



Geschlechtergerechte

Lehrstellen- förderung

Die Anwendung von Gender Mainstreaming
und Gender Budgeting am Beispiel der
Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg



Analyse, Bericht, Maßnahmen

Vorwort

Über Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wird viel diskutiert und berichtet. Es handelt sich dabei geradezu um „Modewörter“, die in aller Munde sind. Dennoch bleiben die Begriffe meist abstrakt, konkrete Anwendungsbeispiele sind kaum bekannt.

Ich freue mich daher besonders, dass es uns gelungen ist, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting an einem in der Stadt Salzburg gut eingeführten Instrument zu veranschaulichen. Die Vergabe der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg wurde einer geschlechtergerechten Analyse und Interpretation unterzogen und die Ergebnisse haben interessante Aspekte hervorgebracht.

Sinn der Lehrstellenförderung ist die Schaffung und die gute technische Ausstattung von Lehrstellen. Die Stadt ist in diesem Bereich bereits seit vielen Jahren tätig, um Anreize für Unternehmen und dadurch Möglichkeiten für junge Menschen zu schaffen. Bislang wurden die Förderkriterien geschlechtsneutral verfasst. Die Ergebnisse der Untersuchung machen deutlich, dass sich dadurch automatisch die bekannte Segregation des Arbeitsmarktes in der Fördervergabe niederschlägt. In Zukunft werden die Förderkriterien dem Genderaspekt Rechnung tragen, weiters werden Maßnahmen angeregt, um Frauen und Männern das gesamte Spektrum des Arbeitsmarktes zugänglich zu machen.

Die Studie ist eine wertvolle Grundlage dafür, aufzuzeigen, wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in einem konkreten Aufgabenfeld kommunaler Politik erfolgreich angewendet werden kann. Es ist lohnend, den Blick gezielt auf diese Fragen zu richten, und stellt Chancengleichheit sicher!

Heinz Schaden,
Bürgermeister der Stadt Salzburg



1. Ausgangslage	Seite 4
2. Gender Mainstreaming	Seite 5
3. Gender Budgeting	Seite 6
4. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg	Seite 7
4.1. Bisherige Ziele der Lehrstellenförderung	
4.2. Ziele einer geschlechtergerechten Analyse der Lehrstellenförderung	
4.3. Methoden der Untersuchung	
5. Entwicklungen am Lehrstellenmarkt in Salzburg	Seite 9
5.1. Anzahl der Lehrlinge	
5.2. Lehrstellenