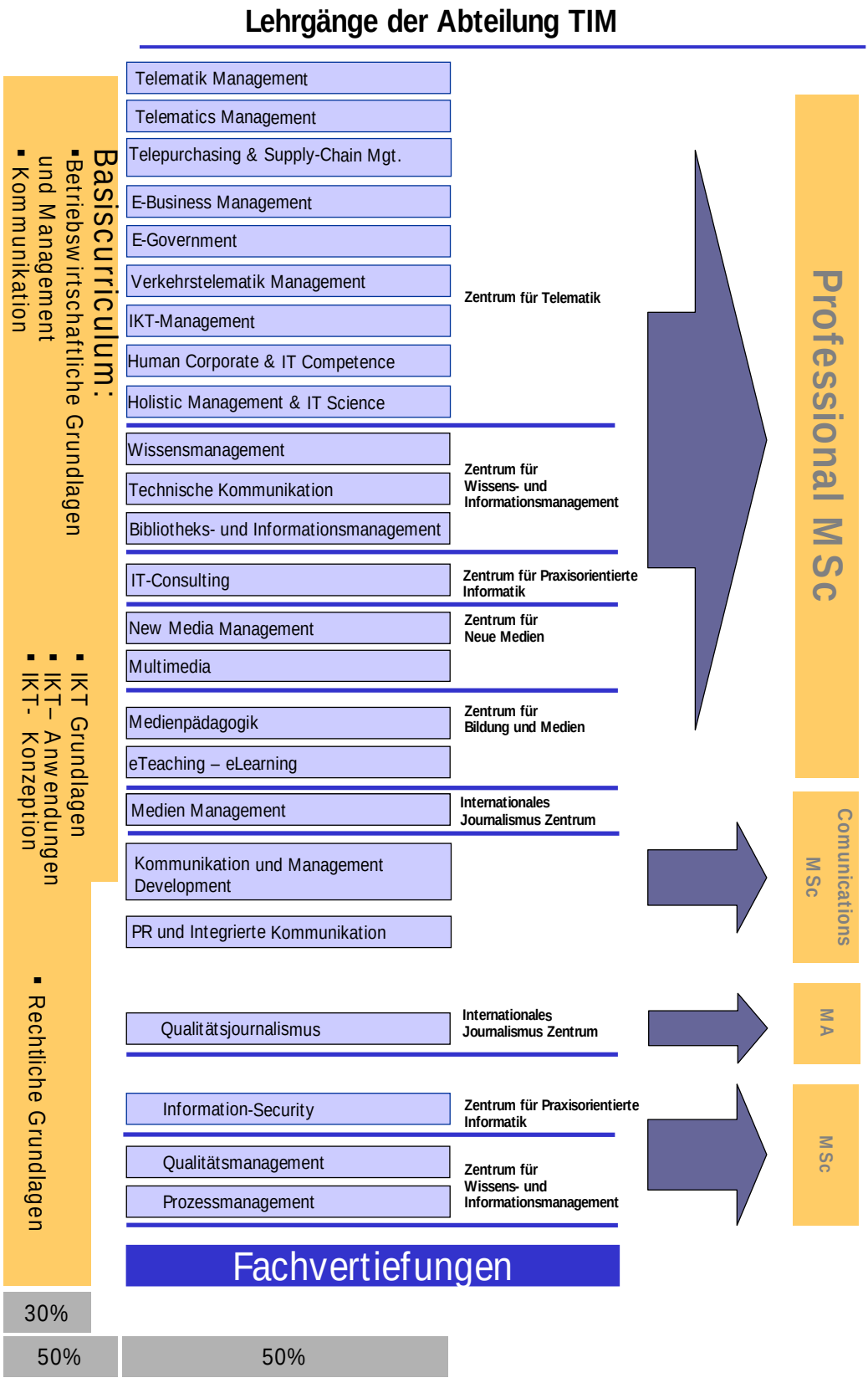
Mitarbeiterinnen in so einem Fall zu betreuen und zu unterstützen. Wir bieten psychologische Hilfe und bei Extremfällen eine Weiterleitung an die Gleichbehandlungs-anwaltschaft."

4.2 Donauuniversität Krems

Die Donauuniversität Krems hat die Initiative „Technik und Frauen" im Jahr 2004 ins Leben gerufen Diese Initiative kümmert sich um alle Belange von Frauen an der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien. Dazu zählen unter anderem die Ermunterung weiblicher Interessentinnen zum Studium an der Abteilung, die Hilfestellung bei der Organisation und Finanzierung des Studiums, die Förderung weiblicher Lehrender an der Abteilung, das Einbringen von Fraueninhalten in die Lehre, die Durchführung spezieller Frauenprojekte und die Teilnahme an Forschungsprojekten mit dem Focus Frauen, Weiterbildung und Technik.

Universitätslehrgänge können auf jeder Ebene ansetzen. Das bedeutet, dass sie als Zugangsvoraussetzung sowohl die Matura als auch Bakkalaureats-, Magisterstudien- oder auch Doktoratsabschluss vorschreiben können. Auch die Variante der „gleichzuhaltenden Qualifikation" ist möglich. Falls der Universitätslehrgang mit einem akademischen Grad abschließt, muss die internationale Vergleichbarkeit gegeben sein.

Tabelle 5:
Technische Lehrgänge der Donauuniversität Krems



Quelle: Donauuniversität Krems; DI Dr. Karin Siebenhandl - Lehrgangsleitung Verkehrstelematik-Management - Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Während meiner Recherche führte ich ein Interview via Email mit Frau Dr. Siebenhandel über den Lehrgang „Technik und Frauen“ (August 2004).

Wie viele Personen haben bei Ihren Lehrgängen bis jetzt teilgenommen und welche Lehrgänge haben die Personen genau besucht?

Wir (Abteilung Telekommunikation, Information und Medien) bieten erst seit kurzem "frauenspezifische" Angebote an, d.h. mein Erfahrungsschatz bezieht sich auf diese Aktivitäten: Im Lehrgang MUTIK, ein Projekt im Rahmen der NOEL Initiative, sind 16 Teilnehmerinnen, Großteils aus NÖ.
Ein Seminar zum Thema Projektmanagement für Frauen, wurde von 13 Teilnehmerinnen besucht (Fortsetzung dazu gibt es im Herbst)

Von welchen Personen wird Ihr Lehrangebot genutzt? Und wie wird es genutzt?

Da gibt es unterschiedliche Zielgruppen:
Im MUTIK Lehrgang sind Frauen aus der Frauenförderungsszene involviert, die bis dato keine Ausbildung zum Thema IKT hatten, und die einen breiten Überblick über das Thema bekommen sollen. Sie sollen letztlich als Multiplikatorinnen fungieren und weitere Frauen / Mädchen motivieren technische Inhalte zu lernen, bzw. dort Berufschancen zu suchen. Für unsere anderen Lehrgänge gilt: Zielgruppe: mittleres Management, Alter zwischen 30-40, technik-lastig, Lehrgänge dienen als Zusatzqualifikation um Netzwerk zu knüpfen und Karriere voranzutreiben. Hier ist der Frauenanteil unterschiedlich, siehe auch Infobroschüre. [mit ein Grund,

warum wir uns um einen höheren Frauenanteil kümmern]. Das "Problem" dabei ist sehr vielschichtig: Wir sind am Weiterbildungsmarkt tätig, und der Anteil an Frauen in der Technik ist schon bei den Grundstudien geringer, daher wird die Pyramide nach oben hin "dünner". Weiteres sind Frauen (erschütterlicherweise) immer noch nicht in dem Maßen von Unternehmen gefördert, wie es bei männlichen Nachwuchskräften der Fall ist. (das bestätigen Interviews mit Interessentinnen), die finanzielle Seite ist natürlich für Frauen genauso schlagend.

Gibt es Erfahrungsberichte von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen?
Unser Lehrgang MUTIK wird laufend evaluiert, schließt aber erst im Herbst ab - dann kann ich Ihnen sicher Informationen geben

Welche Erfahrungen haben Sie als Lehrende Person?
Ich orte großes Interesse von Seiten der Teilnehmerinnen, und auch breite Unterstützung bei meinen Kolleginnen, was die Unterstützung von Studentinnen betrifft. Insgesamt bemühen wir uns aber weiter unsere Faculty auch auf weibliche Vortragende auszudehnen, damit die "Vorbildwirkung" umgesetzt werden kann. Zum Teil sind die Teilnehmerinnen in den Lehrgängen "Einzelkämpferinnen" und brauchen hin und wieder Unterstützung, die wir als Technik und Frauengruppe anbieten.

Wird in Zukunft das Lehrangebot auf der Donau Universität erweitert? Wenn ja, wie sieht es aus?
Es gibt mehrere Aktivitäten:
- Erweiterung der Faculty der bestehenden Lehrgänge durch mehr weibliche Vortragende, gerade in den technischen Vorlesungen

- unterstützendes Seminar- und Coachingangebot durch die Technik und Frauen Gruppe: dzt: PM für Frauen, in Folge auch Verhandlungstechniken, Präsentationstechnik, Teambuilding, ...
- nach den positiven Erfahrungen mit dem MUTIK Lehrgang plane ich eine Fortsetzung im nächsten Jahr, die auch öffentlich angeboten werden soll: Inhalt: IKT Technologien - und Management, es soll ein Kurzlehrgang (2 Semester) werden und Überblick und Sicherheit in den Technologien verschaffen.

Sehen Sie durch das Lehrangebot von Frauen und Technik eine Veränderung am IT Markt?
Dafür sind die laufenden Maßnahmen leider noch zu "frisch", aus den bestehenden Lehrgängen gibt es aber sehr wohl auch Erfolgsgeschichten von Absolventinnen! Kurzfristig können wir - neben dem Wissen - wohl ein "Netzwerk" durch den Lehrgangsbesuch anbieten, mit dem Frau sich auch weiterhanteln kann.

Die Absolventen Geschlechterverteilung der Donauuniversität Krems zeigt, dass es mehr weibliche Absolventen im Bereich „Bildung und Medien“ und „Neue Medien“ gibt.

Tabelle 6:
Absolventendaten der Studienrichtungen „Bildung und Medien“ (Stand 2005):

Zentrum für Bildung und Medien

Lehrgang	***Geschlecht***	***Anzahl Studierende***	
eTeaching im Bildungswesen			
	Männer	6	50,00%
	Frauen	6	50,00%

Internet im Bildungswesen			
	Männer	29	34,94%
	Frauen	54	65,06%
Learning & Teaching New Media			
	Männer	19	37,25%
	Frauen	32	62,75%
Medienpädagogik			
	Männer	71	50,35%
	Frauen	70	49,65%
Professional MSc - Medienpädagogik			
	Männer	32	47,06%
	Frauen	36	52,94%
Männliche Absolventen im Zentrum:		157	44,23%
Weibliche Absolventen im Zentrum:		198	55,77%

Zentrum für Neue Medien

Lehrgang	***Geschlecht***	***Anzahl Studierende***	
Content Editor			
	Männer	39	41,05%
	Frauen	56	58,95%
New Media Management			
	Männer	39	57,35%
	Frauen	29	42,65%
Professional MSc - New Media Management			
	Männer	6	75,00%
	Frauen	2	25,00%
Publishing (Master-Variante)			
	Männer	9	32,14%
	Frauen	19	67,86%
Männliche Absolventen im Zentrum:		93	46,73%
Weibliche Absolventen im Zentrum:		106	53,27%

Quelle: Donauuniversität Krems, 2005

Viel zu wenige Frauen interessieren sich für die Lehrgänge „praxisorientierte Informatik und Telematik“. In diesem Bereich müsste es mehr Förderungsmaßnahmen geben, sodass mehr Frauen diese Weiterbildung in Anspruch nehmen.

Tabelle 7:
Absolventendaten der technischen Studienrichtungen, Donauuniversität Krems

Zentrum für Praxisorientierte Informatik

Lehrgang	***Geschlecht***	***Anzahl Studierende***	
IT Consulting			
	Männer	19	86,36%
	Frauen	3	13,64%
Männliche Absolventen im Zentrum:		19	86,36%
Weibliche Absolventen im Zentrum:		3	13,64%

Zentrum für Telematik

Lehrgang	***Geschlecht***	***Anzahl Studierende***	
E-Business Management (MAS)			
	Männer	13	92,86%
	Frauen	1	7,14%
e-government			
	Männer	5	83,33%
	Frauen	1	16,67%
Human, Corporate & IT Competence			
	Männer	17	94,44%
	Frauen	1	5,56%
Professional MSc - Telematik Management			
	Männer	24	85,71%
	Frauen	4	14,29%
Professional MSc - Telepurchasing			

	Männer	18	94,74%
	Frauen	1	5,26%
Tele-Purchasing			
	Männer	5	100,00%
Tele-Purchasing (MAS)			
	Männer	20	95,24%
	Frauen	1	4,76%
Telematics Management (MAS)			
	Männer	36	70,59%
	Frauen	15	29,41%
Telematik-Management			
	Männer	14	77,78%
	Frauen	4	22,22%
Telematik-Management (Master-Variante)			
	Männer	101	83,47%
	Frauen	20	16,53%
Männliche Absolventen im Zentrum:		253	84,05%
Weibliche Absolventen im Zentrum:		48	15,95%

Quelle: Donauuniversität Krems, Stand 2005 – wissenschaftliche Unterlagen von DI Dr. Karin Siebenhandl

Es steigt die Nachfrage nach Mitarbeiterinnen mit IT-Kompetenz. Fundierte Kenntnisse in der Entwicklung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien stellen eine wesentliche Kompetenz hinsichtlich beruflicher Weiterentwicklung und Karrierechancen in vielen Arbeitsmarktbereichen dar. Viele Unternehmen sind daran interessiert, verstärkt Frauen in qualifizierte Positionen aufzunehmen. Weibliche Mitarbeiterinnen und Führungskräfte werden besonders wegen ihrer - im Vergleich zu männlichen Kollegen - oft stärker ausgeprägten „social skills“, wie Kooperationsfähigkeit, Teamorientierung und Abstimmungskultur,

geschätzt. Jedoch gibt es einen gravierenden Mangel an Absolventinnen in technikorientierten Bereichen.
Zwar liegt an der Abteilung für Telekommunikation, Information und Medien der Anteil der Absolventinnen seit 1995 bei knapp 44 %, doch dies ist vor allem auf die hohe Frauenquote im Internationalen Journalismus Zentrum zurückzuführen. Die Donauuniversität Wien hofft, dass in Zukunft mehr Frauen eine Weiterbildung in den Bereichen „Technische Kommunikation, IT-Consulting oder Verkehrstelematik“ anstreben.

4.3 fFORTE (Frauen in Forschung und Technologie)

fFORTE wurde im Februar 2002 gegründet. Es ist eine Initiative zur Stärkung von Frauen in Forschung und Technologie.
fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie ist eine gemeinsame Initiative

- des Rates für Forschung und Technologieentwicklung,
- des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur,
- des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie und
- des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Die Initiative für Frauen in Forschung und Technologie bietet 3 Programme an:

- fFORTE academic,
- w-fFORTE und
- FEMtech-fFORTE

fFORTE fördert die Initiative Mädchen und Frauen während aller Phasen des Bildungsweges und möchte Karrierehindernisse während ihrer beruflichen Laufbahn In Wissenschaft, Forschung und Unternehmen abbauen.

Die Initiative ist einzigartig hinsichtlich der Breite an Zielgruppen, hinsichtlich ihrer bildungs-, wissenschafts- und forschungspolitischen sowie Unternehmensorientierten Ziele und in ihrem Bestreben, Initiativen und Programme aus drei Ministerien zu bündeln und aufeinander abzustimmen.

fFORTE möchte Frauen den Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen erleichtern, die Möglichkeiten für ihren Berufseinstieg und berufliche Karrieren in Naturwissenschaften und Technik verbessern, Frauen Forschungsförderung und Forschungsinfrastrukturen zugänglicher machen, Entscheidungsträgerinnen in Bildung, Wirtschaft und Verwaltung für Genderfragen sensibilisieren und die Durchführung von Begleitforschung und fächerübergreifender Forschung ermöglichen.

4.3.1 fFORTE academic

fFORTE academic ist das Programm des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk) in der Initiative fFORTE. Hauptkernaufgabe ist die Maßnahme zur Förderung von Mädchen und Frauen in der schulischen Bildung, an den Universitäten und in der nationalen und internationalen wissenschaftlichen Forschung.

Ziel von fFORTE academic ist es, Frauen während aller Phasen des Bildungsweges und der wissenschaftlichen Laufbahnen zu unterstützen, sowie strukturelle Barrieren beim Einstieg, während des

Weiterverbleibs und im Karriereverlauf in Naturwissenschaften und Technik abzubauen. Beispiel dafür ist das ditact – Women's IT Summer Studies. Im August 2005 fanden die diesjährigen ditact - Women's IT Summer Studies zum 3. Mal statt. Diese werden von der Universität Salzburg und der Fachhochschule Salzburg organisiert und dauern jeweils 14 Tage. Die Veranstaltungen können von Schülerinnen, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen kostenlos besucht werden.
Primäres Ziel der ditact - Women's IT Summer Studies ist es, Frauen zu motivieren, in den Bereichen der Informationstechnologie Fuß zu fassen - sei es als Studentinnen einer IT-orientierten Fachrichtung an Universitäten oder Fachhochschulen oder als Wissenschafterinnen in der IT Entwicklung und Forschung, um somit den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen.

Zitat einer Teilnehmerin:
„Ich war sehr begeistert, da ich selbst auf einer FH in Wiener Neustadt studiere und danach gerne in der IT arbeiten möchte. Durch diese Veranstaltung bekam ich einen sehr guten Einblick in Frauen und Forschung bzw. Technologie. Ich kann nur jeder Studentin empfehlen, an dieser Veranstaltungsreihe teilzunehmen."(persönliches Interview mit einer Teilnehmerin, die aber anonym bleiben möchte, im August 2005)

4.3.2 w-fFORTE

Dies ist ein Programm des BMWA zur Verbindung von Wirtschaft und Frauen in Forschung und Technologie. Das Programm wendet sich im speziellen an Frauen in Führungspositionen und bietet ihnen Unterstützungen und Ressourcen für die Karriereplanung sowie die

Umsetzung einer erfolgreichen Berufslaufbahn. Das Programm befindet sich derzeit noch im Planungsstadium.

4.3.3 FEMtech-fFORTE

FEMtech-fFORTE ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) der Initiative fFORTE. Das Frauenförderungsprogramm zielt auf die Verbesserung der Chancengleichheit in Forschungs- und Technologie intensiven Unternehmen, Forschungseinrichtungen, an Fachhochschulen und in innerhalb von Forschungs- und Technologieprogrammen.
Mit diesem Programm wird die Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen der industriellen und der außeruniversitären Forschung, in Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit angestrebt. Ziel von FEMtech-fFORTE ist es, auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen in Forschung und Technologie sowie die verstärkte Integration von Gender-Aspekten in den Forschungsinhalten hinzuweisen. Dieses Programm richtet sich an Frauen, die in Forschung und Technologie tätig sind oder tätig werden wollen, an Forschungs- und technologieintensive Unternehmen, an Einrichtung der außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen, an Verantwortliche von Forschungs- und Technologieprogrammen, an Förderungseinrichtungen sowie an MultiplikatorInnen.

5 Untersuchung am Beispiel eines IT-Konzerns

Da ich während meiner Studienzeit bei dem IT-Konzern Hewlett Packard tätig war, habe ich mir überlegt, meine empirische Studie anhand dieses Unternehmens durchzuführen. Dabei stand eine Befragung von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen im Mittelpunkt. Diese fanden im Sommer bzw. Herbst 2004 statt und wurde im Jahr 2009 auf den neuesten Stand gebracht.

5.1 Firmengeschichte

Hewlett-Packard (HP) ist eine der größten US-amerikanischen Technologiefirmen mit Sitz in Palo Alto (Kalifornien). HP war das erste Technologieunternehmen im Silicon Valley und gilt als Vorreiter für die von der Computertechnologie geprägte Industrielandschaft der Region. Die Produktpalette reicht von einfachen Elektronikbauelementen bis zu Software und Dienstleistungen.
Die Firma HP wurde am 1. Januar 1939 von William (Bill) Hewlett und David Packard als Hersteller wissenschaftlicher Instrumente in einer Garage in Palo Alto gegründet. Diese Garage gilt heute als Geburtsort des Silicon Valley.

Seither ist HP bekannt für eine große Anzahl verschiedener Produkte, u.a. Drucker (Markennamen: Deskjet, Laserjet), Messinstrumente (z.B. Oszilloskope), Computer (tragbare Dialogeinheiten bis zu Servern) und Digitalkameras. Insbesondere hat sich HP durch seine Taschenrechnerreihen einen Namen gemacht. Am 5. Januar 1980 gab Hewlett-Packard die Konstruktion seines ersten "personal computer" (PC) bekannt.

1999 gliederte HP Agilent Technologies Incorporated (Agilent), der ursprüngliche Instrumentenproduktions-Geschäftsbereich von Bill Hewlett und Dave Packard 1939 gegründet, aus. HP hatte schon zuvor seit den 1980ern einige andere Geschäftsbereiche ausgegliedert und zu erfolgreichen Unternehmen gemacht.

2002 fusionierte die Firma mit Compaq. Im Frühjahr 2004 kauft HP die deutsche Firma "TRIATON GmbH" vom Thyssen Krupp Konzern. Am 9. Februar 2005 wurde Carleton S. (Carly) Fiorina als Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von HP vom Aufsichtsrat abberufen. Sie kam im Juli 1999 zu HP. Davor war sie fast 20 Jahre bei AT&T and Lucent Technologies tätig. Robert P. Wayman übernahm die Geschäfte übergangsweise, bis Mark Hurd, vormals Chief Executive Officer (CEO) von NCR, neuer Chef von Hewlett-Packard (HP) geworden ist. (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Hewlett_Packard, zuletzt aufgerufen am 29.09.2005)

5.2 Firmenphilosophie und –strategie

„Zum Erzielen der höchstmöglichen Effizienz und Leistung müssen wir zusammen auf gemeinsame Zielsetzungen hin arbeiten und auf allen Ebenen am gleichen Strang ziehen." Zitat von Dave Packard.

Die Zielsetzungen von HP haben das Unternehmen bei der Führung seiner Geschäfte seit 1957, dem Jahr, in dem sie von den Gründern Bill Hewlett und Dave Packard niedergeschrieben wurden, geleitet:

- Kundenloyalität
- Gewinn
- Marktführerschaft

- Wachstum
- MitarbeiterInnen
- Führungsqualitäten
- Gesellschaftliche Verantwortung

5.3 Mitarbeiterdaten

Tabelle 10:

Hewlett Packard Weltweit

HP weltweit	**2004**	**2005**	**2006**
Umsatz (Mio $)	79.900	86.700	91.700
Mitarbeiter	150.000	150.000	150.000

(*http://h40054.www4.hp.com/about/kennzahlen.html, zuletzt aufgerufen am 27.02.2006 und Update vom 30.05.2009)*

Tabelle 11:

HP Österreich

Auftragsentwicklung in Mio Euro	582,0
MitarbeiterInnen	808

(*http://h40054.www4.hp.com/about/kennzahlen.html, zuletzt aufgerufen am 27.02.2006 und Update vom 30.05.2009)*

Hewlett Packard Österreich hat 808 Angestellte und zirka 300 temporäre MitarbeiterInnen. Der Frauenanteil beträgt 31,37 Prozent, der Frauenanteil im Management 17,56Prozent. Das durchschnittliche Firmenzugehörigkeits-Alter ist 10,46 Jahre. Das Durchschnittsalter bei den Beschäftigten beträgt 38 Jahre.
Derzeit führen 96 MitarbeiterInnen eine Teilzeitbeschäftigung aus, größtenteils Frauen.

HP bietet ihren MitarbeiterInnen viele Benefits, wie z. B.

- Verschiedene Benefits bei Zielerreichung (dies gilt im Sales)
- Krankenzusatzversicherung (auch für Familienangehörige)
- Pensionskasse
- Aktien
- Ermäßigter Mittagstisch in der betriebseigenen Kantine
- Kaffee & Frühstück ist gratis
- Familienservice
- 24. und 31. Dezember als freie Tage
- Verschiedene Teilzeitmodelle
- Homeoffice (Telearbeit)

Der Wiedereinstieg wird Frauen sehr leicht gemacht. 97 Prozent der Frauen steigen nach der Geburt ihres Kindes wieder ins Berufsleben ein. Viele von ihnen arbeiten entweder geringfügig oder gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Frauen in höherwertigen Positionen führen nach der Karenz wieder eine Vollbeschäftigung aus. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sind bei HP Österreich keine Männer in Karenz.
Wie viele Frauen nach der Karenzzeit wieder im gleichen Job arbeiten, konnte bzw. wollte man mir nicht nennen.

Für die Frauen- und familienfreundliche Politik (verschiedene Karenzmodelle, Wiedereinstieg) wurde Hewlett Packard Österreich schon zweimal mit dem „Gläsernen Schuhe“ ausgezeichnet, nämlich 1995 und 1997. Unter der Initiative „Taten statt Worte“ wird dieser Wettbewerb jährlich durchgeführt. Dieser Award steht unter der Schirmherrschaft von BM Dr. Martin Bartenstein und wurde 1990 von Frau Abg.z.NR Ridi M. Steibl gegründet. Maßgeblich für die Entscheidung waren folgende Faktoren:

Das Unternehmen hatte zu diesen Zeitpunkten 31 Prozent Frauen in der ersten und 23 Prozent in der zweiten Führungsebene; 26 verschiedene Teilzeitmodelle; Telearbeit; Jobsharing; Führungskräfte auf Teilzeitbasis und ein breites Weiterbildungsangebot.
(*Quelle: http://h40054.www4.hp.com/pressrel/corporate/schuh.html*)

In erster Linie soll dieser Wettbewerb die Situation von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern, denn mit gezielten Maßnahmen sollen Frauen im Beruf besser gefördert werden, um eine rasche Chancengleichheit zu erreichen. Die Wettbewerbsjury unterscheidet in ihrer Bewertung in:
Klein-, Mittel- und Großbetriebe, Non-Profit Organisationen und öffentlich-rechtliche Institutionen.
Im Anhang ist der Fragebogen zur Evaluierung dieses Wettbewerbes

Das HP weltweit viel im Bereich Frauenförderung bzw. Diversity macht, ist durch die vielen Auszeichnungen belegbar. Nun möchte ich einen kleinen Überblick über die Auszeichnungen im Bereich „Diversity) geben:

- Best Companies to Work for in Latin America, HP Chile - The Great Place to Work Institute, 2007 (2nd consecutive year)
- #4 Best Employer in Slovakia - Hewitt Associates, 2007
- Top 50 Companies for Diversity - DiversityInc, 2007 (3rd consecutive year)
- Top 10 Companies for Supplier Diversity - DiversityInc, 2007 (3rd consecutive year)
- Top 30 U.S. based companies - National Association of Female Executives (NAFE), 2007 (6th year on list)
- Top 50 companies - National Black MBA magazine, 2007

- 50 Most Powerful Women in Business: #14 Ann Livermore, #31 Siaou-Sze Lien (international list) - Fortune magazine, 2006
- 100 Most Powerful Women: #19 Ann Livermore, Forbes magazine, 2006
- #2 Best Employer, HP Japan - Nihon Keizai Shimbun, Inc., 2006
- Best Companies to Work for in Chile, HP Chile -- The Great Place to Work Institute, 2006 (3rd consecutive year)
- Top 100 Diversity employers -- The Black Collegian magazine, 2005
- Top supporter of Historically Black Colleges and Universities Engineering Schools - ABET accredited Deans of Engineering, 2005
- Idaho Disability Rights Leadership Award - Idaho Task Force on the Americans with Disabilities Act, 2005
- Best Employers in China, HP China - Hewitt Associates and 21st Century Economic Herald, 2005
- Best Place to Work List, HP Italy - Best Place to Work Institute Europe, 2005
- Best Place to Work List, HP Austria - Trend magazine, 2005
- HP Boise's Distinguished Corporate Stewardship Award for promoting education, research and technology - Boise Chamber of Commerce, 2005
- Best Retention Strategies, Talent Management, HR Team, and use of Technology - Human Resources Management, HP Singapore, 2007
- Best Companies for Working Mothers - Working Mother magazine, 2006 (16th year on list)
- 100Prozent Corporate Equality Index rating for policies, practices and benefits - Human Rights Campaign, 2006 (4th consecutive year)

- Top 50 Companies for Hispanics - Hispanic Business Magazine, 2006
- #1 Best Companies for Mothers and Fathers, HP Chile - Chile United Foundation, 2006 (#5 in 2005)
- Best Companies for Blacks in Technology - Black Data Processing Association, 2006
- Alfred P. Sloan Award for Business Excellence in Workplace Flexibility, HP Boise - Families and Work Institute, 2006
- Best Companies List for Women of Color -- Working Mother magazine, 2006 (2nd consecutive year)
- Pacesetter Award - PBWC (Professional Business Women of California), 2006 (4th consecutive year)
- Top 10 Companies for GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender) employees - DiversityInc, 2006 (3rd year on list)
- Top 10 Companies for Asian employees - DiversityInc, 2006
- Best Places to Work List -- Human Rights Campaign, 2006 (inaugural list)
- European Commission's Compendium of Best Practices for Workplace Diversity, HP EMEA - European Union, 2005
- #3 Company for People with Disabilities - Diversity Inc magazine, 2005
- Employer of Choice HP Singapore - Human Resources Management, 2005
- Employer of Choice for Women - Australia EOWA (Equal Opportunity for Women Assoc.), 2005
- HP India awarded "Certificate of Excellence" by Indian Red Cross Society Karnataka in recognition of Tsunami rehabilitation efforts.
- HP ranked 4th among technology companies for the value of its 2004 corporate donations by the Chronicle of Philanthropy.

- "Community Caring" award from the United Way of Larimer County (CO) in recognition of HP's charitable donations and employee volunteerism. (U.S.)
- "Caring Company" 2004/05 award from the Hong Kong Council of Social Service for community engagement and commitment to corporate citizenship.
- 2005 "II Telemar Digital Inclusion" award (first place in Northeast Brazil) for the Digital Garage Program.
- "Volunteer of the Year" award from Star of Hope for volunteer support in software and business skill training (U.S.).
- "Capital Center MESA (Math, Engineering, Science Achievement) Award" given to the HP Roseville (CA) site. (U.S.)
- Education Commission of the States (ECS) "Corporate" award. (U.S.)
- Boise (ID) Chamber of Commerce "2005 Distinguished Corporate Stewardship" award for promoting education and community engagement. (U.S.)
- HP ranked #1 in the technology industry as a world leader in corporate social responsibility by Report on Business magazine in both 2005 and 2004. (Canada)
- HP received the CEMEFI (The Mexican Center for Philanthropy's "Socially Responsible Company" award) for 5th consecutive year.
- Mail & Guardian "Investing in the Future" award for the Mogalakwena (South Africa) HP i-Community.
- Gold and Silver Stars of Africa community awards from the American Chamber of Commerce (AMCHAM) for the Mogalakwena (South Africa) HP i-Community.

- HP ranked #1 in Technology Sector by Covalence on its 2005 ethical ranking. (Europe)
- HP ranked 7th by Business Ethics magazine on its 2005 list of 100 Best Corporate Citizens, making the top 10 list all six years of the list's publication.
- HP received its third consecutive Best Practices in Social Responsibility award from AliaRSE (Alliance for Social Responsibility in Business). (Mexico)
  (http://www.hp.com/hpinfo/abouthp/diversity/awards.html
  zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Anhang dieser Ergebnisse ist ersichtlich, dass HP in den letzten Jahren im Bereich „Diversity-worldwide" sehr viel umgesetzt hat. Wie diese Rankings gemacht wurden, welches Marktforschungsinstitut dafür verantwortlich ist, konnte mir leider bei HP Österreich niemand beantworten.

5.4 Methode der Untersuchung

Die Befragung der Interviewpartner erfolgte durch das leitfadengeführte, narrative Interview.
„Qualitative Sozialforschung hat den Anspruch, Lebenswelten ‚von innen heraus' aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeiten beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen." (Flick 2000, S. 14)

Die qualitative Sozialforschung erklärt das Umfeld und sieht dessen Hintergründe. Im Gegensatz zu quantitativen Methoden steht hier das Verstehen des Forschungsgegenstandes vor dem Erklären. Die qualitativen Methoden sind in keinem starren Raster verankert. Ein

flexibles Agieren (zum Beispiel durch die Möglichkeit des Nachfragens) wird ermöglicht, wobei es aber auch zu einer Beeinflussung des Befragten kommen kann. Die befragten Frauen haben die Möglichkeit, möglichst frei und offen über ihre Geschichte zu sprechen. Der Erzählfluss wird dabei unterstützt und wenig unterbrochen. Dennoch wird das Gespräch leicht gesteuert, damit die wichtigsten Fragestellungen beantwortet werden. Nicht eindeutige Aussagen (Antworten) werden durch ergänzende Fragen geklärt. Das Individuum erhält bei dieser Methode einen besonderen Stellenwert, da man sich mit ihm persönlich auseinandersetzt. Interessen, Umwelteinflüsse und Charaktereigenschaften werden berücksichtigt. Dies führt zwar zu einer niedrigeren Objektivität, jedoch können Zusammenhänge besser verstanden werden. Um diese zu verstehen, bedarf es Offenheit seitens des Forschers.
Vor dem Interview wurde durch Gespräche eine Vertrauensbasis hergestellt, um ein positives Interviewklima zu erzeugen.

Die Interviews wurden mittels der interpretativ-reduktiven Methode ausgewertet. (vgl. Lamnek 1995, S. 108ff)
Diese wird grob in vier Arbeitsschritte unterteilt:

1. Transkription
   Das Material wird in schriftliche Form gebracht und wo es für die Klärung der Fragestellung notwendig ist nonverbale Faktoren mit eingebracht. Sozialstatistische Daten und biografische Besonderheiten werden hinzugefügt und eventuelle Unklarheiten bereinigt.
2. Einzelanalyse

Zentrale Interviewteile werden hervorgehoben und Nebensächlichkeiten entfernt. Die prägnanten Teile werden kommentiert und gewertet.

3. Generalisierende Analyse
   Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews werden herausgearbeitet. Wenn jedes Interview unterschiedlich ausgefallen ist, wird jedes als Einzelfall bearbeitet und interpretiert.
4. Kontrollphase
   Die Kontrollphase dient zur Überprüfung möglicher Fehler. Dafür wird die Transkription zur Hilfe genommen und die Analyse mit ihr wiederholt verglichen. Bei einer Teamarbeit dienen der gegenseitige Austausch sowie eine gemeinsame Diskussion der Fehlervermeidung.

5.4.1 Die Fragestellung

Trotz theoretischer Chancengleichheit der beiden Geschlechter und Frauenförderung stellen Frauen nach wie vor einen geringen Prozentsatz in hohen und höchsten Positionen dar. Es liegt die Vermutung nahe, dass zusätzliche Barrieren die Frauen in ihrem Aufstieg behindern. Welche Behinderungen haben Frauen in ihrer Berufslaufbahn erfahren? Dies zu erfahren und v.a. wie sie diese bewältigen und welche Bedingungen notwendig sind, um Frauen auf ihrem Berufsweg zu unterstützen, ist ein wesentlicher Anspruch in meiner Fragestellung.
Gegenstand dieser empirischen Untersuchung sind daher hinderliche, aber auch förderliche Bedingungen für Frauen beim Aufstieg in Führungspositionen. Hier soll vor allem die Doppelbelastung durch Familieleben und Beruf beschrieben werden.

In meiner Untersuchung soll nicht nur die soziale Schichtzugehörigkeit und Bildung entscheidend sein, sondern es wird auch auf familiäre Bindungen und Vorbilder eingegangen.

5.4.2 Das Kategorienschema

Verfahren bei der Interviewauswertung:
Zur Entwicklung der Kategorien wurden der Interview-Leitfaden und die in den Interviews aufgekommenen Themenkomplexe herangezogen.
Das Kategorienschema ist das zentrale Element der Inhaltsanalyse und wird nicht in einem Schritt erstellt. Zunächst wird einen Pretest durchgeführt, d.h. man erstellt einen Entwurf, testet diesen an einer kleinen Stichprobe und konstruiert mit den Ergebnissen das endgültige Kategorienschema, das dann für die Untersuchung verwendet wird.
Es werden sich also nicht alle Einzelheiten des Dokumentes in der Differenzierung des Kategorienschemas wieder finden. Anstelle aller auftretenden Inhalte, kommt es lediglich zu einer vollständigen Erfassung aller interessierenden Inhalte.

Formale Anforderungen an das Kategorienschema:
Im fertigen Kategorienschema bezeichnet also jede Kategorie eine bestimme Bezeichnung von Inhalten. In den Kategorien erfolgt eine Reduzierung der vielfältigen sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten auf relevante sprachliche Einheiten.

Das endgültige Kategorienschema soll folgenden formalen Anforderungen gerecht werden:

1) Prinzip der Vergleichbarkeit: Jede Kategorie muss aus einem einheitlichen Klassifikationsprinzip abgeleitet sein und darf sich nur auf eine Bedeutungs-Dimension beziehen.
2) Prinzip der Klassifizierbarkeit: Einzelne Kategorien müssen einander ausschließen und somit eine Mehrfachzuordnung verhindern.
3) Prinzip der Vollständigkeit: Das Kategorienschema muss erschöpfend sein für alle interessierenden Bedeutungsdimensionen, d.h. jede Analyseeinheit muss sich einer Kategorie zuordnen lassen.

5.4.3 Entscheidung für die qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Forschung ist laut Flick „*überwiegend eine Textwissenschaft. Sie produziert Daten als Texte...*". (Flick 2000:24) Ausgangspunkt qualitativer Forschung ist dabei die Theorie, dass ein Stück Realität durch textliche Verarbeitung abgebildet werden kann. Diese in den Texten enthaltenen Informationen sind nicht immer offensichtlich und eindeutig. Wie schon die Etymologie des Wortes „Text" nahe legt, sind sie eher in das Wortgeflecht eingewoben. Die Aufgabe der qualitativen Inhaltsanalyse muss es somit sein, die für die Forschung wichtigen Informationen aus dem Text zu isolieren.

Die Inhaltsanalyse aufgrund einer schriftlichen Basis, hier in Form der transkribierten Interviews, ist eine immer wichtiger werdende Methode sozialwissenschaftlicher Datenerhebung und bietet die Möglichkeit der Inferenz, also der Schlussfolgerung von Inhalten auf Aspekte sozialer Wirklichkeit. (vgl. Merten 1995, S. 48f)

„*Ziel der Inhaltsanalyse ist die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt. (…) Die einfachste Art inhaltsanalytischen Arbeitens*

besteht darin, bestimmte Elemente des Materials auszuzählen und in ihrer Häufigkeit mit dem Auftreten anderer Elemente zu vergleichen." (Mayering 2000, S. 11ff)

Da ich in meiner Studie schon mit qualitativer Interviewführung gearbeitet habe, war die Entscheidung für eine ebenfalls qualitative Inhaltsanalyse bereits vorweggenommen. Auf Basis der Strukturierung der Inhalts-Aspekte im Kategorienschema habe ich versucht, die in Umfang und Form völlig unterschiedlichen Antworten zu vergleichen und nach Mayring bestimmte Häufungen festzustellen. Somit kann ich aufgrund der kleinen Anzahl an Interviewpartnern zwar kein unbestreitbar gültiges Gesamtergebnis abliefern; die eingangs gestellten Forschungsfragen lassen sich damit jedoch beantworten.

5.4.4 Auswahl der Interviewpartner und Interviewsituation

Die Auswahl der Interviewpartner gestaltete sich etwas schwierig. Denn bei Hewlett Packard Österreich gibt es nur 3 Frauen in der Geschäftsleitung und nur ein geringer Teil der weiblichen Führungskräfte war bereit, sich meinem Interview zur Verfügung zu stellen. Den potentiellen Interviewpartnerinnen war es zumeist unangenehm sich den Fragen zu stellen, denn sie befürchteten, dass ihre Aussagen in irgendeiner Weise missbraucht und gegen ihre Person verwendet werden könnten. Somit musste ich auf eine andere Hierarchieebene ausweichen, die der abteilungsleitenden Positionen. Die potentiellen Interviewpartner wurden zuerst per Email über die Befragung informiert. Viele von ihnen wollten danach noch genauere Informationen über die empirische Studie erhalten. In einem ersten persönlichen Gespräch bekamen die Mitarbeiterinnen die Gelegenheit Fragen zu stellen. Außer einigen

Frauen, darunter auch eine der Geschäftsleitung, waren alle zu dem Interview bereit.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ablehnungsquote sehr hoch war, was die Fragen nach den Gründen aufwirft:
Waren sowenig weibliche Führungskräfte bereit über ihre Arbeitssituation zu sprechen, weil sie die Missstände und Barrieren in ihrem Beruf nicht wahrhaben wollten? Oder ist es nach wie vor ein gesellschaftliches Tabu, über die Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz zu sprechen und vor negativen beruflichen Konsequenzen?
Nach meiner Erfahrung, die ich während meiner Diplomarbeit sammeln konnte, gehe ich davon aus, dass viele befragte Frauen sich einfach nicht trauen, da sie eine Gefährdung ihrer Karriere befürchteten.

Bei allen zehn Interviews mit den Frauen in Führungspositionen bzw. in abteilungsleitenden Positionen wurde schon bei der Terminfixierung das Einverständnis eingeholt, das Interview aufzuzeichnen zu dürfen und die Anonymisierung der Gespräche zugesichert. Die Interviews selbst dauerten zirka sechzig Minuten. Die persönlichen Gespräche wurden von mir selbst geführt, auf Tonband via Handheld Computer (iPAQ) aufgezeichnet, transkribiert (d.h. ins Schriftdeutsche übertragen) und bearbeitet. Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich über einen Zeitraum von drei Monate (Juli 2004 bis September 2004), wobei die Befragungen in Wien durchgeführt wurden. Alle Interviewpartnerinnen zogen es vor, das Interview in einem Meetingraum des jeweiligen Firmenstandortes durchzuführen (HP in der Ziedlergasse 23, 1230 Wien bzw. HP in der Lieblgasse 1, 1220 Wien).

Die meisten Gespräche verliefen je nach Interviewpartnerin unterschiedlich, sie begannen zumeist mit small-talk, gefolgt von einer kurzen Vorstellung und Erklärung des Themas, und gingen dann in die Erzählphase. Die Interviews dauerten im Durchschnitt eine Stunde und bei manchen Gesprächen wurde auch noch am Ende der Tonbandaufnahme über das Thema und die berufliche Weiterentwicklung weiterdiskutiert.
Bei allen Befragungen war Anonymität ein sehr wichtiger Faktor, beginnend damit, dass keiner dritten Person Kenntnis davon gegeben würde, dass das folgende Interview stattgefunden hatte und ging bis dahin, dass bei der Auswertung auf die Art des Mediums nicht näher eingegangen werden sollte.

5.5 Forschungsfragen und Hypothesen

Hauptforschungsfrage:
Welche Frauenförderungsmaßnahmen muss ein IT Unternehmen anbieten, damit es in Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen gibt?

Forschungsfrage 1
Welcher Typus von Frau kann in die Männerdomäne Management vordringen und welchen Barrieren ist sie ausgesetzt?

Hypothese:

- Frauen müssen, wenn sie eine Spitzenposition haben, immer wieder ihr Wissen und ihre Kompetenzen beweisen.
- Je weniger Frauen im Management sind, desto mehr Barrieren gibt es im Bezug auf Frauenförderungen.

Forschungsfrage 2

Was muss „Frau“, wenn sie eine Führungsposition hat, alles leisten (im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen?

Hypothese:

- Frauen werden in der Arbeitswelt immer noch diskriminiert und müssen mehr leisten als Männer um einen vergleichbare Karriere zu machen.
- Frauen müssen den ganzen Tag im Beruf immer „on Top“ sein. Neben dem Job müssen sie sich noch um die Kindererziehung und den Haushalt kümmern.
- Je höher die Anzahl von Frauen im Führungsteam ist, desto mehr positive Entscheidungen werden für das Unternehmen und für die Mitarbeiter durchgesetzt.

Forschungsfrage 3

Wie fördern Frauen in Führungspositionen ihre MitarbeiterInnen?

Hypothese:

- Je weniger Frauen in einem Unternehmen eine Führungsposition (Abteilungsleitende Position) haben, desto weniger werden junge Frauen gefördert.
- Frauen nutzen ihren Einfluss dafür, es Männern recht zu machen, Männer zu fördern, sie als Experten zu hofieren und überhaupt dafür zu sorgen, dass die Männerwelt so bleibt, wie sie ist – mit ihnen als Ausnahmeerscheinung.

Forschungsfrage 4

Warum ist es wichtig, dass Frauen eigene Netzwerke aufbauen?

Hypothese:

- Je mehr Frauen sich in Netzwerken zusammenfinden, desto mehr können sie sich stärken, Erfahrungen und Informationen austauschen und gegenseitig unterstützen.

Forschungsfrage 5
Warum darf die IT nicht auf Frauen in Führungspositionen verzichten?

Hypothese:

- Frauen sind besser ausgebildet und besser qualifiziert denn je. Es wäre geradezu dumm, dieses Reservoir an Talent und Persönlichkeit nicht nutzen zu wollen.
- Kein Unternehmen kann es sich heute und in Zukunft leisten, auf mehr Führungskompetenzen von Frauen zu verzichten.

5.6 Leitfadeninterview:

- Daten zur Person:

- Alter
- Familienstand bzw. Kinder
- Schulbildung
- Derzeitige Beschäftigung im Unternehmen

- Fragen im Zusammenhang mit Ausbildung und Karriere

- Warum sind Sie gerade in der IT? Wie sind Sie zu Hewlett & Packard gekommen?
- Wie verlief Ihre bisherige Karriere?
- Welche Trainings haben Sie nach Ihrer Ausbildung besucht?

- Waren Sie oder sind Sie Mitglied in einem Netzwerk?
- Wenn ja, in welchem und wie funktioniert Ihr Netzwerk?
- Hatten Sie ein Vorbild in der Kindheit und Jugend in Bezug auf IT?
- Wie verlief Ihr beruflicher Aufstieg? Hatten Sie Behinderungen? Könnten Sie mir bitte ein Beispiel dafür nennen?
- Wir von Ihnen als Frauen mehr im Job erwartet als von Männern?
- Gibt es Situationen, wo Sie lieber ein Mann gewesen wären? Wann waren Sie froh, eine Frau zu sein?
- Wie würden Sie sich selbst beschreiben, z. B. Führungsstil? Wie ist Ihr Umgang mit Hierarchie und Macht? Fühlen Sie sich als Frau im Unternehmen von allen MitarbeiterInnen anerkannt?
- Was würden Sie sich für weitere Frauenkarrieren wünschen?
- Können Sie mir von Ihren Zukunftsplänen erzählen?

- Fragen im Zusammenhang mit Familie und Karriere

- Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?
- Wie viele Stunden pro Woche machen Sie Telearbeit (Homeoffice)?
- Wie viele Stunden verbringen Sie pro Woche mit Ihrer Familie?
- Wer kümmert sich um den Haushalt und um die Kinderbetreuung (nur wenn Kinder vorhanden sind)?
- Wie lange waren Sie in Karenz? Wann sind Sie wieder ins Berufsleben eingestiegen? Welche Position hatten Sie nach dem Wiedereinstieg ins Berufsleben?

- Hat Ihnen die Firma im Bezug auf Familie und Karriere geholfen?
- Haben Sie das Familienservice von HP schon einmal in Anspruch genommen, wenn ja, welche Serviceleistungen haben Sie genutzt?
- Was würden Sie sich im Bezug auf Familie und Job wünschen?

- Fragen im Zusammenhang mit Gendermainstreaming bzw. Diversity Management

- Wie fließt Gendermainstreaming in Diversity Management bei HP ein?
- Warum gibt es bei HP Österreich keine Genderbeauftragte?
- Wie glauben Sie, kann man Frauen im Unternehmen mehr fördern, damit es mehr Frauen in Führungspositionen gibt?
- Wie werden junge Mitarbeiterinnen in Ihrem Unternehmen gefördert? Was bietet HP Ihnen an?
- Welche Wünsche haben die Mitarbeiterinnen? Wie wird auf Wünsche und Anregungen von Mitarbeiterinnen im Bezug auf Gleichbehandlung eingegangen?

6 Auswertung der empirischen Daten

6.1 Auswertung der allgemeinen Daten

- Alter/Familienstand/Kinder

Auf Wunsch der Interviewpartnerinnen halte ich diesen Teil sehr oberflächlich, damit die Betroffenen unter keinen Umständen erkannt werden können. Das Durchschnittsalter meiner Interviewpartnerinnen war 41,5 Jahren, davon war die Jüngste 31 Jahre und die Älteste 52 Jahre.

Mit Fünf Interviewpartnerinnen sind verheiratet, eine geschieden und vier sind ledig.

„Frau muss sich heute einfach entscheiden, entweder Führungsposition oder Kinder. Für beides ist es eine Frechheit, Kinder in die Welt zu setzen. Man soll das machen, was einem Freude macht und nicht der Gesellschaft eine Freude machen.“ (G.T.)

Die Anzahl der Kinder schwankt zwischen keine und zwei. Sieben Frauen haben Kinder, drei haben keine Kinder. Erwähnenswert ist es, dass Frauen unter 40 Jahren nur ein Kind haben. Frauen, die keine Kinder haben, gaben als Antwort, dass sie sich bewusst gegen Kinder in ihrem Leben entschieden haben, damit sie uneingeschränkt ihrer Karriere nachgehen können.

- Ausbildung, Bildungsgrad/derzeitige Beschäftigung bei HP

Zwei Frauen haben einen Handelsschulabschluss, drei die Matura, fünf ein Universitätsstudium (davon hat eine noch einen MBA

absolviert. Die fünf Frauen haben in folgenden Fächern einen Studienabschluss:

- Betriebswirtschaftslehre (Wirtschaftsuniversität)
- Wirtschaftsinformatik (Technische Universität)
- Handelswissenschaften (Wirtschaftsuniversität)
- Mathematik und Physik (Technische Universität)

Aus diesem Ergebnis geht hervor, dass Schulbildung nicht immer direkt mit der späteren beruflichen Stellung zusammenhängt. Sogar ohne Matura können höhere berufliche Positionen erreicht werden, jedoch mit vielen Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Berufsleben dieser befragten Frauen zählen Leistung und Erfolg stärker als der Nachweis hoher Bildungsabschlüsse.
Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, kann bzw. möchte ich keine genauen Jobbeschreibungen abgeben.
Fünf Frauen sind im „Verkauf (Sales)" tätig, eine im Bereich „Kredit- und Risikomanagement", zwei im Bereich „Services", und zwei Frauen sind im „Country-Management" vertreten .

- Warum IT-Branche/Firmenzugehörigkeit

Fünf Frauen wollten schon immer in der IT-Branche tätig sein. Für 3 Frauen war es ein reiner Zufall, dass sie für diese Unternehmen arbeiten. Drei Frauen hatten in den vorigen Firmen auch ein technisches Jobgebiet.

„Durch Zufall. Ich könnte nicht sagen, dass es geplant war, dass ich gerade in ein Unternehmen gehe, das sehr technisch orientiert ist. Denn ich hab ja eine ganz andere Ausbildung. Es war wie gesagt durch Zufall. Ich wollte einfach nicht mehr

in einem Geschäft am Samstag arbeiten. Daher habe ich mich einfach beworben.“(A.Z.

„Da ich schon immer während meiner Studienzeit in den Sommermonaten bei HP gearbeitet habe, war es klar, dass ich vielleicht nach meinem Abschluss weiterarbeiten werde. Kurz nach meinem Abschluss bekam ich ein Angebot.“ (G.T.)

Die Befragten sind zwischen 5 und 29 Jahren bei Hewlett & Packard beschäftigt. Somit kommt man zu dem Ergebnis, dass die IT zwar dynamisch und schnelllebig ist, jedoch die Mitarbeiterinnen lange bei HP bleiben und nicht die Firma bzw. den Job wechseln.

- Führungsposition und die Führung von Mitarbeiterinnen

Fast alle Befragten gaben als Antwort, dass sie seit zirka 2-4 Jahren eine Führungsposition haben. Dabei gaben Sie an, dass sie zwischen 7 und 52 Mitarbeiterinnen führen.
Mehr als die Hälfte der Befragten erwähnte, dass sie viele Abteilungen kennen gelernt hatten und erst nach vielen Jahren eine Führungsposition angeboten bekamen.

„Ich habe 10 Jahre keine leitende Position bekommen. Das war schon sehr lange Warterei (hämisches lachen)!“ (A.Z.)

„Als ich nach meiner Karenzzeit wieder in die Firma kam, wollte ich nur 80 Prozent arbeiten. Dann haben Sie mir einen Job als Führungskraft angeboten. Somit musste ich dann fast 200 Prozent arbeiten.“ (D.W.)

- Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle Befragten sind sich im Punkto Weiterbildung einig. Die Frauen machten bzw. machen alle Pflichttrainings, die über die Firma angeboten werden.
Mehr als die Hälfte von den Frauen interessieren sich auch für die Seminare, die keine Pflichtanwesenheit erfordern, wie z. B.

- Trainings zu Wissensmanagement
- Energietankstelle
- Antistress-Seminare
- Zeitmanagement
- Sprachschulungen, z. B. Business Englisch, Spanisch

Diese Weiterbildungsangebote müssen von den Teilnehmerinnen in der Freizeit absolviert werden, entweder vor oder nach der Arbeitszeit.
Fünf Frauen haben erwähnt, dass sie sich selbst die Trainingsliste ansehen, denn sie bekommen keine Infos, welche Seminare sie besuchen müssen, damit sie z. B. eine Gehaltserhöhung erhalten. Hauptsächlich werden auch nur spezielle Produktschulungen angeboten. Eigene Führungsseminare etc. gibt es keine.

- **Vorbilder in der Kindheit/Jugend im Bezug auf Technik**

Zwei der Frauen hatten in ihrer Kindheit und Jugend kein Vorbild im Bezug auf Technik und Computer. Alle anderen hatten entweder Familie oder Freunde als Vorbilder, wobei zu erwähnen ist, dass die meisten Familienmitglieder entweder schon in der IT arbeiteten bzw.

eine technische Ausbildung absolvierten. Somit ist die Computer-Affinität gegeben.

„Mein Vorbild oder auch Idol war meine Mutter. Sie hatte ein technisches Studium gemacht. Somit war es für mich klar, dass ich dasselbe studiere. Meine Mutter hatte auch ein sehr seltenes Studium für Frauen gewählt. Ich wusste schon vorher, dass in diesem Bereich hauptsächlich Männer sind." (J.Q.)

„Ich hatte kein Vorbild auf IT, Computer waren ja noch nicht so verbreitet. Nach der Matura wollte ich unbedingt ein Lehramtsstudium machen. Da hat mir mein Vertrauenslehrer gesagt, dass ich ja nicht Lehrerin werden sollte, da die Jobaussichten nicht so gut sind. Ich sollte doch was Technisches machen. Somit begann ich mein Studium auf der TU. Es hat mich Anfangs nicht wirklich interessiert. Außerdem war ich immer die einzige Frau in den Lehrveranstaltungen. Später änderte ich meine Einstellung und somit konnte ich das Studium auch abschließen." (F.U.)

- Karrierehindernisse – Barrieren/Netzwerke

Nach den Barrieren in ihrer Karriere befragt, gaben 8 Personen an, dass sie berufliche Barrieren erlebt haben bzw. jetzt auch noch erleben.

„Aber das durchlebt eh jede Frau in diesem Unternehmen. Wennst net mit dem Chef essen etc. gehst, dann wird er dich auch nicht berücksichtigen, wenn es eine Umstrukturierung gibt." (A.Z.)

Fünf Frauen sehen die „Gläserne Decke" als großes Hindernis. Gerade die jüngeren Frauen geben an, dass sie keine Hilfe von den erfahrenen Frauen erhalten – unter dem Motto: „da muss ein jeder durch (Zitat B.Y.)

„Den Männern wird bei jeder Umstrukturierung neue Jobs angeboten, manche Jobs hätte ich auch gerne gehabt, irgendwann möchte man sich nichts mehr von den jüngeren sagen lassen." (C.X.)

„…gerade nach einer Firmenfusion gibt es viele Barrieren, denn die Kauffirma gibt die Führung an und behindert somit die andern von der gekauften Firma. Es wird einem genau auf die Finger geschaut, man darf nur Ja oder Nein sagen, und man kann nicht so sein, wie man möchte bzw. wie man ist. Wann man nach Hause geht oder wann man Gleitzeit macht. Also ich kenne da schon einiges. …auf der sexuellen Ebene habe ich es noch nicht gesehen, aber das Runterspielen das gibt es schon. Ein paar Mitarbeiter haben auf eine ältere Mitarbeiterin geschimpft, diese ist schon sehr lange im Unternehmen. Diese Personen meinten, was will den die, die arbeitet ja viel zu langsam und sehen tut sie auch nicht so gut." (B.Y.)

Drei Frauen gaben an, nicht zu informellen Informationen zu gelangen, da sie nicht am Abend mit auf ein Bier mit ihrem Chef gehen können.

„Gerade zu Beginn hat man Barrieren. Irgendwann hören die dann auf und man kann seinen Job gut weitermachen. Jedoch höre ich von anderen Kolleginnen, dass es keine Frau leicht hat. Größtenteils gehen die Barrieren von Frauen aus." (F.U.)

Die Interviewpartnerinnen, die ein Studium absolvierten, sehen auch die niedrigeren Gehälter als Barrieren für Frauen an. Es ist erwiesen, dass, bei gleicher Qualifikation, trotz Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, Frauen um noch vieles weniger verdienen als Männer.
Adele Brehm meint dazu, Frauen würden sich auch zu wenig um ihre Gehälter kümmern, wären zu bescheiden und würden zu wenig informiert werden (Adele Brehm 1995).
Frauen müssen selbst aktiv werden, damit sie die gleichen Rechte wie die Männer erlangen.

Eine Interviewpartnerin gab an, dass ihr Kind für sie zur Barriere wurde.
Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere gilt als größtes Karrierehindernis.
„… man weiß nicht mehr weiter. In der Arbeit ist so viel z u tun, und man sollte sein Kind vom Kindergarten abholen. Von der Kollegschaft wird man dumm angesehen und es wird hinter dem Rücken getratscht, wenn man um 17 Uhr nach Hause geht bzw. am Freitag gegen Mittag heimgeht." (D.W.)

Lutowsky (1997, S. 18ff) sieht im Vergleich in die Medienbranche, Journalistinnen mit folgende sechs Formen der Diskriminierung konfrontiert:
1) Die gläserne Decke: gerade ab der Position der Ressortleiterin gibt es für Frauen so gut wie keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten.
2) Sexistischer Sprachgebrauch: wird Sprache dazu verwendet, einen bestimmten Geschlecht, Schaden zuzufügen, so ist das sexistisch.
Zitat Senta Trömel-Plötz (1993, S. 53):
„Sprache ist sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistungen ignoriert, wenn sie Frauen nur in Abhängigkeit von und Unterordnung zu Männern beschreibt, wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt und ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten abspricht und wenn sie Frauen durch herablassende Sprache demütigt und lächerlich macht."

Weiteres verweist Lutowsky auf die Dominanz männlicher Formen in der deutschen Sprache, die sexistischen Sprachgebrauch erleichtert.
3) Geschlechtsrollenstereotype und Vorurteile gegenüber Frauen: Aufgrund von vielen festgefahrenen Vorurteilen gegenüber Frauen, wie „Frauen eignen sich nicht für Führungspositionen" oder Frauen sind der Kinder wegen nur begrenzt einsatzfähig" – um nur einige zu

nennen, werden Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen gehemmt und nicht vollwertig wahrgenommen.
4) Mobbing und Intrigen
5) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
6) Lohn- und Einkommensgefälle

„… ich weiß, dass ich sicher weniger als ein Mann verdiene, jedoch ist mir das egal, denn wichtig ist nur, dass ich jetzt dieses Aufgabengebiet habe. Aufregen tu ich mich nicht." (I.R.)

Die Hälfte der Frauen ist Mitglied in einem Frauennetzwerk, teils intern, teils extern.
Die anderen fünf Frauen sehen keinen Sinn darin, sich zu fördern bzw. zu unterstützen. Sie sind der Meinung, dass es zu schade für ihre Zeit ist. Jedoch haben sie innerhalb des Unternehmens ihre Kontaktpersonen, bei denen sie sich austauschen können.
„…in unserem internen Netzwerk sind sonst ja keine Führungskräfte dabei, nicht einmal welche vom Country Management. Es wird von den männlichen Kollegen als „Kaffeetratsch" bezeichnet. (A.Z.)

„..meine ehemaligen StudienkollegInnen sind mein Netzwerk. Wir besprechen uns und geben Tipps. Innerhalb der Organisation hat man natürlich auch seine vertrauten Personen, an die man sich wendet, wenn es mal Probleme gibt."(G.T.)

Die Frage, ob sich die Frauen in ihrer Führungsposition von ihren Kolleginnen und Kollegen anerkannt fühlen ergab folgende Antwort:
Innerhalb der eigenen Abteilung fühlten sich alle Personen anerkannt; vier fühlen sich vom Rest nicht anerkannt; die anderen machten dazu keine Angaben.
Was für Männer selbstverständlich ist, ist bei Frauen noch lange nicht der Fall. Frauen müssen sich tagtäglich beweisen, dass sie genau so

gut sind wie Männer. Sehr oft müssen sie sogar noch besser sein als diese. Die Leistungen und Qualifizierung werden genauer beobachtet und bewertet.

„.. von Frauen wird mehr erwartet, müssen immer schnell, besser und immer erreichbar sein, auch am Abend. Weiters wird es von den anderen in der Firma als gut angesehen, wenn man am Abend bzw. in aller früh schon seine Emails verschickt – Wochenenden sind auch immer gut, wenn man am Samstag Homeworking macht." (B.Y.)

Besonders schwer haben es diese Frauen, die einen technischen Hochschulabschluss haben, denn sie müssen sich gerade bei ihren männlichen Kollegen besonders beweisen. Eine Befragte gab an, dass sie mitbekommen hat, wie ihre Kollegen ihren Abschluss in Frage gestellt haben.

- weitere Frauenkarrieren, eigene Zukunftspläne

Alle befragten Frauen würden sich mehr Frauen in der Führungsetage wünschen. Sie sind aber der Meinung, dass es die Frauen nur dann schaffen, wenn sie eine gute Ausbildung und hervorragende Leistungen im Job mitbringen. Alle Frauen sollen sich im Unternehmen unterstützen und fördern. Eine Interviewpartnerin vertritt die Meinung, dass sich die Frauen auch mehr zutrauen müssten. Hindernisse gibt es sowieso! Man muss einfach lernen, hart zu sein, auch wenn man es den anderen nicht immer recht machen kann.
Damit es mehr Frauen in Führungspositionen gibt, benötigen Frauen Unterstützung von ihren Männern und Arbeitgebern sowie berufliche und soziale Netzwerke zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Drei Frauen haben weitere Zukunftspläne, sie wollen unbedingt einen neuen Job auf internationaler Ebene. Alle anderen sind zufrieden mit dem, was sie jetzt haben. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn sie mehr Freizeit hätten.

- Familie und Karriere

Auf die Frage wie viele Stunden Frauen in Führungspositionen pro Woche arbeiten, bekam ich folgende Antwort:
Alle Frauen arbeiten zwischen 45 und 60 Stunden pro Woche. Unter Telearbeit verstehen sie, dass sie sich nach der Kernarbeitszeit sich noch einmal von zu Hause einloggen bzw. auch am Wochenende arbeiten. Den Rest verbringen sie mit der Familie. Wie schon bei den allgemeinen Daten ersichtlich, haben sieben Frauen Kinder, davon müssen sich vier Frauen um minderjährige Kinder kümmern.
Eine Befragte hält Kinder und Karriere für völlig unvereinbar, deshalb hat sie sich auch bewusst gegen Kinder entschieden.
Eine Interviewpartnerin vertritt die Meinung, dass nur Frauen in den Chefsessel sollten, die keine Kinder haben.
Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist im Unternehmen nicht gegeben. Frauen in Führungspositionen müssen immer im Büro sein, können keinen ganzen Tag Teleworking machen, sollen immer erreichbar sein.

„...Ich habe jetzt eine Unterstützung – eine Assistentin bekommen, die mir ein wenig unter die Arme greift. Denn damit ich halt auch einmal so um 17 Uhr nach Hause gehen kann, oder am Freitag um 14 Uhr.
Wenn ich diese Abende habe, dann genügt mir das auch, denn mein Sohn ist ja auch den ganzen Tag in der Schule und im Hort und kommt daher auch erst am Abend nach Hause. Haarig ist es nur, wenn man bis 19 Uhr oder 20 Uhr in der Firma sitzen muss. Das kommt leider auch sehr oft vor.“ (B.Y.)

Die Interviewpartnerinnen müssen nicht nur im Job top sein, sondern sich auch noch um die Kindererziehung und um den Haushalt kümmern. Viele von ihnen bekommen zwar Unterstützung von den Eltern, d. h. die Großeltern kümmern sich um die Enkel, die anderen müssen sich mit Haushaltshilfen, Putzfrauen und Kindernanny's helfen.
Bei drei Frauen waren die Kinder schon älter bzw. außer Haus, als sie die Führungsposition übernahmen. Dadurch hatten sie weniger Betreuungspflichten und konnten sich voll und ganz dem Beruf widmen. Aufgrund der Kinderbetreuungspflichten kommen gerade Frauen mit Kindern im Allgemeinen später in Führungspositionen als Frauen ohne Kinder.
Der Wiedereinstieg nach der Karenz war für die Frauen schwierig. Alle Frauen mit Kindern gingen nach einem halben Jahr wieder arbeiten. Vier gingen zuerst einer Teilzeitbeschäftigung nach, die anderen drei Personen stiegen in Vollzeitjobs ein. Eine Frau bekam einen internationalen Job kurz nach der Babypause angeboten. Für sie war es besonders schwierig, denn zu Hause war der Säugling und in der Firma warteten die Kunden und Geschäftspartner.
„Es war ein Horror, ich hatte immer so ein schlechtes Gewissen. Ich musste immer 200 Prozent geben. In der Firma war viel zu tun und daheim der Säugling. Gott sei Dank habe ich dann psychologische Hilfe in Anspruch genommen, diese war nicht von der Firma sondern extern. Heute habe ich eine gute Balance zwischen Job und Kind. Von der Firma hätte ich mir mehr Unterstützung erwartet, insbesondere vom Country Management." (D.W.)

Wie schon in der Firmenvorstellung erwähnt, bietet HP ein Familienservice an. Bei diesem Service können Mitarbeiterinnen kostenlos Beratungsgespräche in Anspruch nehmen und sie erhalten Unterstützung in Familienangelegenheiten. Das Unternehmen erhält vom Familienservice zwar eine Auflistung, in

welchen Bereichen Unterstützung geboten wird, jedoch erfährt das Unternehmen nicht die Namen der Nutzer. Somit wird Anonymität gewährt.
Alle Frauen haben von dieser Einrichtung schon gehört, jedoch noch nie in Anspruch genommen. Alle sind der Meinung, dass zu wenig Werbung für das „Familienservice" gemacht wird.

Es gibt sehr viele Zukunftswünsche im Bezug auf Karriere und Familie von den befragten Frauen, wie z.B.:

- Die Leistung im Beruf sollte im Vordergrund stehen und nicht wie viele Überstunden ein Mitarbeiter/in macht.
- Damit viele Mitarbeiterinnen entlastet werden, sollte mehr Personen eingestellt werden.
- Mehr Förderungsmaßnahmen im Bereich Kind und Karriere, z. B. Betriebskindergarten.
- Bei Krankheit des Kindes sollte sich der Arbeitgeber nicht querstellen sondern zum Dialog bereit sein.

„…es ist nie der richtige Zeitpunkt da fürs Kinderkriegen, jedenfalls für mich nicht. Früher hatte ich mein Studium als Lebensaufgabe, jetzt diese Position. Wenn man etwas erreichen will, dann geht das nun mal nur ohne Kinder." (J.Q.)

Die Kinderlosigkeit wird als größter Preis für die Karriere gesehen. Es ist nicht immer die richtige Entscheidung für oder gegen Kinder. In vielen Fällen wird die Entscheidung einfach hinausgeschoben, bis es zu spät ist. Frauen in Führungspositionen leben oft alleine und verzichten weitgehend auf eine eigene Familie. Sie widmen sich ausschließlich dem Beruf und beziehen daraus auch ihr Selbstwertgefühl.

- Gendermainstreaming bzw. Diversity Management

Auch Hewlett Packard widmet sich dem Problem von Diversity bzw. Diversity Management. Jedoch gibt es bei HP Österreich keine eigene Stelle, die sich diesen Problemen annimmt. Es gibt zwar eine weltweite und europaweite Abteilung, die sich mit Diversityproblemen beschäftigt, jedoch kümmert man sich dort um folgende Themen der Diskriminierung:

- Abstammung bzw. „Rasse"
- Nationalität
- Religion
- Sprache
- Sexuelle Orientierung

„Glaubte nicht, dass die Gleichbehandlung richtig funktioniert, ich die HR Chefin noch nicht gesehen, dass diese sich für solche Dinge einsetzt etc. Das Team soll bewirken, dass die Posten gerecht vergeben werden und das es gerechte Bezahlung gibt." (A.Z.)

„…mein Team ist sehr durchgemischt, schaue sehr darauf, dass ich alle gleich behandle. Innerhalb HP gibt es eher keine Gleichberechtigung. Die Posten werden irgendwie vergeben." (D.W.)

„Gute Frage, ich habe mich mit dem noch nie befasst. Denke mal, Männer mit mehr Bildung denken sehr loyal, bei denen gibt es keine Gleichbehandlungsprobleme. Es gibt aber sehr viele Machos in Toppositionen, diese stufen Frauen auch hier weiterhin ab. Das ist gerade im Sales verbreitet." (H.S.)

Einen Vergleich in die Medienbranche ergab, dass bei deutschen Rundfunkanstalten 19 Prozent der Frauen als Redakteurinnen vor, nur mehr 6 Prozent Redaktionsleiterinnen und gerade noch 2Prozent

als Hauptabteilungsleiterinnen. Nach wie vor ist es auch im Journalismus ganz deutlich männerdominiert, und das, obwohl mehr Frauen als Männer eine journalistische oder kommunikationswissenschaftliche Ausbildung haben und auch beim Berufseinstieg bereits ungefähr zehn Jahre die Mehrheit bilden. Trotzdem haben in Deutschland nur 0,5 Prozent aller Tageszeitungen eine Chefredakteurin, immerhin, denn in Österreich findet sich nach wie vor keine Einzige, ein Ergebnis, das auch Lutowsky in ihrer Untersuchung bestätigt.
Lt. Dorer sind im Bereich des österreichischen Tageszeitungsjournalismus 78 Prozent aller Journalistinnen in unteren hierarchischen Positionen tätig, 4Prozent sind stellvertretende Ressortleiterinnen, 15 Prozent Ressortleiterinnen und 3Prozent stellvertretende Chefredakteurinnen, wobei sie darauf verweist, dass

„das Vordringen einer Frau in die höchste Führungsebene eines Mediums parallel läuft mit einer Verminderung des Frauenanteils in der nächst darunter gelegenen Hierachieebene, deren Positionen ebenfalls zu den Führungspositionen zählten. Damit wird Frauen die nötige weibliche Unterstützung seitens der nächsten Führungsebene entzogen, womit insgesamt der Frauenanteil in Toppositionen auf einem Minimum gehalten werden kann.“

Auf die Frage, ob es für sie vom Vorteil wäre, wenn es eine Genderbeauftragte bzw. ein Team für Genderfragen geben würde, waren sich alle einig. Für die Zukunft wäre es wünschenswert, wenn es ein Team dafür gibt, jedoch nur unter bestimmten Kriterien wie z. B. eine neue Abteilung mit sehr gut qualifizierten Mitarbeiterinnen.

„…wäre super, ein Team, das sich um Förderprogramme für z. B. ältere Mitarbeiterinnen kümmert. Denn jetzt wird ja für uns Alten nichts gemacht.“ (A.Z.)

„Wäre gut, jedoch sollte jeder Mitarbeiter auch zu einem Vorgesetzten gehen können um mit ihm solche Probleme zu besprechen. Nicht einmal der Betriebsrat erreicht was, nähre Auskünfte gebe ich dazu nicht ab. Also was soll ein Genderteam bewirken können? Die müssen sich ja auch der Geschäftsleitung beugen." (B.Y.)

„so etwas fehlt, sollte eigentlich eingeführt werden, ein externes Team, sieht alles objektiv und kann Veränderungen besser durchführen." (D.W.)

Auf die Frage, wie junge Mitarbeiterinnen im Unternehmen gefördert werden, bekam ich eine eindeutige Antwort.
Es gibt ein so genanntes „Top-Team", dort werden die Führungskräfte von morgen ausgebildet. Wenn eine neue Stelle im Management frei wird, würde nur jemand die Stelle bekommen, der in diesem Team dabei war.
Neun Frauen sind jedoch der Meinung, dass es keine Förderprogramme für junge Frauen im Unternehmen gibt. Sie gaben als Antwort, dass es von der Förderung des Vorgesetzten abhängt, ob leitende Positionen in Reichweite kommen.
Generelle Förderungsmaßnahmen müssten von der Geschäftsleitung ausgearbeitet und gelebt werden.

„…Top Team, jedoch kommt man nur hinein, wenn man kommunikativ gut drauf ist. Derzeit sind da ja auch nur eine Hand voll Frauen drinnen. Frag mich auch, wer die nominiert hat." Ich würde auch gerne in dieses Team kommen, weiß aber nicht, wie ich das anstellen soll. Mein Vorgesetzter meinte dazu, dass er es ohne Topteam zur Führungskraft geschafft hat…(B.Y.)

Wir kommen somit zu dem Ergebnis, dass es keine speziellen Förderungsmaßnahmen für Frauen bei Hewlett Packard gibt. Karenz, Wiedereinstieg nach der Babypause, Telearbeit sollte in einem IT-Konzern nicht als reines Frauen-Fördermaßnahme gesehen werden. Einer jeden Frau, gerade nach der Babypause, sollte ein

Notebook zur Verfügung gestellt werden, damit sie auch von zu Hause aus arbeiten kann.
Die Frauen wünschen sich für die Zukunft mehr Lob und Anerkennung. Die Frauen, die eine Spitzenposition im Unternehmen haben, müssen ihr Wissen und ihre Kompetenzen täglich beweisen. Wichtig anzuführen ist noch, dass es im Unternehmen besonders wichtig ist, wie lange man am Abend arbeitet. Die Firma sollte mehr auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen eingehen.

6.2 Interpretationen der Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen in Führungspositionen des Informations- und Kommunikationstechnologie-Sektors stark unterrepräsentiert sind. Dieses Ergebnis lässt sich durch die Befragung der Mitarbeiterinnen bei Hewlett Packard festigen.
Durch die Befragung ging hervor, dass das Durchschnittsalter bei Frauen in Führungspositionen 41,5 Jahre beträgt. Bei Männern beträgt dieses 35 Jahre. Eine jüngere Frau hat nach den Ansichten der Interviewpartnerinnen keine Chance, eine Führungsposition zu bekommen. Bei vielen der befragten Personen kam hervor, dass sie Barrieren beim Karriereaufstieg hatten z. B. kam es öfter vor, dass ein Mann bevorzugt wurde, der offensichtlich schlechter für diese Stelle qualifiziert war als die Frau.
Die Weiterbildungsmaßnahmen waren größtenteils vor und nach der Arbeitszeit zu absolvieren. Somit hatten viele Teilnehmerinnen überhaupt keine Zeit mehr, sich um ihre Kinder bzw. Familie zu kümmern. Gerade Frauen mit kleinen Kindern hatten bzw. haben dadurch ein schlechtes Gewissen gegenüber der Familie.
In diesem Zusammenhang wünschen sich die Interviewpartnerinnen, dass sie mehr Unterstützung von der

Geschäftsleitung erhalten. Neben mehr Chancengleichheit, z. B. bei der Besetzung von internen Positionen, gleicher Bezahlung und Gleichberechtigung bei der Ausübung von Telearbeit, könnten sie sich ein Büro für Genderfragen vorstellen. Zurzeit ist es den befragten Personen nicht möglich, sich an die Verantwortlichen der Personalabteilung bzw. den Betriebsrat zu wenden. „Vertrauen und Unterstützung" ist den Interviewpartnerinnen sehr wichtig.
Auf die Wünsche, Beschwerden oder Anregungen von MitarbeiterInnen wird bei Hewlett Packard nicht eingegangen. Es gibt zwar einmal pro Jahr eine MitarbeiterInnen-Befragung, „voice of the workforce", und die negativen Ergebnisse innerhalb der jeweiligen Teams präsentiert, jedoch sind danach keine Änderungen erkennbar. Auch auf die berufliche Zielsetzung der MitarbeiterInnen gehen sehr viele Vorgesetzte nicht ein. Somit können sich viele nicht weiterentwickeln.
Eigene Mentorin Projekte oder spezielle Schulungen für Frauen in Führungspositionen werden nicht angeboten. In diesem Zusammenhang wäre es sehr empfehlenswert, dass sich alle Frauen in höheren Positionen zu einem Netzwerk zusammenschließen, sich gegenseitig unterstützen und ihre Erfahrungen an Jüngere weitergeben. Dies könnte z. B. in regelmäßigen Workshops abgehalten werden. Mentoring-Projekte werden hauptsächlich am Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses angeboten, d. h. ein/e neue/r Mitarbeiter/in beginnt im Unternehmen und bekommt einen Kollegen, der mit ihm diese Partnerschaft eingeht. Jedoch wird nicht genau ausgewählt ob die beiden zusammenpassen oder nicht. Aus den Befragungen ging hervor, dass die Mentoring-Projekte nur den einen Sinn vertreten, dass man dem neuen Mitarbeiter eine Hilfestellung gibt. Diese Partnerschaften waren zeitlich begrenzt – nach einem Monat ist diese beendet.

Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ist für die Befragten ein sehr großes Problem. Gerade der Wunsch nach einem erfüllten Familien- und Arbeitsleben wird von den Mitarbeiterinnen immer deutlicher formuliert. Die Menschen haben ein neues Verständnis für Arbeits- und Erholungsphasen. Damit zeigen Frauen und Männer, dass sie nicht mehr auf die alten Rollen festgelegt sind. Frauen wollen sich heute nicht mehr zwischen Kindern und Karriere entscheiden, sondern sie wollen sich für beides entscheiden. Wie man aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung sehen kann, ist es bei den Befragten nicht möglich, die Kindererziehung bzw. Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen. Das Unternehmen gewährt keine Familienphasen, keine Wiedereinstiegshilfen, keine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, keine Vater- bzw. Mutterschaftsurlaube und keine Qualifizierung in und nach der Familienphase.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung müssen viel mehr Aufklärungsarbeit im Bereich Chancengleichheit durchführen, damit es in Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen gibt. Ratsam ist es, Hilfe von Außen in Anspruch zu nehmen. Auch wenn es Anfangs schwierig erscheint, später wird der Erfolg eines solchen Projektes sichtbar sein. Seminare sind nur dann sinnvoll, wenn die Geschäftsleitung ein eindeutiges Votum für ein frauenfreundliches Klima abgegeben hat. Alle Qualifizierungsmaßnahmen sollten so gestaltet sein, dass sie auch von den Rahmenbedingungen auf die Situation von Frauen in der Babypause zugeschnitten sind. Kinderbetreuung muss heute selbstverständlich sein. US-Amerikanische Untersuchungen der letzten Jahre stützen die Behauptung, dass familienfreundliche Unternehmenspolitik die Effizienz und damit den Profit steigert:

z. B. bei Johnson + Johnson zeigte eine Evaluierung von Sozialleistungsprogrammen, dass 71 Prozent derjenigen Beschäftigten, die diese Angebote in Anspruch nehmen, gerade auch wegen dieser Programme dem Unternehmen die Treue hielten. Sogar 58 Prozent der Beschäftigten, die diese Angebote nicht in Anspruch nahmen, stuften sie als wichtig ein. (vgl. Dorothea Assig, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, 1996, S. 257)
Eine weitere Studie einer Bostoner Forschungs- und Beratungsfirma wies nach, dass für jeden Dollar, den Firmen für flexible Arbeitszeitkonzepte und familienfreundliche Sozialleistungen ausgeben, zwei bis sechs Dollar durch geringeren Abwesenheit der Mitarbeiter, erhöhte Motivation und größere Personalstabilität wieder hereinkommen. (vgl. Working Woman, February 1995, S. 16)

Amerikanische und Skandinavische Unternehmen zeigen immer mehr Engagement zur Kinderbetreuung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betriebe schaffen zusätzliche Betreuungsplätze und bzw. oder beteiligen sich an Vermittlungs-Service-Einrichtungen.
Die Hälfte der Befragten Mitarbeiterinnen teilte mir mit, dass sie bei der Wahl des neuen Betriebsgebäudes kein Mitbestimmungsrecht hatten. Aus diesem Grund sind sie mit der Planung nicht zufrieden, da z. B. ein Betriebskindergarten fehle. Gerade ein amerikanischer Konzern sollte bei der Wahl eines neuen Standortes nicht auf betriebsnahe Kinderbetreuung vergessen.
Der Konzern Bertelsmann hat 1992 die „ Villa Kunterbunt“ als arbeitsplatznahe Kindertagesstätte eröffnet und 1993 eine zweite, die „Villa Sonnenschein“. Die Firma finanzierte die Umbauten für die beiden Gebäude mit DM 1,5 Millionen und unterstützt den Trägerverein finanziell.

Ein kleiner Ausschnitt aus der Betriebszeitung von Bertelsmann soll verdeutlichen, wie Kinderbetreuung im Unternehmen aussieht:

„Die Kindertagesstätte soll vor allem den Eltern eine Entlastung bieten, die im Umfeld der Tageseinrichtung ihren Arbeitsplatz haben, und ihre Kinder nicht wohnbereichsnah und arbeitszeitübergreifend betreuen lassen können. Ein Teil der Plätze wird auch an externe Kinder vergeben. (…) die Vergabe der Plätze ist nicht an den zeitlichen Einwand der Anmeldungen gebunden, sondern unterliegt sozialen und pädagogischen Kriterien. Es werden ausschließlich Tageskinder aufgenommen, also Kinder, die ganztags betreut werden. (….)
Die Elternbeiträge werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen nur für das erste Kind erhoben. Jedes weitere Kind besucht die Kindertagesstätte kostenlos.

Betriebsnahe und damit arbeitsplatznahe Kinderbetreuungseinrichtungen sind auch in Kooperation mehrere Unternehmen möglich.

6.3 Aktualisierung der Interviewergebnisse (2008-2009)

Was hat sich nun in den letzten Jahren beim großen IT Konzern „Hewlett Packard“ getan? Der Konzern bekam für die Weiterführung der Diversity Grundsätze weltweit viele Preise. In meiner Recherche im Internet fand ich keinen anderen Konzern, der so viel in diesem Bereich macht (Nationalität, Rasse, Religion, Frauenförderung).
Jedoch zu erwähnen ist, dass die weltweite Geschäftsführung nicht mehr eine Frau inne hat, sondern nach der Ablöse von Carleton S. Fiorina (Geschäftsführerin von Hewlett Packard von 2000—2005) wieder ein Mann ausgewählt wurde, nämlich Mark Hurd. Beim Vergleich der beiden Lebensläufe ist erkennbar, dass Frau Fiorina deutlich besser gebildet ist als Herr Hurd (Vergleich der Lebensläufe,

abrufbar auf www.hp.com/at). Warum wurde Sie abgelöst und wie werden die Manager der Zukunft ausgewählt?
In diesem Zusammenhang habe ich auch meine Interviewpartnerinnen wieder befragt und wollte von Ihnen wissen, wie sie die letzten Jahre bei dieser Firma verbracht hatten:

„Sehr schade, dass Carly Fiorina nicht mehr im Unternehmen ist. Sie hat dem neuen Frauenbild im Unternehmen sehr gut getan. Auch wir wurden dadurch anders im Unternehmen und bei unseren Geschäftspartner und Kunden angesehen. Die Trainingsmodelle wurden verstärkt auf das Thema Frauen in Führungspositionen und Frauen und Familie ausgebaut. Warum Carly Fiorina das Unternehmen verlassen wurde kann ich nur so beantworten, sie hat die hohen Ziele der Shareholders nicht erfüllen können - daher wurde sie abgelöst." D.W.

Was ist aus Carleton S. Fiorina geworden?
Von 2000 bis 2005 wurde Fiorina vom US-Wirtschaftsmagazin Fortune sechs Jahre in Folge zur mächtigsten Frau in der Wirtschaft gekürt. Nach einer internen Auseinandersetzung mit dem Verwaltungsrat von Hewlett-Packard über die Weitergabe vertraulicher Informationen an die Presse entließ dieser Fiorina am 9. Februar 2005 ohne Angabe von Gründen. Ihre Abfindung belief sich auf insgesamt mehr als 21 Millionen US-Dollar. Seit ihrer Entlassung bei Hewlett-Packard hat Frau Fiorina viele Angebote für Unternehmensleitungen und politische Ämter abgelehnt. Sie war als mögliche Nachfolgerin der US-Notenbank im Jahr 2006 im Gespräch, stattdessen arbeitete sie akribisch an ihrer Autobiographie, die im Herbst 2006 unter dem Titel „Touch Choices" (Mit harten Bandagen) erschien. Bei der letzten US-Präsidentenwahl war Carly Fiorina im Beraterstab von John McCain. Wenn die Republikaner den Einzug ins Weiße Haus geschafft hätten, wäre Frau Fiorina möglicherweise Wirtschaftsministerin geworden. Wie

auch schon das Handelsblatt titulierte; „Carly Fiorina: In Silicon Valley gefallen, in Washington aufgewacht!“ (http://www.handelsblatt.com/politik/news/carly-fiorina-in-silicon-valley-gefallen-in-washington-aufgewacht;2048432 zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Von den zehn Interviewpartnerinnen konnte ich nur mehr acht Frauen für ein Update befragen. Zwei Frauen schieden aufgrund eines Finanzskandals aus der Firma aus. Eine Befragte war Finanzchefin und wechselte dann zu einem anderen Unternehmen, die andere wurde Mitte Mai zu einer unbedingten Haftstrafe verurteilt. Da das Urteil noch nicht rechtskräftig ist, kann ich daher nicht genau darauf eingehen. (http://wien.orf.at/stories/361728, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Von den acht Frauen sind noch 5 davon im gleichen Jobgebiet und haben ihre Führungsrolle ausgebaut, da das Team gewachsen ist. Die restlichen drei Frauen wechselten in andere Länderorganisationen, darunter auch die Personalverantwortliche von HP Österreich.

„…durch den Finanzskandal musste das gesamte Management Team abtreten und neue Personen wurden dafür ausgewählt, ich finde es sehr schade, dass fast alle Positionen mit externen Personen besetzt wurden, denn wir haben sehr gute und qualifizierte Personen im Unternehmen. Außerdem werden diese ja auch im Top-Programm dafür ausgebildet. Wie man aber bei der Auswahl sieht, müssen die Frauen deutlich mehr an Bildung und Erfahrung mitbringen als die Männer. “ (A.Z.)

Es hat sich in den letzten Jahren bei HP noch nicht viel getan. Das Unternehmen hat zwar viele Programme zur Förderung von Diversity (Mentoringprogramme, Genderbeauftragte...), jedoch werden diese nicht in allen Ländern umgesetzt. Nach Rücksprache mit den Interviewpartnerinnen, stellt sich die Frage, wie im Jahr 2008

Führungspersönlichkeiten ausgewählt werden? Denn das neue Management besteht nur mehr aus zwei Frauen (vorher drei Frauen).

„... wenn sich ein/e Mitarbeiter/in ungerecht behandelt fühlt, dann könnte der/sie an eine Human Ressource Mitarbeiterin wenden, die muss aber im speziellen für seine/ihre Business-Unit (Abteilung) zuständig sein. Meiner Meinung sind die Damen (die gesamte HR-Abteilung ist von Frauen besetzt) nicht besonders geschult, denn diese Kolleginnen haben ja eine lange Jobbeschreibung. Genderthemen bzw. Diversity führen sie am Rande..." B.Y.

Sehr positiv erwähnen meine Interviewpartnerinnen die Vereinbarkeit zwischen Job und Familie. Denn diese verbesserte sich n den letzen Jahren sehr, nun ist es allen Mitarbeitern erlaubt, jederzeit Telearbeit zu betreiben. Die Bereitschaft für Mehrarbeit ist somit auch gegeben, da sich der Mitarbeiter jederzeit von zu Hause aus einloggen kann. Einen eigenen Betriebskindergarten gibt es aber bis dato noch immer nicht.

„… ich weiß gar nicht, wie viele Stunden ich genau pro Woche arbeite. Aber in den letzten vier Jahren war ich nie krank gemeldet, denn wenn ich mich nicht gut fühle, dann bleibe ich sowieso gleich daheim und kann mich von zu Hause aus einloggen und arbeiten. Ich finde, es bringt einem Unternehmen schon sehr viel, wenn die Mitarbeiter jederzeit von zu Hause arbeiten können. Bedenkt man, was alleine ein Krankenstand kostet! Selbstverständlich ist mir bewusst, dass ich deutlich mehr arbeite als vielleicht andere Personen in anderen Unternehmen. Aber dafür kann ich es mir selbst einteilen und ich brauche z. B. keinen Babysitter etc…." A.Z.

Einen Vergleich in die Pharambranche möchte ich gerne anführen, denn der deutsche Pharmakonzern „Böhringer Ingelheim" in Österreich (Wien) hat zirka 1233 MitarbeiterInnen und stellt seinen MitarbeiterInnen einen Betriebskindergarten zur Verfügung. Diese Einrichtung steht für alle Kinder von MitarbeiterInnen der Pharmafirma Böhringer-Ingelheim, aber auch für externe Kinder zur

Verfügung. Mit so einem Benefit können karenzierte Mütter schnellstmöglich wieder in Ihr „altes“ Jobgebiet zurückkommen. (http://www.kinderinwien.at/go.htm, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Von den acht befragten Frauen hat nur eine Frau eine Familie gegründet. Alle anderen sieben haben in den letzten Jahren keine Kinder bekommen und sich generell gegen Kinder entschieden. Sie meinen, dass Sie dann nicht mehr den Job bekommen den sie jetzt inne haben. Außerdem ist es auch ein finanzieller Faktor.

„…. also ich bin 37 Jahre und könnte schon noch Kinder bekommen, klar war der Wunsch da, aber ich möchte nicht abhängig sein und bei meinem Gehaltsentfall könnten wir uns den Lebensstandard nicht mehr leisten. Das Karenzgeld ist ja nicht gerade für den Mittelstand berechnet, sag ich jetzt einmal, es kann nicht sein, dass ich dann fast 2.500 Euro verliere. Vielleicht gibt es ja einmal ein Karenzmodell das Einkommensabhängig ist.“H.S.

Dazu möchte ich gerne im nächsten Kapitel (Punkt 7.3 Förderungsmaßnahmen durch die Politik) genauer eingehen. Denn es gibt ab dem Herbst 2009 bzw. ab dem 01.01.2010 einige Neuerungen im Bereich Arbeit und Familie.

7 Förderungskatalog für die IT

Damit es in Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen gibt, müssen die Unternehmen eigene Förderungsmaßnahmen entwickeln und umsetzen. In diesem Kapitel erfahren IT-Unternehmen, mit welchen Instrumenten Unternehmen arbeiten sollen, damit sich der Frauenanteil in bestimmten Positionen über die Zeit verbessert.

7.1 Frauenförderungsmaßnahmen für die Unternehmen:

- Geschäftsleitungsbeschluss zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz bzw. zur Frauenförderung
- Qualifizierte Personalabteilung, so genannte „Decision Maker“
- Genderbeauftragte bzw. Büro für Genderfragen
- Frauenanteil in bestimmten Positionen verbessern, d. h. bei Besetzungen bestimmter Positionen, die von Männern dominiert wird, so lange Frauen mit gleicher Qualifikation bevorzugen, bis ein bestimmter und ausgewogener Anteil erreicht ist.
- Karriereberatung von Frauen für Frauen
- Vorgesetzte für Frauenbeförderungen auffordern
- Familienfreundliche Gestaltung von Führungspositionen, d.h. die Vereinbarkeit von Familie und Karriere fördern:
    - Flexibilisierung von Arbeitszeiten
    - Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung, wie z. B. Einführung eines Betriebskindergartens, kooperative Gründung eines Kindergartens mit anderen Unternehmen

- Frauenorientierte Karriereplanung: Erstellung eines Karriereplans vor allem in der frühen Karrierephase

- Abbau von Vorurteilen, d.h. großer Einsatz von qualifizierten Frauen bei Verträgen, Workshops, Trainings
- Sensibilisierung durch spezielle Trainings zum Thema „Chancengleichheit zwischen den beiden Geschlechtern".
- Eigene Mentoringprogramme, die Frauen auf ihrem Karriereweg unterstützen (vgl. Unger 2003)
- Empfehlung zur Gestaltung einer „frauengerechteren" Führungskräfteweiterbildung:

    - Die verschiedenen Weiterbildungsangebote sollten im Sinne und Interesse vieler Frauen die Berufstätigkeit und Familie vereinen. Somit sollten die Angebote bestimmte Voraussetzungen erfüllen, die wären:
    - Während der Arbeitszeit
    - Auch für Teilzeitbeschäftigte,
    - In der Nähe des Unternehmensstandortes,
    - Außerhalb von Schulferien und
    - Evtl. mit Kinderbetreuungsmöglichkeit (vgl. Waschbüsch 1994)

- Gründung einer Arbeitsgruppe zur Frauenförderung im Unternehmen: diese Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:
    - Begleitung des Förderprogramms zusammen mit der Geschäftsleitung und Erarbeitung von Vorschlägen für dessen Fortentwicklung im Betrieb.
    - Jährliche Berichterstattung bei der Geschäftsleitung und im Management-Meeting über die Entwicklung der Frauenförderungsmaßnahmen mit Stellungnahme und Vorschlägen zur Ergänzung der Maßnahmen.

- Entgegennahme und Überprüfung von Beschwerden und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Durchführung von regelmäßigen Frauen-Meetings.
- Diese Arbeitsgruppe Frauenförderung setzte sich aus 5-10 Personen zusammen, wobei mind. Eine Person leitende Personalfunktion trägt.

7.2 Förderungsmaßnahmen durch die Frauen selbst

Die klare berufliche Orientierung und frühzeitige strategische Karriereplanung zählt heute mehr denn je zu den Grundpfeilern beruflichen Erfolgs für Frauen. Als Hauptkarrierehindernis identifizieren Experten und Führungsfrauen die Tatsache, dass viele Frauen ihre Karriere oder ihren Aufstieg nicht früh genug planen. Zu viele Frauen überlassen alles dem Zufall, wie z. B. berufliche Entwicklung des Partners, Familiengründung, der Protektion durch Vorgesetzte etc. Deshalb verfolgen Frauen ihre beruflichen Interessen nicht hartnäckig genug, was dem Arbeitgeber eine größere Unberechenbarkeit der Frauen suggeriert. (vgl. Waschbüsch 1994)

Das non plus ultra für Frauen ist die Weiterbildung auf dem Weg nach oben. Wenn das Unternehmen keine fachgerechten Trainings anbietet, dann sollte Frau die Trainings im privaten Bereich machen. Gerade außerbetriebliche Weiterbildung hat in diesem Sinne auch einen hohen Stellenwert, weil sie betriebs-, bereichs- oder abteilungsübergreifende Kontakte, Austausch und Anregungen biete, die Möglichkeit eröffne, Netzwerke zu knüpfen, und schließlich eine Erweiterung der eigenen Perspektive verspricht. (Waschbüsch 1994)

Überragende Bedeutung hat die berufliche Weiterbildung auch in der Karenzzeit. Heute muss Frau fachlich „up to date“ bleiben und

einen engen Kontakt zum Unternehmen bzw. zu den Vertrauenspersonen im Unternehmen halten.

Frauenförderungsmaßnahmen sind schon in der schulischen Sozialisation anzusetzen. Mädchen sollen gerade in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern gefördert werden.

Frauen sollen in Zukunft vermehrt Elektrotechnik und Wirtschaftsinformatik studieren und nicht Germanistik oder Romanistik. Frauen warten darauf, dass einer ihre Talente entdeckt, dass ein Vorgesetzter bemerkt, dass sie zuverlässig, klug und belastbar und effizient sind. Männer hingegen, die noch in den beruflichen Startlöchern stecken, schreien mit jeder kleinsten Errungenschaft, die sie aufs schmalbrüstige Revers heften können: „Hier! Ich kann was!“ (Anette C. Anton 2004 in der EMMA Ausgabe Nr. 5). Frauen müssen sich mehr zu Bünden zusammenschließen. Denn viele Karrierefrauen machen im Beruf den gleichen Fehler – nur keine Frauenbünde. Managerinnen helfen sich in den seltensten Fällen – die Ellbogentechnik hat noch immer Vorrang. Der Fokus liegt nun bei den jungen Frauen, sie sind es, die Trendwende zu machen und darauf zu achten, dass es viele Frauen schaffen, in Führungspositionen zu gelangen.
Netzwerke sind für Männer meist fester Bestandteil ihres Arbeitslebens, jetzt ziehen Frauen nach. Denn gute Kontakte sind das A und O für den beruflichen Aufstieg.
Das Internet als neu entstandenes und ständig wachsendes Medium hat in den letzten Jahren an zunehmender Bedeutung gewonnen. Das neue Medium fungiert zunehmend als Drehscheibe zwischen frauenpolitischen Aktivitäten und wird von

Frauennetzwerken, -organisationen und -vereinen zur Selbstdarstellung, Erhöhung des Informationsflusses und Vernetzung sowie von Veranstalter/innen von Mentoringprogrammen als Möglichkeit der Wissensweitergabe genutzt. Damit das Netzwerk unter Frauen noch einfacher wird, hat fit-for-business, das Seminar- und Coachingportal für Frauen, eine Mailingliste mit der Bezeichnung "Frauen_netzwerken_virtuell" eingerichtet. Die Mailingliste dient der Vernetzung von Frauen(-netzwerken) in Österreich, und soll einen raschen und unkomplizierten Zugang zu Informationen, Kontakten, Veranstaltungen und Networking-Gelegenheiten ermöglichen, www.fit-for-business.at
Die folgenden Link-Sammlungen können Frauen bei der Karriereplanung unterstützten:

Seit mehr als 13 Jahren bietet das abz.austria (vormals abzwien) Frauen, die sich beruflich um- oder neu orientieren möchten, professionelle Beratung zum Einstieg bzw. Aufstieg und Qualifizierung an. Die Einrichtung abz.austria versteht sich als Drehscheibe zwischen den Interessen der Frauen und den Anforderungen der Wirtschaft und unterstützt Frauen bei der Überwindung noch vorhandener Barrieren in zukunftsträchtige, zum Großteil männerdominierte Bereiche, *www.abzaustria.at.*

Im Medienbereich gibt es das Journalistinnen-Netzwerk milena.media. Diese Einrichtung will einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Medienberichterstattung aus der Frauen- und Genderperspektive leisten. Durch die Vernetzung von Journalistinnen in den mittel- und osteuropäischen Partnerländern sollen Frauen in Medienberufen sichtbar gemacht werden. Die Journalistinnen- und Mediendatenbank lädt Medienfrauen aller

Ressorts ein, sich mit Veröffentlichungen auf der Online-Plattform zu präsentieren, www.milena.at/004/milenaMedia/.
Expertinnen für Interviews, Medienauftritte und ähnliches zu finden erleichtert eine Datenbank, die auf Initiative des Überparteilichen Frauen-Netzwerk Medien, Frauen des Oberösterreichischen Presseclubs und dem Club alpha seit März 2003 besteht, www.medienfrauen.net.
Durch die FEMtech Expertinnen-Datenbank sollen Frauen im Forschungs- und Technologiebereich sichtbar und ihre Einbindung in Netzwerkstrukturen leichter gemacht werden. Weibliche Spitzenkräfte sind damit in Zukunft nicht nur gesucht, sondern können auch gefunden werden. In die Datenbank können sich Wissenschaftlerinnen kostenlos eintragen, die beispielsweise für die Leitung eines Forschungsprojektes, für die Teilnahme an Jurysitzungen und Evaluierungen oder als Interviewpartnerinnen zur Verfügung stehen wollen, *www.femtech.at*.

Frauen sind in Führungspositionen und im Topmanagement nach wie vor unterrepräsentiert. "Schlechtere Qualifikation ist dafür keine Erklärung", sagt Frau Musger-Krieger von der Gewerkschaft der Privatangestellten (persönliches Interview). In puncto Ausbildung hätten Frauen ihre männlichen Kollegen nicht nur längst eingeholt, sondern bereits überholt.
Die Einrichtung „work@professional“, die Interessengemeinschaft für Fach-und Führungskräfte, hat nun eine Plattform ins Leben gerufen (femanet@gpa.at), die neben Beratung und Betreuung auch effizientes Networking anbietet, www.interesse.at/professional.

Die Website "Frauen und neue Technologien" versteht sich als Kommunikationsplattform. Das (im November 2003 ausgelaufene) 2-

jährige Pilotprojekt zweier österreichischer Ministerien verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in technologischen Bereichen zu erhöhen. Die erarbeiteten Ergebnisse und Informationen bleiben auf Abruf unter *www.frauen-technologie.at*.

Das Rosa Mayreder College ist u.a. eine Bildungsinstitution zur Durchführung von Lehrgängen universitären Charakters mit internationaler Ausrichtung (z.B. das Feministische Grundstudium), *www.rmc.ac.at*.

Manz-Netzwerk: auf der Website des Frauen-Netzwerks des Manz-Verlags, "women special", wird über Recht, Steuern und Wirtschaft informiert; unter anderem mit Seminar- und Buchtipps sowie Karriere- und Businessnews, www.netzwerk.manz.at.

Die Women's Careers Community (WCC) ist eine Community-Plattform für Frauen, die sich beruflich neu orientieren und positionieren möchten und hierbei Unterstützung suchen oder auch anbieten können. Dieser Austausch und das dazugehörige Networking findet virtuell über Foren, Chats sowie virtuelle Erfolgsteams statt. Der Zugang zur Plattform erfolgt durch einfache Registrierung, die Nutzung aller Angebote ist kostenfrei, *www.womens-careers.info*.

Eine eigene Business-Community ist „Orangenhain“. Dies ist ein Netzwerk für angestellte und selbständige Frauen. Weibliche Lebenspläne, gesellschaftliche Strukturen, Rahmenbedingungen und Veränderungen sowie die verschiedenen Lebensphasen von Frauen spielen dabei eine große Rolle. Die Anmeldung ist kostenlos. Frauen können sich präsentieren, Rat und interessante Tipps bekommen, um Hilfe fragen, Informationen austauschen,

gemeinsam Projekte planen, den Terminkalender nutzen, eigene Foren gründen, ihr Unternehmen auf dem Marktplatz präsentieren und Kontakte knüpfen, www.orangenhain.net.
(Der Standard Online, Artikel vom 19. September 2005)

Seit dem März 2006 gibt es eine eigene Homepage für Frauennetzwerke, nämlich frauenfakten.at. Diese Internetplattform bietet Frauen einen Raum, in dem sie ihre kommunikativen Fähigkeiten nutzen können, sich in der Öffentlichkeit darzustellen und sich im Berufs- und Gesellschaftsleben einzubringen. Diese Plattform soll den Frauen einen Überblick über alle in Österreich tätigen Frauennetzwerke, Gruppen, aber auch Vereine geben. Die Ziele von Frauenfakten lauten:

- Raum schaffen für eine Selbstdarstellung und für das Artikulieren eigener Anliegen in der Öffentlichkeit
- Anregungen geben für gemeinsame Ideenfindung und Erfahrungsaustausch zwischen Frauen/ Frauengruppen
- Erleichtern von Vernetzungen und Kooperationen zwischen Frauennetzwerken/Fraueninitiativen, -gruppen, -vereinen aus allen Bereichen (zit. nach www.frauenfakten.at, zuletzt am 10.06. aufgerufen).

Die Frauennetzwerke, -gruppen, -vereine sind nach Bundesländern geordnet, ist eine Organisation allerdings bundesweit tätig, erscheint sie in jedem einzelnen Bundesland. Auf dieser Homepage kann die Rezipientin auch noch nach der jeweiligen Branche auswählen, sie findet dann Netzwerke in den Bereichen Wirtschaft, EDV und Technik, Medien, Politik, Feminismus, Gesundheit, Kunst und Kultur….

Allein für das Bundesland Wien gibt es nun zusätzlich noch folgende Einrichtungen für die Förderung von Frauen in der Technik:

- Arbeitskreis IT für Frauen
- Club Forum
- Die Industrie ist weiblich
- EDV-Akademie für Frauen
- Feel Technic - erste österreichische Initiative zur Interessensförderung in der Technik
- FluMiNuT
- Frauen und Physik
- frauenweb.at
- Gender in die Lehre an der TU Wien
- Initiative IT4her
- IT-Salon Pour Elle
- lise
- Projekt mut! - Mädchen und Technik
- Roberta - Mädchen erobern Roboter
- technikfrau.at
- Webakademie Wien
- Webwomen
- Wissenschafterinnenkolleg Internettechnologien (WIT)

(www.frauenfakten.at, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Im Vergleich möchte ich nun noch anführen, dass es im Bereich „Journalismus“ noch mehr Förderungsvereine für Frauen gibt. Für das Bundesland Wien gibt es folgende Netzwerke im Bereich Public Relations (PR), Fernsehen, Radio und Journalismus:

- dieStandard.at
- an.schläge
- Ariadne – frauenspezifische Information und Dokumentation
- AUF – eine Frauenzeitschrift
- biografia - biografische Datenbank und Lexikon österreichischer Frauen
- Ceiberweiber
- Datenbank habilitierter Frauen
- Die Futschistinnen
- Dokumentationsstelle Frauenforschung am Institut für Wissenschaft und Kunst (IWK)
- Donna
- Expertinnendatenbank Frauen- und Geschlechterforschung
- fiber. werkstoff für feminismus & popkultur
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Bilrothstrasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Brünner Straße
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Dommesgasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Engerthstrasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Erdbergstrasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Hauptbücherei

- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Hofwiesengasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Rosa-Luxemburg-Gasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Schwendergasse
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Siegesplatz
- Frauen-Schwerpunktbücherei der Stadt Wien Weimarer Strasse
- Frauensolidarität
- Frauenzimmer – die feministische Buchhandlung
- Johanna Dohnal Archiv
- Koryphäe
- Krimiautorinnen
- L 'Homme
- Medienfrauen & Österreichische Expertinnendatenbank
- Milena Verlag
- Rosa Luxemburg Institut (RLI)
- Sammlung Frauennachlässe
- sic!
- Stichwort – Archiv der Frauen- und Lesbenbewegung
- Unternehmerin
- Webwomen-Online-Magazin
- Welt der Frau
- Wienerin

- Woman
- WomenART.connection,
- Womenbasic
- WörterInnenspiegel

(www.frauenfakten.at, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

7.3 Förderungsmaßnahmen durch die Politik in Österreich

In diesem Unterkapitel möchte ich auf die Frauenpolitik in Österreich eingehen. Was geschah in den letzten Jahren in der Frauenpolitik, wohin geht die Frauenpolitik, was macht das Frauenministerium für Frauen in Österreich?
Zu Beginn aber möchte ich mich dem Thema „Frauenpolitik" beschäftigen. Denn diese Politik wird als Politik „von" Frauen „für" Frauen bezeichnet.
„…von großer Bedeutung ist dieses mittlerweile etablierte Politikfeld deshalb, weil Politik männlich dominiert war und auch heute noch ist.
Frauenpolitik darf sich nicht nur alleine mit dem Problem der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen und mit der Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen beschäftigen."
(Nationalratspräsidentin Frau Mag. Barbara Prammer in einem Interview in der ZIB vom 22.09.2008)

Federführend für die Frauenpolitik in Österreich war Frau BM a.D. Johanna Dohnal. Sie verstand unter Frauenpolitik eine langfristige Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik mit Breitenwirkung. Frauenpolitik darf nicht mit Familienpolitik verwechselt bzw. gleichgesetzt werden. Die Frauenpolitik in den letzten 29 Jahren hat

enorm viel geleistet und erreicht. Besonders erwähnenswert sind die 70iger Jahre, diese waren ein Jahrzehnt des Umbruchs. Gerade in der Bildungspolitik hat sich sehr viel getan. Um nochmals auf Hewlett Packard zurückzukommen: mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen haben einen Universitätsabschluss.

Aber nichts desto trotz stehen Frauen auch noch im Jahr 2009 vor immensen Problemen und Belastungen. „Gleiches Geld für gleiche Arbeit" ist bis dato noch eines der zentralen Themen. Nur jeder zweiten Frau gelingt nach der Babypause der Wiedereinstieg ins Berufsleben und wenn, dann oft nur mit Teilzeit-Regelungen, Frauen erhalten weniger Arbeitslosengeld und geringere Pensionen, mehr (v.a. alleinerziehende) Frauen als Männer leben in Armut. Dies sind nur einige, wenige Beispiele (vgl. Gender-Statistiken der Statistik Austria 2008)

Das sind die BundesministerInnen in den letzten Jahren:

- **Gabriele Heinisch-Hosek** (seit 2. Dezember 2008 Bundesministerin für Frauen, Medien und Regionalpolitik)
- **Heidrun Silhavy** (löste Doris Bures ab, Bundesminsterin für Frauen und Medien Juli bis Dezember 2008)
- **Doris Bures** (von März bis Juni 2007 Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt. Ihr unterstand damals auch die Bundesgleichbehandlungskommission. In der Bundesregierung unter Werner Faymann hat sie das Ministerium gewechselt und ist nun seit Dezember 2008 als Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie tätig).

- **Maria Rauch-Kallat** (2003-2007) Bundesminister für Gesundheit und Frauen
- **Mag. Herbert Haupt** (Sozialminister – in der schwarz-blauen Regierungszeit gab es kein eigenes Frauenministerium). Herr Mag. Haupt wurde im Jahr 2005 von Ursula Haubner abgelöst).
- **Dr. Elisabeth Sickl** (im Februar 2000 folgte sie Lore Hostasch als Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Durch Umstrukturierung - Verlegung der Aufgaben des Frauenministeriums ins Sozialministerium - wurde sie im April desselben Jahres Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen. Bereits am 24. Oktober 2000 musste sie ihr Amt auf Wunsch der Partei verlassen.
- **Mag. Barbara Prammer** (1997-2000) Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Konsumentenschutz, seit 30.10.2006 ist sie Nationalratspräsidentin.
- **Dr. Helga Konrad** (1995-1997)
- **Johanna Dohnal** (Staatssekretärin im Bundeskanzleramt 1979-1990, Bundesministerin im Bundeskanzleramt 1990-1994)

Frau BM, d.D. Johanna Dohnal, war sicher die bedeutendste Frauenministerin der zweiten Republik in Österreich. Sie war es, die die Frauenpolitik forcierte und in die richtige Richtung führte. Leider gab es keinen Frauenminister nach ihr, der die Frauenangelegenheiten weiterführte. Die österreichischen Frauen blicken nun auf Frau Gabriele Heinisch-Hosek. Wird sie die Anliegen der Frauen in Österreich vertreten und Lösungsansätze liefern? Während der Amtszeit von Doris Bures als Frauenministerin wurde innerhalb des Welt-Wirtschaftsforums der "Global Gender Gap Report 2007" präsentiert. Von 128 untersuchten Staaten zum Thema

„Frauen-Gleichstellung“ belegt Österreich nur den 27. Rang. Die Spitzenreiter sind Schweden vor Norwegen.
Bewertet wurde anhand einer Prozentskala: Völlige Gleichstellung von Mann und Frau bedeutet einen Wert von 100 Prozent. Spitzenreiter Schweden erzielte mit 81,5 Prozent den höchsten Wert dieses Jahres. Österreich erreichte 70,6 Prozent. Die Gesamt-Prozentzahl wurde durch Bewertung von vier Bereichen erreicht: Wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit, Bildungsniveau, Politische Teilhabe sowie Gesundheit und Lebenserwartung. Im ersten Bereich liegt Österreich mit 58,2 Prozent nur auf Platz 89 - dies erklärt sich durch das hohe Ungleichgewicht bei der Entlohnung von Frauen und Männern (http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/341900/index.do, Online-Bericht vom 08.11.2007).

Weltweit ist man weit entfernt von einer politischen Gleichstellung der Frau. Wahlsieger Schweden erreichte in diesem Bereich nur 52,2 Prozent - Österreich gar nur 28,2 Prozent. Ausschlaggebend dafür sind die Frauenquote von nur 32 Prozent im Parlament sowie die Tatsache, dass Österreich noch nie ein weibliches Staatsoberhaupt hatte - einzig Frau Mag. Prammer als Nationalratspräsidentin.
In den Bereichen Bildung und Gesundheit erreichte Österreich jeweils 98 Prozent. Allerdings brachte dies keinen Spitzenplatz: im Gesundheitsbereich teilt sich Österreich den guten Prozentsatz mit 35 anderen Staaten. Im Bildungsbereich erreichten 15 Staaten 100 Prozent und verwiesen Österreich damit auf den 77. Rang. Frauenministerin Doris Bures reagierte energisch: „Damit werde ich mich als Frauenministerin nicht zufriedengeben. Österreichs Frauen haben sich einen Platz im Spitzenfeld verdient", betonte Bures. Sie verwies auf Maßnahmen wie den Ausbau der

Kinderbetreuungsplätze und die Flexibilisierung des Kindergelds. Damit will sie die Frauenerwerbsquote in Österreich steigern.
Auf den hinteren Plätzen des Global Gender Gap Reports befinden sich Tunesien (Platz 102), die Türkei (Platz 121) und Marokko (Platz 122). Im Vergleich zu ihren Vorjahrespositionen sind alle drei Länder noch einmal weiter nach unten gerückt. Erstellt wurde der Report vorwiegend auf Basis öffentlich zugänglicher Daten, vor allem von internationalen Organisationen. (www.diepresse.at, Bericht vom 8.11.2007)

Für 2008 gibt es auch schon die Ergebnisse: Norwegen vor Finnland und Schweden. Der Gender Gap Report ist somit wieder in Händen der Nordischen Staaten. Innerhalb der besten 20 Länder finden wir auch unseren Nachbarn Deutschland, aber auch Spanien ist vertreten. Österreich rutsche auf Platz 29, also zwei Plätze schlechter als im Jahr 2007. Leider habe ich nirgends ein Statement von Frau BM Bures bzw. vom Frauenministerium gefunden. Der nächste Global Gender Gap Report für 2009 wird erst am 29. Oktober 2009 veröffentlicht.

Nicht aufhören ist jedenfalls die Devise. Die Frauen dürfen sich auf dem bereits Erreichten nicht ausruhen. Weitere Jahre Arbeit in der Frauenpolitik müssen in Anspruch genommen werden. Denn nur gemeinsam kann man Erfolge für Frauen erzielen.

Die grüne NR Mag. Brigit Weinzinger meinte zum Thema 60 Jahre Frauenpolitik in Österreich:
„ Gute Frauenpolitik erkennt man am Geschrei der Männer. Jedoch ist Österreich zu still.“ (http://hellgruen.at/kolumne/64/60-jahre-frauenpolitik-in-oesterreich, zuletzt am 30.05.2009 aufgerufen)

Im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend gibt es gute Neuigkeiten zu berichten. Frau Christa Marek ist als Staatssekretärin sehr aktiv und hat im Bereich „Familienförderung“ einiges ins Rollen gebracht. So gibt es ab Herbst den Gratiskindergarten für ganz Österreich, dabei möchte man die Familien mit Kindern entlasten und das sollte dazu führen, dass Frauen schneller ins Berufsleben zurückkommen.
Ein Meilenstein war die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2002, das in vielen Bereichen eine deutliche Verbesserung zum Karenzgeld darstellt. Seit 2008 haben Eltern die Möglichkeit, sich für eines von drei Bezugsmodellen des Kinderbetreuungsgeldes zu entscheiden. Mit dieser Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes gibt es mehr Wahlfreiheit für Eltern. Eine weitere positive Entwicklung ist die Einführung des Einkommensabhängigen Karenzgeldes. Diese einkommensabhängige Variante ist bereits ab 2010 fix budgetiert, jedoch muss dieses Gesetz im Herbst 2009 im Parlament behandelt werden. Geht es nach Marek soll die derzeitige Kurzzeit-Variante mit 800 Euro bei 18 Monaten Bezug (drei davon vom zweiten Elternteil) durch das einkommensabhängige Modell ersetzt werden. Der Bezieher soll 80 Prozent des Nettogehalts - mindestens 1.000 und maximal 2.000 Euro - 14 Monate lang (zwei davon vom Partner) bekommen. Wie das Modell am Ende genau aussehen wird, ist aber noch offen. Konkrete Konzepte werden gerade ausgearbeitet. Ziel dieser Karenzmöglichkeit ist es, Frauen mit höheren Einkommen den Kinderwunsch zu verstärken. (www.derstandard.at, Bericht vom 24.04.2009)

Schlusswort

„Mit Frauen in Spitzenpositionen gewinnt die Arbeitswelt an Kompetenz, Mut, Gerechtigkeit, Vielfalt und Freude. Das ist Vision und Realität, erlebt und empirisch bewiesen". (Dorothea Assig (2001): Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis, S. 215. Deutscher Taschenbuchverlag, München)

Nichts ist heute so wertvoll für ein gutes Unternehmen wie hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Leistung ist besser, es gibt wenig Krankenstände bzw. Fehlzeiten, die Kunden und Kundinnen sind zufrieden, Ideen und Vorschläge ergeben sich wie von selbst, Fehler werden zugegeben, die MitarbeiterInnen lächeln und arbeiten gerne miteinander; sie können Konflikte klären, sind hilfsbereit und viele Bewerbungen treffen ein. Last but not least, die Gewinne steigen rasant nach oben. Menschen fühlen sich nur dann motiviert, wenn sie ihre Fähigkeiten und ihr Wissen einsetzen können, wenn sie ihre Qualifikation ausbauen können und die Anerkennung dafür bekommen.
So würde eine perfekte Organisation aussehen, aber leider gibt es diese noch nicht. Solange Frauen benachteiligt und diskriminiert werden, gibt es auch für die Männer keine zufriedenstellende Arbeitssituation. Macht ist dabei ein wichtiger Faktor – sie muss abgesichert, kontrolliert und sanktioniert werden. Und somit verschwindet die Arbeitsfreude der MitarbeiterInnen. Mit steigender Entscheidungskompetenz und Hierachiestufe verringert sich der Anteil der Frauen. Unter den Top-ManagerInnen (CEOs) der Fortune 500 befinden sich zirka nur zehn Frauen als Führungskräfte. Die Aufstiegschancen für Frauen in IKT-Führungspositionen sind somit sehr begrenzt.

Diese Begrenzung bezieht sich meist auf geschlechtsspezifische Barrieren, die sich innerhalb von Unternehmen in Form einer gläsernen Decke widerspiegeln. Dieses Instrument wirkt auf verschiedenen Ebenen und ist aus diesem Grund schwer messbar. Eine weitere Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der IT-Branche ist zum Beispiel der extrem niedrige Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Studien. Um nun den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Studien oder Ausbildungsberufen zu erhöhen, ist es notwendig, dass im Bereich der Umcodierung von Technik und Geschlecht angesetzt wird. Dazu sollte es eine Änderung der geschlechtssensibler Pädagogik im Lehrplan in der Schule geben und zusätzlich eine verstärkte Förderung von Projekten, welche die Umcodierung von Technik und Geschlecht zum Ziel haben. Mittels Mentoringprojekte für Mädchen könnten diese speziell gefördert werden.

Weitere Karrierehindernisse sind unter anderem auch die Nicht-Vereinbarkeit von Karriere und Familie bzw. Partnerschaft. Solange die Kinderbetreuungspflichten bei der Frau bleiben, wird sich dieser Umstand auch nicht so schnell ändern. Ändern könnte dies ein Unternehmen mit der Einführung eines Betriebskindergartens bzw. Betreuungseinrichtung für Kinder bzw. Telearbeit für alle Frauen, Förderung für Väterkarenz.

Das Image der IT-Kultur (auch High-Tech-Kultur) trägt ebenfalls dazu bei, dass sich viele Frauen von dieser Branche nicht so angezogen fühlen und sie meiden. Ausnahmen sind diese Frauen, die sich für Technik interessieren bzw. die in ihrer Kindheit ein Vorbild im Bereich Technik hatten.

Spezielle Frauenförderungsmaßnahmen findet man in der Literatur kaum. Allgemein kann festgehalten werden, dass verschiedene Beteiligungsformen, wie zum Beispiel die Beteiligung von Frauen an Auswahlgremien, Frauen im Betriebsrat bzw. der Personalvertretung und die Bestellung von Frauenbeauftragten einen durchaus spürbaren Einfluss auf die Besetzung höherer Positionen mit Frauen haben.
Die wichtigsten Instrumente zur Frauenförderung sind das Mentoring und Netzwerke.

Mentoringprojekte sollten als Programm zur MitarbeiterInnen-Förderung angesehen. Eigene Teams müssen dafür gebildet werden, es muss ein Aktivitätenplan gesetzt werden und geschulte Trainer, wenn möglich von extern, müssen ein solches Programm überwachen. Nur so kann ein Mentoringprogramm für alle beteiligten von Nützen sein. Derzeit ist es bei Hewlett Packard so, dass nur neue MitarbeiterInnen einen Mentor bekommen. Dieser sollte in der Eingewöhnungsphase als Unterstützung dienen. Förderung etc. Sollte ein Mentor in diesem Falle nicht übernehmen. Dieser Ansatz ist falsch – Mentoringprogramme sollten dazu dienen, dass die Mitarbeiter gefördert und zu Führungskräften ausgebildet werden.
Mehr weibliche Führungskräfte sollten Mentoring-Partnerschaften übernehmen. Nur so können junge Frauen lernen, mit Barrieren richtig umzugehen.
Frauen müssen sich mehr zu Netzwerken zusammenschließen. Denn je mehr Frauen in einem Netzwerk sind, desto mehr können sie sich stärken, austauschen und gegenseitig unterstützen. Nicht erst, wenn man in das Berufsleben einsteigt, sondern schon während der Ausbildung ist es von Vorteil, Mitglied in einem Netzwerk zu sein.

Vorbildwirkung im Bereich Gendermainstreaming haben die Skandinavischen Länder. In Schweden gibt es „nur“ 18 Prozent Lohn- bzw. Gehaltsunterschiede für gleichwertige Arbeit, einkommensabhängige Karenz und volle Kinderbetreuung. Auch wenn in diesem EU-Land selbst über schlechtere Einkommensentwicklung gesprochen wird, von außen betrachtet, können Länder wie Österreich noch viel vom schwedischen Gleichberechtigungsmodell lernen. Die Väterkarenz ist in Schweden attraktiver als in Österreich – 18 Prozent aller Karenztage werden von Vätern genutzt, in Österreich sind es nur zwei Prozent. An dieser Entwicklung sind vor allem die schwedischen Frauen der 60er Jahre verantwortlich. Seit diesen Jahren sind die Schwedinnen massiv in vormals männerdominierte Berufe und in die Gewerkschaft vorgedrungen. Hilfe bekamen die Frauen auch vom Staat Schweden – dieser bot sehr flexiblen und einkommensabhängigen Karenzmodell sowie einer 100-Prozentigen Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen. (*miba, DER STANDARD, Print, 12.7.2005)*

Wichtiger als eine Karriere ist „Zufriedenheit im Beruf“. Es gibt eine Menge Literatur, wie sich Frauen im Beruf verhalten sollen, damit sie die Führungsetage erklimmen. Eine konsequente Karriereplanung geht auch anders, als nur mit purem Egoismus. Und dabei ist es ganz egal, ob Sie versuchen, von der Assistentin zur Sachbearbeiterin wechseln möchten oder von der Sachbearbeiterin in die Geschäftsführung ihrer Firma.
Wichtig ist es, seine Ziele zu verfolgen. Wichtige Faktoren können dabei eine große Hilfestellung sein, wie z. B.:

Was will ich überhaupt in Zukunft machen bzw. erreichen?

Fragen Sie sich selbst, welchen Beruf und welche Position sie wirklich möchten. Denken Sie nicht daran, was Ihre Umgebung zu Ihren Berufswunsche sagen würden, Ihre Partner, Ihre Kolleginnen und Kollegen, Ihre Kinder, Ihre Freunde bzw. Ihre Familie. Versuchen sie zu entscheiden, welchen Beruf Sie am liebsten hätten.
Wer bin ich überhaupt? Machen Sie sich von sich selbst ein Bild, mit den positiven und negativen Eigenschaften. Welche Eigenschaften passen mit ihrem Berufsziel zusammen? Welche müssen in Zukunft gefördert werden damit Sie Ihr Ziel erreichen?

Im nächsten Schritt ist es nun wichtig, das private Umfeld zu erkunden. Sie müssen sich überlegen, welche Pflichten Sie haben, z. B. Hausarbeit und Kinderbetreuung. Wichtig anzuführen ist es, dass es nur fair ist, die Hausarbeit und Kinderbetreuung gerecht aufzuteilen. Wenn Sie einen guten Betreuungsplatz für Ihr Kind finden, dann haben Sie mehr Zeit für Ihren Beruf und für Ihre Karriere. Eine weitere Überlegung ist es, was Ihnen außerhalb Ihres Berufswunsches wichtig ist.
Das allerwichtigste ist aber, ob Sie mit Ihrem Berufswunsch auch eigenständig leben können. Heute sind Partnerschaften und Ehe keine fixe Versorgungseinrichtung mehr. Fast jede dritte Ehe wird in Österreich geschieden. Die finanzielle Versorgung sollte mit dem Wunschberuf abgestimmt sein.
Welche Voraussetzungen brauche ich für meinen Berufswunsch? Überlegen Sie nun, welche Qualifikationen Ihnen fehlen und welche für Ihren Berufswunsch vom Vorteil wären. Weiterbildung ist kein Luxus, sondern Teil der beruflichen Arbeit.
Wie verhalte ich mich in der Firma bzw. bei meinen KollegInnen? Machen Sie den Mund auf und zeigen Sie Einsatz, wie z.B. Engagieren Sie sich, wenn es um Verbesserungen in den

Arbeitsprozessen geht. Geben Sie Ihr Wissen an andere weiter, die Ihrem Unternehmen und Kollegen nützen könnten. Seien Sie nie schüchtern, denn sonst wird man Sie nie bemerken.
Arbeiten Sie mir anderen zusammen (Netzwerk). Nur so lassen sich auch für Frauen im Betrieb Verbesserungen durchsetzen. Ein Beruf wird nur dann für einen interessanter, wenn man sich mit einbringt und Veränderungen durchführen kann. Natürlich kann man gerade in so einem Fall auf Widerspruch stoßen, jedoch wird der Respekt vor Ihnen wachsen.

Weitere Forschungsfragen:
Eine weitere feministische Forschungsarbeit im Bereich von IT-Führungspositionen wäre von großem Interesse, da es in diesem Gebiet noch keine weiterführende Literatur gibt. Ein Vergleich in anderen Branchen, wie beispielsweise die Pharmaindustrie. Gerade diese Branche hat zurzeit ganz gute Zahlen im Bereich Frauenquote und Frauen in Top-Positionen. Der Verband der Pharmaindustrie, Pharmig), wurde 1954 als freiwillige Interessenvertretung der österreichischen Pharma-Industrie gegründet. Die Pharma-Firmen in Österreich sind nicht nur riesengroße Unternehmen mit tausenden MitarbeiterInnen, sondern viele Pharmafirmen sind Familienbetriebe. Die Hälfte aller österreichischen Pharma-Firmen haben maximal 9 MitarbeiterInnen. Über 40 Prozent der Betriebe sind kleine und mittlere Unternehmen mit 10 bis 250 MitarbeiterInnen. Nur rund 10 Prozent der Pharma-Firmen sind Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. In Österreich sind insgesamt rund 10.000 Mitarbeiter bei Pharma-Unternehmen beschäftigt (www.pharmig.at, zuletzt am 08.06.2009 aufgerufen).
Gerade in diesem Bereich würde sich eine große Studie zur Genderforschung anbieten:

„...in der Pharma-Industrie gibt es sehr viele Frauen, viele davon sind als Business Unit Leiters, Produktmanager oder Medical Manager tätig. Es gibt auch einige weibliche Geschäftsführer (CEO'S). Wichtig anzuführen ist, dass in der Pharmabranche die Ausbildung am wichtigsten ist. Ohne Universitätsabschluss (Naturwissenschaftlichen bzw. Medizinischen Bereich) geht gar nichts. Die MitarbeiterInnen, die andere Studien abgeschlossen haben (beispielsweise Betriebswirtschaftslehre, Publizistik- und Kommunikationswissenschaften...), müssen zusätzlich eine Pharmareferentenprüfung ablegen. Genaue Zahlen gibt es aber nicht" (Telefoninterview mit Frau Mag. (FH) Wolfger, Pharmig Austria).

Interessant wäre es z. B. vergleichend zu untersuchen, welche Mechanismen sich in diversen Unternehmen zeigen, die ausschließlich von Frauen geführt werden bzw. wo viele Frauen im Management oder in Abteilungsleitenden-Positionen beschäftigt werden. Wie sehen die Karriereambitionen der Frauen aus? Gibt es auch dort eine gläserne Decke, unterstützen sich Frauen im Bereich Familie und Karriere? Wie geht man mit Frauenförderung um? Gibt es ein Genderbüro bzw. eine Frauenbeauftragte oder holt man sich Unterstützung von externen Beratern? Ebenso könnte man untersuchen, in wie weit Mentoring oder Vernetzung, Frauen in ihrem Karriere unterstützen. In welchem Ausmaß verändern Frauen in Führungspositionen die Lohn- und Gehaltsberechtigung?

„Mehr Frauen in Führungspositionen müssen Männer von der Bürde der Alleinverantwortung entlasten, damit diese mehr Gelegenheit haben, bessere Väter und – als ganzheitlich gebildete und denkende Menschen – dann auch bessere Führungskräfte zu werden." (Prof. Dr. Renate Schubert und Dr. Sabina Littmann-Wernli in Dorothea Assig: Frauen in Führungspositionen, Dtv, München S. 217)

Literaturverzeichnis

Anasagasti M. u.a. (1999): Frauen in Führungspositionen in der Justiz in der Europäischen Union. Amt für Amtliche Veröff. der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg

Angerer, M./Dorer, J. (Hg.) (1994): Gender und Medien. Theoretische Ansätze, Empirische Befunde und Praxis der Massenkommunikation: Ein Textbuch zur Einführung, Braumüller, Wien

Angerer, M./Dorer, J. (1994b): Auf dem Weg zu einer feministischen Kommunikations- und Medientheorie. In Angerer, M./Dorer, J. (Hg.): Gender und Medien. Theoretische Ansätze, Empirisch Befunde und Praxis der Massenkommunikation: Ein Textbuch zur Einführung, Braumüller, Wien S. 8-23

Anton, A. (2004): Schluss mit den Bubenspielen! In: Frauenmagazin Emma, Ausgabe Nr. 5/2004

Assig, D. (2001): Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis, Deutscher Taschenbuchverlag

Assig, D./Beck A. (1996): Frauen revolutionieren die Arbeitswelt - Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, Verlag Franz Vahlen GmbH, München

Becker – Schmidt, R./Knapp, A. G. (2000): Feministische Theorien zur Einführung, Junius Verlag, Hamburg

Brehmer, I. (Hg.) (1997): Geschichte der Frauenbildung und Mädchenerziehung in Österreich, ein Überblick, Leykam, Graz

Brockhaus (2003): Naturwissenschaft und Technik, Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, Mannheim und Spektrum Akademischer Verlag GmbH, Heidelberg, 2003

Collmer, S. (1997): Frauen und Männer am Computer: Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung, Dt. Univ.-Verlag, Wiesbaden

Dalheimer, V./Kranz, E. (Hg.) (1998): Change Management auf Biegen und Brechen? Revolutionäre und evolutionäre Strategien der Organisationsveränderung, Gabler, Wiesbaden

Danczul/Schwind/Willner (2004): Gender Mainstreaming & Diversity, Eigenverlag, Wien

Deirichs-Kunstmann, K. (1993): Frauen lernen anders. Theorie und Praxis der Weiterbildung für Frauen. Dokumentation der Fachtagung am 15./16. Juni 1992 in Recklinghausen, Verlag Kleine, Bielefeld

Derichs-Kunstmann, K. (1999): Frauenbildung, Männerbildung, geschlechtsbezogene Erwachsenenbildung: eine Bibliografie / Karin Derichs-Kunstmann, Recklinghausen: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung

Derichs-Kunstmann, K./Auszura, S./Müthing, B. (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik: Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Verlag Kleine, Bielefeld

Doppler, K/Lautenburg, Ch. (1994): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten, Campus-Verlag, Frankfurt a. M, New York

Dorer, J. (1997): Frauen und Kommunikation. Markt, Trainerinnen und Teilnehmerinnen frauenspezifischer Kommunikations- und Persönlichkeitsseminare, Hampp Verlag, München

Dorer, J. (2001): Development und Status Quo of the Professional Situation of Woman in Austrian Journalism. An Overview In: Fröhlich, R./Lafki, S. (Hg.) (2001): Gender, Culture and Journalism. A Study of Industrialized Nations, Mollen Press

Dorer, J./Klaus, E. (2008): Feministische Theorien in der Kommunikationswissenschaft In: Winter, C./Hepp, A./Krotz, F. (Hg. 2008): Theorien der Kommunikations- und Medienwissenschaft. Grundlegende Diskussionen, Forschungsfelder und Theorienentwicklungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Engelmann, P. (Hg.)(1990): Postmoderne und Dekonstruktion. Texte französischer Philosophen der Gegenwart, Reclam Verlag, Stuttgart

Feigl S./Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (2001): Keine Falsche Bescheidenheit – Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Eigenverlag, Wien

Fiorina, C. (2006): Mit harten Bandagen. Die Autobiografie, Campus Verlag, Frankfurt/M.

Fischer, G. (1995): Der Weg nach vorn. Die Zukunft der Informationsgesellschaft. Hoffmann und Campe, Hamburg

Flick, U. (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg

Flohr-Stein, C. (1992): Freundin – Konkurrentin!? In: Frauenforschung, H. 1

Foucault, M. (1994): Das Subjekt und die Macht. In: Dreyfus, H./Rabinow, P. (1987): Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik, Beltz, Weinheim, S. 243-261

Foucault, M. (1978): Dispositive der Macht. Michel Foucault über Sexualität, Wissen und Wahrheit, Merve Verlag, Berlin

Frasch, H/Wagner, A. (1982): Auf Jungen achtet man einfach mehr. In: Brehmer, I. (Hg.): Sexismus in der Schule, Weinheim, Beltz

Frauenbüro MA57 (Hg.)(2000): Leitfaden Gender Mainstreaming, Eigenverlag, Wien

Frauenreferat des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung (Hg.)(2000): Mentoren. Regionales Mentoring für Frauen in Politik und Öffentlichkeit. Melk

Fröhlich R./Holtz-Bacha, Ch. (1993): Dozentinnen und Dozenten in der Kommunikationswissenscahft, Publizistik, Journalistik. Ergebnisse einer Befragung in der BRD. In: Publizistik, 38. Jg., S. 31-45

Gattenmeyer, W./Al-Ani, A. (Hg.) (2001): Change Management und Unternehmenserfolg. Grundlagen-Methoden-Praxisbeispiele, Verlag Gabler, Wiesbaden

Haasen, N. (2001): Mentoren. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, Dt. Taschenbuch-Verlag, München

Harding, S. (1991): Feministische Wissenschaftstheorie: zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, Argument-Verlag, Hamburg

Hassauer, F. (1994): Homo. Academic. Geschlechterkontrakte, Institution und die Verteilung des Wissens, Passagen Verlag, Wien

Hirsch, E. (2002): Frauen und Computer-Bildung in der Informationsgesellschaft , Diplomarbeit, Universität Klagenfurt

Helgesen, S. (1991): Frauen führen anders. Vorteile eines neuen Führungsstils, Campus Verlag, Frankfurt

Hofmann-Lun, I. (1999): Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring-Programme, Eigenverlag, München

Holtz-Bacha, Ch. (1990): Wenn Frauen den Journalismus erobern oder: Was bringt die Quotierung? In: Media Perspektiven, Heft 8, S. 497-503

Kahle, R. (1988) : Kritische Computerkurse für Frauen In: Kaiser, A. (Hg.) (1990): Handbuch zur politischen Erwachsenenbildung. Theorien - Adressaten - Projekte – Methoden, Olzog Verlag, München

Keil, S. (2000): Einsame Spitze? Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Lit.-Verlag, Münster

Köhler-Braun, K. (2000): Aufstiegsförderung weiblicher Führungs(nachwuchs)kräfte in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland, Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt

Krell, G. (Hg. 2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern durch Personalpolitik, Verlag Gabler, Wiesbaden

Kohlbacher, G. (1997): Frauen und neue Kommunikationstechnologien, Diplomarbeit, Universität Wien

Kubicek, H. (Hg. 1995): Multimedia - Technik sucht Anwendung, Decker, Heidelberg

Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung, Psychologie-Verl.-Union, Weinheim

Lapczuk, G. (1990): Weiblichkeit als Sprungbrett zum Erfolg. Neue Perspektiven im Management In: Raml, E. (Hg): Die Frau als Führungskraft. Dokumentation zur gleichnamigen Tagung am 17. Oktober 1990 an der Johannes-Kepler-Universität Linz. Linz 1991. S. 13-20

Longley, D./Shain, M. (1993): Lexikon Information und Kommunikation, Wiley

Lovenduski, J./Stephenson. S. (1998): Frauen in Führungspositionen: Ein Bericht über die Forschung in Europa. In: Europäische Kommission (Hg.): Frauen in Führungspositionen. Ein Bericht über die bestehende Untersuchung in der Europäischen Union, Luxemburg

Lünenborg, M. (1997): Journalistinnen in Europa. Eine transnational vergleichende Analyse zum Gendering im sozialen System Journalismus, Westdeutscher Verlag, Opladen

Lutowsky, M. (1997): Unterrepräsentanz, Marginalisierung und Diskriminierung von Printmedienjournalistinnen – Bestandsaufnahme, Hintergründe und Gegenstrategien, Diplomarbeit an der Universität Wien

Mayring, P. (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung, Psychologie-Verl.-Union, Weinheim

Merten, K. (1995): Inhaltsanalyse. Einführung in Theorie, Methode und Praxis, Westdt. Verlag, Opladen

Meyer, U. (1997): Einführung in die feministische Philosphie, Deutscher Taschenbuchverlag, München

Morisson, M. /With, R.P./Velsor van E. (1994): Breaking The Glass Ceiling. Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations? Basic Books

Nietzsche, I. (2001): Abenteuer Karriere. Ein Survival-Guide für Frauen, Rowohlt Verlag, Reinbeck bei Hamburg

Osterloh, M., Wübker, S. (1999): Wettbewerbsfähiger durch Prozess- und Wissensmanagement. Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs, Gabler Verlag, Wiesbaden

Packard, D. (1995): The HP Way. How Bill Hewlett and I Built our Company. Harper Business, New York

Perner, R. (2000): Lust Macht Mut. Ein Strategie-Handbuch für Frauen, Ueberreuter Verlag, Wien

Peters, S./Bensel N. (2002): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis, Gabler Verlag, Wiesbaden

Prem, P. (1998): Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien: Auswirkungen auf die Arbeitswelt mit besonderer Berücksichtigung auf das Berufsfeld des Jounalisten und gesamtgesellschaftliche Aspekte, Diplomarbeit an der Universität Wien

Raab, H. (1998): Foucault und der feministische Poststrukturalismus, Edition Ebersback, Dortmund

Rammert, W (1999): Technik. Stichwort für eine Enzyklopädie. Technical University Technology Studies, TU Berlin, Institute for Social Sciences.

Rau, I. (1995): Weibliche Führungskräfte: Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Lang Verlag, Frankfurt am Main, Wien

Regnet, E. (1997): Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderere, R/Dick, P. (Hg): Frauen im Management, Luchterhand Verlag, Neuwied S. 241-265

Schaub, A. (2002): Frauen in Führungspositionen. Weiterbildung am Beispiel eines Mentoringprojektes, Diplomarbeit an der Universität Wien

Scheu, U. (1992): Wir werden nicht als Mädchen geboren - wir werden dazu gemacht. Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft, Fischer Taschenbuchverlag, Frankfurt/Main

Schiersmann Ch. (1987): Frauen, Männer und Computer – Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung über die Einstellung zu neuen Technologien. In: Institut für Frau und Gesellschaft. Frauenforschung. Doppelheft 1+2, Kleine Verlag, Bielefeld, S. 43-64

Schiersmann, Ch. (1993): Frauenbildung. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München

Schliesselberger, E./Strasser S. (1998): In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoren von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld, Verlag Bundesministerium für Wiss. u. Verkehr, Wien

Seeg, B. (2000): Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs, Campus Verlag, Frankfurt/u.a.

Segermann-Peck, L. (1994): Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben, Campus Verlag, Frankfurt/Main/u.a.

Tannen, D. (1990): *You just don´t understand: Women and men in conversation*, William Morrow, New York

Thomas, R. (2001): Management of Diversity, Gabler Verlag, Wiesbaden

Unger, B.C. (2003): Wonder Woman in the Rude of Boys' Paradies. Neue Informationstechnologien: Chancen und Barrieren für Frauen in Führungspositionen des IKT-Sektors, Diplomarbeit, Universität Wien

White, J. (1994): Durch die Glasdecke. So schaffen Frauen den Aufstieg, Campus Verlag, Frankfurt a. M.

Wiegand, H. (1995): Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen. Eine (nicht nur) ökonomische Analyse, Eigenverlag (Veröffentlichung des Forschungsministeriums für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz; Bd. 52), Berlin

Webadressen:

www.brockhaus.de (Der Brockhaus: in 15 Bänden. Permanent aktualisierte Online-Auflage. Leipzig, Mannheim: F.A. Brockhaus 2002-2007).
www.derstandard.at
www.diepresse.at
www.netlexikon.de
www.ub.uni-bielefeld.de/help/reg-i.htm
www.lexikon-definition.de/New-Economy.html
www.ceiberweiber.at/news/viparch/nikolay.htm
www.gendermainstreaming.at
www.hp.com/at
www.infoplease.com/spot/womenceo1.html
www.telekom-presse.at/channel_internet/background_11128.html,
www.gpa.at
http://de.wikipedia.org/wiki/Hewlett_Packard
www.fforte.at
http://h40054.www4.hp.com/about/kennzahlen.html
http://h40054.www4.hp.com/pressrel/corporate/schuh.html
www.abzaustria.at.
www.milena.at/004/milenaMedia/
www.femtech.at
www.interesse.at/professional
www.frauen-technologie.at
www.rmc.ac.at
www.netzwerk.manz.at
www.womens-careers.info
www.frauenfakten.at
http://hellgruen.at/kolumne/64/60-jahre-frauenpolitik-in-oesterreich
http://www.hp.com/hpinfo/abouthp/diversity/awards.html

http://wien.orf.at/stories/361728

Persönliche Interviews:

Donauuniversität Krems, **Forschungsbereich KnowComm**
Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement
DI Dr. Karin Siebenhandl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin (24.10.2005)

Österreichischer Gewerkschaftbund, Gewerkschaft für Privatangestellte in Wien (GPA)
Beratungsstelle für Mobbing, Referat für Humanisierung, Technologie und Umwelt
Anna Musger-Krieger
ÖGB – Mobbingexpertin (07.02.2006)

Gleichbehandlungskommission Österreich
Dr. Ingrid Nikolay-Leitner
Leiterin und Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (10.08.2005)

Hewlett Packard Österreich
DI Silvia Buchinger
Personalleiterin für HP Österreich (29.09.2004)

Marktforschungsinstitut GfK Austria GmbH
Mag. Maria Kostner
Medienforschung (30.05.2009)

Pharmig Austria

MAG. (FH) Doris Wolfger

Kommunikation (04.06.2009)

Lebenslauf

Ausbildung

1987-91	VS Kapfenberg
1991-95	BG-BRG Kapfenberg
1995-2000	HBLA Leoben; Abschluss mit der Reifeprüfung
2000-2002	Studium der Rechtswissenschaften
2002 –	Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft mit Fächerkombination

Berufserfahrung

2001 - 2004	Hewlett & Packard
2004 – 2006	telacc Customer Interaction Center GmbH, Microsoft
2006 -	Süddeutsche Verlagsgruppe (Österreichischer Wirtschaftsverlag, Medizin Medien Austria)

Anhang Kategorienschema

Genderuntersuchung Hewlett Packard GmbH Österreich

Allgemeine Daten	A.Z.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	mehr Frauen, die sich untereinander fördern, mehr Unterstützung von den Chefs, mehr Feedback vom Vorgesetzten
Alter	43	**Zukunftspläne**	in der Firma kann man nichts planen, wenn die Zahlen nicht passen, bist du weg
Familienstand	verheiratet	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	45-46 Stunden/Woche
Schulbildung	Abschluss HASCH	**Telearbeit pro Woche**	wird nicht vom meinem Chef erwünscht
Kinder	1 Tochter	**Familie und Kinder**	Arbeitszeit von 7Uhr bis 18 oder 19 Uhr. Den Rest mit Familie
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Tochter ist außer Haus (22 Jahre alt). Haushalt mit Mann zusammen
Warum die IT?	durch Zufall, einfach beworben. Lernte Drogistin, wollte nicht mehr am WE arbeiten, daher der Jobwechsel	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	halbes Jahr Karenz, dann Berufseinstieg. Chef war sehr zuvorkommend
wie lange in der IT?	12 Jahre	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	es gibt ein Service - Familienservice
Wie zu HP?	durch viele Merger (Fusion), angefangen von Digital mit Compaq, dann HP	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	2 Kolleginnen haben es genutzt, funktioniert sehr gut. Wenig bekannt, sollte mehr Werbung gemacht werden
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	Seit ca. 2 Jahren - 7 Personen	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Brauche keine Unterstützung von der Firma, richte mir das alles selber
Trainings, Weiterbildung	alle möglichen, die man vom Unternehmen aus machen muss, Officeschulungen, Verkaufsschulungen, Stressmanagement, das letzte war Knowlege Management Training, freiwillige werden nicht unterstützt	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	keines, Computer waren früher nicht so verbreitet (privater Haushalt)	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	Glaubt nicht, dass die Gleichbehandlung richtig funktioniert, sie hat die HR Chefin noch nicht gesehen, dass diese sich für solche Dinge einsetzt etc. Das Team soll bewirken, dass die Posten gerecht vergeben werden, gerechte Bezahlung.
Wie verlief der Aufstieg?	10 Jahre gedauert,	**Genderbeauftragte**	Wäre Super, ein Team, dass sich um Förderprogramme für Ältere z. B. kümmert.
Barrieren	gehören dazu	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	Muss vom Council Team ausgehen, aber die sind ja unfähig, Förderungen gibt es nur für junge Frauen, die werden aber herangezüchtet
Mitglied eines Netzwerkes?	Ja, firmeninternes Netzwerk. In diesem sind keine Frauen vom Management, ca. 95 % Assistentinnen. Ist daher ein reines Frauennetzwerk	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	ja, das TopTeam, werden aber nur ausgewählte genommen, jetzt sind das so um die 3-4 Frauen, die dort drinnen sind
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	nein, von Frauen wird viel mehr erwartet, Erreichbarkeit - Gehalt ist aber noch weit darunter	**Was bietet HP für Förderungen**	keine
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	sehr loyal	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	auf die wird nicht eingegangen, man geht voll unter.
Anerkennung von den KollegInnen	würde mal ja meinen		

Allgemeine Daten	B.Y.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	Frauenförderungen, kein Mobbing etc. mehr
Alter	38	**Zukunftspläne**	möchte eine größere Sales Funktion im Unternehmen haben
Familienstand	geschieden	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	zwischen 50-60 Stunden/Woche
Schulbildung	Abschluss Hasch	**Telearbeit pro Woche**	nicht erwünscht, jedoch bekomme ich nun ein neues Notebook, werde es mal ausprobieren, jedoch nur für einen halben Tag und wenn ich krank bin.
Kinder	1 Kind (10 Jahre)	**Familie und Kinder**	WE und Abend, sehr wenig
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	fast ich alleine, für die gröberen Dinge eine Putzfrau
Warum die IT?	arbeitete vorher auch schon in einer technischen Firma als Assistentin des GF - wollte was anderes kennen lernen	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	1 1/2 Jahre, zirka ein halbes Jahr vor der Geburt, weil ich Probleme hatte. Nach der Karenz den gleichen Job wieder, Chef war sehr vorbildhaft.
wie lange in der IT?	10 Jahre	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	NEIN. Gott sei Dank ist mein Sohn aus dem gröbsten Raus, kann heute nicht früher gehen etc.
Wie zu HP?	durch Jobveränderung zuerst bei Digital, Compaq und dann HP	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	Ja, habe ein Antistressseminar besucht. Weiterempfehlungen an Kolleginnen.
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	seit 2 Jahren	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Beim nach Hause gehen besser abschalten und kein schlechtes Gewissen mehr wegen der Firma haben, dass etwas vergessen wurde zu erledigen. Weiters pünktlich um 17 Uhr mal gehen und sein Handy ausschalten, damit man nicht von den Kollegen mehr angerufen wird. Das Business kann auch morgen weitergehen.
Trainings, Weiterbildung	alle Trainings, die man vom Jobgebiet aus machen muss. Das letzte war Projektmanagement	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	Computerunterricht durch die Schule	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	Gibt es nicht, bzw. vielleicht schon, wurden nicht mitgeteilt. Es gibt keine Förderungsprogramme im Haus im Bezug auf Genderprobleme
Wie verlief der Aufstieg?	Jobgebiet hat sich durch die Fusionen immer wieder geändert	**Genderbeauftragte**	Wäre gut, jedoch sollte jeder Mitarbeiter zu einem Vorgesetzten gehen können und mit mit ihm das besprechen. Nicht einmal der Betriebsrat erreicht was, nähre Auskünfte gebe ich dazu nicht ab. Also was soll ein Genderteam bewirken können?
Barrieren	Ja, jedoch sollten diese in einem Unternehmen bzw. vom Chef nicht unterstützt werden musste eine neue Kollegin einschulen und danach bekam diese den ausgeschriebenen Sales Manager Job. War nicht gerade fair. Jedoch wechselte ich dann in eine andere Abteilung. Arbeite Gott sei dank mit Männern zusammen, da gibt es meiner Meinung keine Barrieren. Eine Kollegin hat derzeit Barrieren, denn über sie wird erzählt, dass sie zu langsam arbeitet. Man will sie einfach weghaben, weil sie schon sehr lange dabei ist (20 Jahre), ist schon etwas älter. Für so etwas setzt sich keiner ein.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	sollte auch vom Country Management Team und Betriebsrat ausgehen. Die sollten sich einsetzen, dass es mehr Frauen in guten Positionen geben sollte.
Mitglied eines Netzwerkes?	Ja, firmeninternes Netzwerk. Es herrscht Klassendenken bez. Des Netzwerkes - da sind ja eh nur Assistentinnen drinnen. Als gäbe es 2 Klassen in der Firma.	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	Top Team, jedoch kommt man nur hinein, wenn man kommunikativ gut drauf ist.
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	Frauen müssen sich immer beweisen, immer besser sein und immer und überall erreichbar (auch am Abend	**Was bietet HP für Förderungen**	keine
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	hat keinen Führungsstil, man muss alles gut handeln können	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	dass die Mitarbeiter Lob und Anerkennung bekommen. Dass auf Wünsche und Anregungen eingegangen wird. Frauen sollten viel mehr hinterfragen und nicht alles zur Kenntnis nehmen.
Anerkennung von den KollegInnen	von meinem Team sicher		

Allgemeine Daten	C.X.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	es liegt an den Frauen selbst, die Ziele zu verfolgen und anzukommen.
Alter	31	**Zukunftspläne**	möchte eine Sales Funktion im Enterprise-Segment
Familienstand	ledig	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	45-50 Stunden
Schulbildung	HTL mit Matura	**Telearbeit pro Woche**	möchte ich vermeiden, arbeite am Abend noch von zu Hause
Kinder	1 Kind (12 Jahre)	**Familie und Kinder**	so um die 20-30 Stunden
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Putzfrau, Kinderbetreuung macht mein Papa
Warum die IT?	Interesse durch die HTL-Nachrichtentechnik	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	nach 8 Wochen Mutterschutz, musste meine Ausbildung beenden
wie lange in der IT?	seit 5 Jahren	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	Ja sehr! Vorgesetzten sagen immer, dass ich nach Hause gehen soll zu meinem Kind oder Urlaub endlich nehmen soll.
Wie zu HP?	Durch die Fusion mit Compaq	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	nein, kein Interesse
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	Seit kurzem (2 Personen)	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Mehr Zeitmanagement betreiben und abschalten von der Firma.
Trainings, Weiterbildung	Pflichttrainings, wie Office, Zeitmanagement, Kommunikationsseminare, waren zum Teil auch freiwillig	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	durch die Schule war ich sehr an Technik interessiert	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	Meint, dass in jetzt bzw. in der Zukunft daran gearbeitet wird.
Wie verlief der Aufstieg?	sehr langsam, Kommunikations- ist sehr wichtig	**Genderbeauftragte**	Ja, sollte es geben, hätte auch Vorschläge. Sollte aber das Country Management dazu Stellung nehmen.
Barrieren	Ja bei Compaq, jetzt nicht mehr. Wurde nicht respektiert und akzeptiert, dass ist jetzt besser.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	Für Frauen unter bzw.. kurz über 30 Jahre
Mitglied eines Netzwerkes?	Nein, brauche in keinem Netzwerk sein, gehe mit vielen am Abend weg. Die unterstützen mich.	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	TopTeam, ansonsten keine Ahnung
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	würde ich schon meinen, außer wenn die Frau ein Kind hat	**Was bietet HP für Förderungen**	keine Ahnung
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	loyal	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	keine, es ist vom Chef keine Bringschuld um weiterzukommen, sondern eine Holschuld vom jeweiligen Mitarbeiter
Anerkennung von den KollegInnen	von bestimmten KollegInnen schon		

Allgemeine Daten	D.W.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	müssen sich mehr trauen und mehr wagen, mehr Unterstützung durch das Country Management
Alter	34	**Zukunftspläne**	mehr Zeit für die Familie
Familienstand	verheiratet	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	55-60 Stunden
Schulbildung	Uni-Abschluss - Handelswissenschaften	**Telearbeit pro Woche**	1-2 mal pro Woche, Abends bzw. Frühmorgens
Kinder	1 Kind, 2 1/2 Jahre	**Familie und Kinder**	Abend, WE
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Mann, Putzfrau, Eltern
Warum die IT?	Interesse an der IT Branche - Dynamische und schnellorientierte Arbeiten - war nach dem Studium bei einer Bank, dann Flugindustrie	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	Karenz ein halbes Jahr, dann Management Job ISE
wie lange in der IT?	6 Jahre	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	Am Anfang überhaupt nicht, seit einem Jahr von Kolleginnen und Vorgesetzten, nicht direkt vom Country Management
Wie zu HP?	Durch einen Bekannten (ist auch in der IT-Branche)	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	ja, auch genutzt, Babysitter. Funktioniert sehr gut, mehr Werbung um die Bekanntheit zu fördern
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	diesen Job seit 2 Jahren, 52 Mitarbeiter zu führen	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	mehr Mitarbeiter, Förderungen
Trainings, Weiterbildung	alle möglichen Dinge im Bankenbereich (Berechnungen etc.), bei HP eher gar keine, außer Management Training	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	Studium, Freunde	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	Mein Team ist sehr durchgemischt, schaue sehr darauf, dass ich alle gleich behandle. Innerhalb HP gibt es eher keine Gleichberechtigung.
Wie verlief der Aufstieg?	ging recht schnell, hatte gleich mal ein verantwortungsvolleres Jobgebiet und ein paar Leute unter mir. Der große Aufstieg verlief nach meiner Karenz nach dem Merger. Bekam die gesamte gemergte Abteilung.	**Genderbeauftragte**	Fehlt, sollte eingeführt werden, ein externes Team, sieht alles objektiv und kann Veränderungen besser durchführen
Barrieren	Na sicher, bei HP besonders nach der Karenz, wollte nach der Karenz 80% arbeiten, wurde dann zur Entscheidung gedrängt, entweder 150-200% oder weg vom Job. Es war sehr schwierig den Job am Anfang aus zu bewältigen. Ich konnte zu keinem in der Firma gehen und mich ausreden. Holte mir professionelle Hilfe von außen.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	sollte von einem Genderteam gemacht werden. Management Ebene nimmt sich für so etwas keine Zeit
Mitglied eines Netzwerkes?	Professional Networking: sind sehr viele Leute drinnen, man trifft sich und quatscht ein bisserl, gefördert wird hier nicht.	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	keine Ahnung
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	nein, von Frauen wird mehr erwartet, müssen immer schnell, besser und immer erreichbar sein.	**Was bietet HP für Förderungen**	Karenz und Wiedereinstieg wird gefördert
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	sehr loyal und man kann immer mit mir reden.	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	keine Ahnung, auf diese wird nicht so eingegangen
Anerkennung von den KollegInnen	würde mal ja sagen		

Allgemeine Daten	E.V.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	Mehr Frauen, die Ziele haben und diese strikt verfolgen
Alter	52	**Zukunftspläne**	es soll alles so bleiben, denn es ist sehr schwer, wieder in diese Position zu kommen, außerdem macht man ja dann nicht mehr einen minder bewerteten Job
Familienstand	ledig	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	
Schulbildung	Matura	**Telearbeit pro Woche**	gar nicht, wird nicht erwünscht, ist auch nicht möglich
Kinder	1 Kind, 26 Jahre	**Familie und Kinder**	eher mit Freunden am Abend und Wie, Tochter ist schon älter und braucht keine Betreuung
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Haushalt: Putzfrau
Warum die IT?	Normale Bewerbung bei Compaq	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	war schwierig, waren auch noch andere Zeiten
wie lange in der IT?	seit 15 Jahren	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	Karenz und Wiedereinstieg war nicht so leicht möglich, war aber noch nicht bei Compaq
Wie zu HP?	durch die verschiedenen Merger	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	soll angeblich funktionieren, hab es noch nicht genutzt, jedoch weiterempfohlen
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	nach Merge Digital mit Compaq diese Position	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	keine Ahnung, brauche keine Unterstützung mehr
Trainings, Weiterbildung	Officemanagement, Zeitmanagement, Konfliktmanagement, Antistressseminare	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	keine	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	solange es ein jeder mit sich machen lässt, man muss es selbst ändern, wenn man sich ungerecht behandelt fühlt.
Wie verlief der Aufstieg?	ging relativ schnell, jedoch mache ich diesen schon sehr lange	**Genderbeauftragte**	wäre einen gute Investition für das Unternehmen, könnte eine 3te Person was Unternehmen?
Barrieren	gab es genug, insbesondere mit Frauen	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	keine
Mitglied eines Netzwerkes?	Ja, extern und intern. Man trifft sich und gibt sich Tipps (extern).	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	Top Team
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	von Frauen wird mehr erwartet, jedoch hat es sich sicher schon verbessert diese Einstellung, im Sales-Bereich ist diese Einstellung sicher noch vorhanden	**Was bietet HP für Förderungen**	keine Ahnung, hat keine Zeit um sich dafür Gedanken zu machen
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	muss mit Respekt etc. behandelt werden, Macht spielt eine Rolle, gerade bei flachen Hiarchien	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	gibt es immer, es liegt an einem selbst
Anerkennung von den KollegInnen	von vielen Ja, von vielen Nein		

Allgemeine Daten	F.U.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	Frauen müssen sich mehr trauen, auch in männerdominierenden Positionen und Bereichen
Alter	39	**Zukunftspläne**	mehr Frauen in Top-Positionen
Familienstand	ledig	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	
Schulbildung	Uni-Abschluss (TU)	**Telearbeit pro Woche**	
Kinder	keine	**Familie und Kinder**	
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Haushalt: Mann, Putzfrau
Warum die IT?	Schulberater, wollte Lehrerin werden, jedoch entschied ich mich für die Wirtschaft	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	keine Kinder
wie lange in der IT?	seit 10 Jahren, zuerst bei SAP, Alcatel dann HP	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	Gibt es, Karenzmodelle, Wiedereinstieg als Fördermodell, Familienservice, Teleworking
Wie zu HP?	Durch ein Angebot von HP	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	ja, funktioniert sehr gut, man muss jedoch mehr Werbung machen, damit es alle wissen
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	seit 4 Jahren (im HR-Bereich 7 Mitarbeiter)	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Väterkarenz wäre eine Möglichkeit
Trainings, Weiterbildung	verschiedene Trainings für den Job - Managementseminare (aber auch Training on the Job)	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	Studium, Freunde	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	HP setzt sich sehr dafür ein, bei uns heißt das Diversity (da fällt alles hinein: Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Gleichbehandlung).
Wie verlief der Aufstieg?	ging voran, manchmal nicht so, wie man es wollte	**Genderbeauftragte**	Ist im HR Bereich angesiedelt. Es gibt eine eigene Stelle international gesehen.
Barrieren	gab es am Anfang (weil man Schulungen hielt in einer reinen Männerdomäne. Jetzt ist es nicht mehr der Fall, dass es Barrieren gibt, jedoch habe ich von Mitarbeitern erfahren, dass es ab und zu doch welche gibt	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	gibt es. Bei Bewerbungen z. B. werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.
Mitglied eines Netzwerkes?	Ja, extern. Gehe ab und zu hin, ist nichts besonderes. Es wird geredet. Keine Förderungen	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	TopTeam, dort werden die Manager der Zukunft ausgebildet. In das Team kommt man durch Vorschlag des Country Management.
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	hängt sicher vom Jobgebiet ab.	**Was bietet HP für Förderungen**	Student&Graduates, Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz, Telearbeit,
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	sehr großzügig, immer für ein Gespräch bereit	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	durch Befragungen (Voice of the workforce - Befragung einmal im Quartal). Auf Wünsche, Anregungen, Verbesserungsvorschläge wird eingegangen.
Anerkennung von den KollegInnen	ja.		

Allgemeine Daten	G.T.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	Frau muss sich entscheiden, entweder Karriere oder Familie. Beides geht halt nicht. Für beides ist es eine Frechheit, Kinder in die Welt zu setzen. Man soll das machen, was einem Freude macht.
Alter	34	**Zukunftspläne**	Unternehmen muss es gleichgültig sein, wann der Mitarbeiter arbeitet (Freie Zeitanteilung). In der Firma soll man nicht schief angeschaut werden, wenn man um 15 Uhr mal geht. In der Firma ist es mal wichtig, dass man um Mitternacht ein Email schreibt, na wer das machen möchte, soll es machen. Ich mache es nicht. Arbeit sollte man nach Leistung und nicht nach Zeit bezahlt werden. Möchte nicht mehr Peoplemanagement machen, möchte wieder mal was anderes machen. Große Projekte betreuen (Ausland).
Familienstand	ledig	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	60 Stunden
Schulbildung	Uni-Abschluss (BWL)	**Telearbeit pro Woche**	ist verschieden, 8-10 Stunden, wird eher vermieden
Kinder	keine	**Familie und Kinder**	Mann arbeitet auf Internationaler Ebene (HP), daher WE
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	keine Kinder
Warum die IT?	Zufall - Bekannte hat bei HP gearbeitet - hat Ferial bei HP gearbeitet	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	nicht interessant
wie lange in der IT?	seit 1989	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	nicht betroffen
Wie zu HP?	Durch Studiums-Ende HP Angebot	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	keine Ahnung
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	kann ich nicht mehr genau sagen, jedoch führe ich jetzt 10 Personen	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Generell: Spart Zeit für Eltern. Betriebskindergarten. Die Eltern müsse nicht herumfahren und die Kinder abliefern. Man spart Zeit, die man in die Arbeit stecken kann. Mehr Homeoffice fördern. Jetzt ist es schwierig, es wird nicht gefördert. Man steht im Regen, man bekommt keine Infos bez. Anschlüsse etc. Firma muss mehr Einsatz bieten bei Telearbeit.
Trainings, Weiterbildung	Verkaufspsychologische-, Marketingseminare (waren freiwillig)	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	kein Vorbild, kein generelles Interesse an der IT sondern an Projektarbeit	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	hat sich mit dem noch nie befasst. Denke mal, Männer mit mehr Bildung denken sehr loyal, bei denen gibt es keine Gleichbehandlungsprobleme. Es gibt Machos, die Stufen Frauen auch hier weiterhin ab.
Wie verlief der Aufstieg?	alle verschiedenen Tätigkeiten durch	**Genderbeauftragte**	ich sehe es nicht als Nachteil, administrative Jobs können besser von Frauen gemacht werden. Frauen bekommen Männer herum, dass sie diese Dinge machen. Frauen sollten eingesetzt werden, wo ihre Stärken sind. Team müsste aus beiden Geschlechtern bestehen, Gehälter anpassen. Gerechte Jobverteilung und die Bezahlung dazu. Betriebskindergaren, flexible Arbeitszeiten.
Barrieren	ich selbst, weil ich viel Urlaub benötige. Behindert sich selbst, weil sie zu streng zu sich selbst ist.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	Man soll den begabten und fleißigen Mitarbeitern die Wege freigeben. Der Mitarbeiter muss selbst wollen, offen für die Wünsche der Mitarbeiter - so bin ich zu meinen Mitarbeitern, von HP selbst kenn ich das nicht. Jedoch kann man zu jedem Gehen - Open door policy.
Mitglied eines Netzwerkes?	nein	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	siehe oben
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	Nein. Bei ihr werden alle gleich behandelt	**Was bietet HP für Förderungen**	Die Person soll gefördert werden, die weiß was sie will bzw.. die Einsatz/Leistung zeigt. Vom Top Team halte sie nichts.
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	zu große Anforderungen (sehr ehrgeizig). Verlangt sehr viel von Mitarbeitern, ist sehr kollegial und auf Freundschaft aufgebaut. Hat kein Hiarachie-Denken.	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	Team wäre gute Idee, externe und interne Betreuung wäre fein. Aber nicht nur HR. Voice of the Workforce, da kommen immer die gleichen (Bezahlung nach Leistung, Worklife-Balance seit vielen Jahren die gleichen Dinge). Das macht man halt, aber Veränderungen gibt es nicht. Man muss selber schauen, dass es dem Team gut geht.
Anerkennung von den KollegInnen			

Allgemeine Daten	H.S.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	Verkäuferinnen muss es mehr geben (Männerdomäne). Man traut Frauen einfach weniger zu. Man glaubt, dass Kunden nur mit Männern arbeiten möchten. Frauen können sich mehr reinbeißen etc.
Alter	48	**Zukunftspläne**	Auftreten von Frauen muss geändert werden. Sie müssen sich mehr zutrauen. Viel Arbeit von einer Firma, die auswählt und in der Ausbildung muss mehr gearbeitet werden.
Familienstand	verheiratet	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	60 Stunden
Schulbildung	Matura	**Telearbeit pro Woche**	eher selten, am Abend und WE
Kinder	2 Kinder, über 20 Jahre	**Familie und Kinder**	WE und Abends
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Mann, Putzfrau, Oma
Warum die IT?	von der Schule zur HP	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	hat relativ gut funktioniert
wie lange in der IT?	seit 29 Jahren bei HP (sprich von Beginn an)	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	Chefs waren recht kollegial
Wie zu HP?	durch Bewerbung (Eltern wollten nicht)	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	ja, kennt man schon. Ich sehe es als Benefiz.
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	1975 angefangen bei HP (Buchhaltung), dann Country Management IPG führt um die 25 Personen	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	Einteilung ist sehr wichtig. Möchte in keinen Zwängen drinnen sein. Freiraum ist sehr wichtig.
Trainings, Weiterbildung	es gibt nichts, was ich nicht gemacht habe (Lead-Management Trainings, Präsentationstrainings, Kommunikationstrainings, etc. Beim Lead-Training, das dauerte 1 Jahr. Sales-, Verkaufstrainings. Man muss selber schauen, wie man weiterkommt.	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	kein Vorbild, Computer hat es noch nicht geben in der Schule	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	HP lebt es einfach. Die Schemen sind vorlegen. Es gibt ein Gehaltsrange, man wird daher beim Gehalt gleichbehandelt. Es gibt Vorgaben auf internationaler Ebene. Die Schemen spiegeln die Qualifikation wieder. Bin von HP so überzeugt, dass ich immer JA sage. Manche fühlen sich immer schlechter behandelt. Eigenbild und Fremdbild - Frauen überschätzen sich einfach zu sehr und bilden sich daher zu viel ein.
Wie verlief der Aufstieg?	hab vieles (viele Bereiche) kennen gelernt.	**Genderbeauftragte**	Es gibt eine HR-Abteilung, die sehr gerecht ist. Man braucht da kein Team, dass sich darum kümmert, den Betriebsrat hat man ja auch noch.
Barrieren	mir wurde geholfen. Kein Gefühl von Barrieren. Konnte es immer ansprechen, wenn ich das Gefühl hatte, das es nicht so funktioniert wie ich es wollte. Es war am Anfang im Consumer-Bereich sehr schwer. Für mich war es sehr schwer. Hab aber jemanden gefunden, der mit Rückenstärkung gegeben hat. Kolleginnen sind schon oft zu mir gekommen, dass sie behindert werden. Man muss aber den Weitblick haben.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	es wird genug gemacht, hängt aber vom jeweiligen Vorgesetzen ab
Mitglied eines Netzwerkes?	ja, sind aber nicht besonders gut.	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	Top-Programm, die werden vorbereitet und hingeführt. Jedoch werden auch Leute genommen, die durch Engagement sich hervorheben.
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	ja, das glaubt sie schon. Als Frau muss man sich mehr beweisen als ein Mann. (ist überzeugt). Ist bis jetzt immer gegen einen Mann angetreten, aber immer wurde bevorzugt. Bei HP ist es meiner Meinung nach jetzt leicht, weil es jetzt mehr Frauen im Management gibt.	**Was bietet HP für Förderungen**	aus dem Business-Groups selbst gibt es verschiedene Förderungen, wo man weiterkommt.
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	flache Hiarchie. Ist sich aber nicht sicher, ob flach ausgenutzt wird. Respekt ist ab und zu nicht da. Dieses kann man in allen Abteilungen finden. Offenheit und Ehrlichkeit. Gerüchte mag sie nicht so.	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	Flexibler bei Awards-Verleihung bei Mitarbeitern (Vorgesetzter soll alleine entscheiden können), mehr lokale Freiheiten bei Stellenbesetzungen, mehr Freiheiten bei Budget-Ausgabe.
Anerkennung von den KollegInnen	war stolz mach dem Merge (Öffentlichkeit)		

Allgemeine Daten	I.R.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	mehr Förderungsmaßnahmen, die auch umgesetzt werden
Alter	41	**Zukunftspläne**	Möchte in die Europazentrale
Familienstand	verheiratet	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	55 Stunden
Schulbildung	Uni-Abschluss (Wirtschaft)	**Telearbeit pro Woche**	selten
Kinder	1 Kind, 14 Jahre	**Familie und Kinder**	WE, Abends (dafür intensiver)
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	wird mit Mann geteilt - Tochter ist in einem Hort bis 17 Uhr
Warum die IT?	Interesse an Technik	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	von Firma aus nicht wirklich, jedoch Oma und Hort
wie lange in der IT?	seit 14 Jahre	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	nicht mehr betroffen,
Wie zu HP?	Compaq (Merge)	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	ist bekannt, empfehle es auch Kolleginnen weiter
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	seit 4 Jahren, 14 Personen	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	bei Krankheit des Kindes mehr Verständnis vom Arbeitgeber
Trainings, Weiterbildung	viele Trainings (teils Pflicht, teils freiwillig). Management Trainings, Gesprächsseminare, Antistress-Trainings. Energietankstelle, Konfliktseminare	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	Computer waren nicht so verbreitet (Jugend). Später nach dem Studium - Interesse	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	sollte keinen Genderunterschied geben, genau weiß ich nicht bescheid, habe mich noch nicht damit befasst
Wie verlief der Aufstieg?	ging langsam voran. Musste viel kämpfen.	**Genderbeauftragte**	Team, wäre HR nicht dafür zuständig. HR hat eh so viele Mitarbeiter, sollen mal was in dieser Hinsicht arbeiten
Barrieren	Barrieren gibt es immer wieder, es betrifft einem selbst aber auch die Mitarbeiter. Ich unterstütze so etwas nicht.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	muss vom Country Man. Team ausgehen. Zuerst müssen die dazu stehen und das umsetzen, erst dann übernehmen es auch die Mitarbeiterinnen
Mitglied eines Netzwerkes?	nein, habe meine vertrauten Personen direkt im Haus	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	kenne keine direkten Förderprogramme für Junge, sollte für alle Programme geben.
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	nicht immer, gerade bei einem neuen Jobgebiet wird von Frauen mehr erwartet.	**Was bietet HP für Förderungen**	es sollte für alle was geben
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	flache Hiarchien, übe keine Macht aus, sehr loyal und hilfsbereit	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	mehr Veränderungen, es sollte für alle was geben. Z. B. Betriebskindergarten für Eltern, Programme für ältere Mitarbeiter, auch für Junge, mehr Unterstützung bei Telearbeit. Mehr Frauen in männerdominierenden Positionen
Anerkennung von den KollegInnen	innerhalb der Business Group sicher,		

Allgemeine Daten	J.Q.	**Wünsche für weitere Frauenkarrieren**	mehr Frauen in den wichtigen Positionen. Müssen mehr gefördert werden. Frauen sollten sich untereinander mehr helfen.
Alter	37	**Zukunftspläne**	Internationaler Job
Familienstand	verheiratet	**Familien und Karriere: Arbeitsstunden/Woche**	50-60 Stunden
Schulbildung	TU-Abschluss und MBA	**Telearbeit pro Woche**	am WE, Abend
Kinder	keine	**Familie und Kinder**	We, Abend
Ausbildung		**Haushalt und Kinderbetreuung**	Haushalt: selbst, Putzfrau, Mann
Warum die IT?	hat vorher im Telekom-Bereich gearbeitet, dann in die IT. Nach dem MBA bei HP	**Karenz und der Berufseinstieg danach**	keine Kinder
wie lange in der IT?	seit über 10 Jahren bei HP	**Unterstützung von HP im Bezug auf Familie und Karriere**	nicht betroffen
Wie zu HP?	siehe oben	**Familienservice von HP (Serviceleistungen von HP)**	hat davon gehört
Seit wann eine Führungsposition und wie viele Mitarbeiter werden geführt?	wollte immer in den Sales, vorher Projektmanagement. Durch die Muttersprache Französisch, sehr schnelle Führungsposition. Führt um die 50 Personen.	**Wünsche im Bezug auf Familie und Karriere**	dass Leistung mehr im Vordergrund steht und nicht, wann schreibt man die Emails (Mitternacht) bzw. wie viele Stunden sitzt man in der Firma
Trainings, Weiterbildung	sehr viele fachliche Seminare und Führungstrainings	**Genderprobleme**	
Vorbild im Bezug auf IT?	Mutter war Mathematikerin und Physikerin, daher Technik-Interesse	**Genderprobleme bei HP - wie ist der IST-Zustand**	Glaubt, dass keine großen Genderunterschiede bei HP herrschen. Zumindest keine auf Gehaltsebene
Wie verlief der Aufstieg?	bei der vorigen Firma nicht so schnell, bei HP einfach für den höherem Job beworben und bekommen	**Genderbeauftragte**	wäre eine gute Idee, jedoch sollten kompetente Personen in diesem Team sein. Könnten sicher viel bei Männern erreichen, die einer Frau nichts zutrauen.
Barrieren	es war schwierig, weil man sich immer wieder beweisen muss, jedoch ist es jetzt besser. Man sollte trotzdem nicht so früh gehen, etc.	**Förderungen für mehr Frauen im Management**	Förderungen direkt gibt es keine. Frau muss selbst wissen, wann sie was erreich möchte. Vorgesetzter muss tolerant sein.
Mitglied eines Netzwerkes?	Frauen in der IT, nimmt sehr viel Zeit, jetzt nicht mehr. Hab jetzt mein Netzwerk in der Firma (mit bestimmten Personen).	**Förderungen für junge Mitarbeiterinnen**	Top-Programm
Erwartung an Frauen und Männern gleich?	Man muss sich immer beweisen, gerade wenn man ein Technikstudium hinter sich hat.	**Was bietet HP für Förderungen**	Wiedereinstieg nach der Karenz, Teilzeit, Telearbeit
Führungsstil, Umgang mit Hiarchie und Macht	Frauen in der IT, nimmt sehr viel Zeit, jetzt nicht mehr. Hab jetzt mein Netzwerk in der Firma (mit bestimmten Personen).	**Wünsche der Mitarbeiter für die Zukunft**	das Versprechen eingehalten werden. Das ich meinen Job noch länger habe und mein Team so bleibt wie es ist.
Anerkennung von den KollegInnen	besonders nach dem Merge mit meiner neuen Position		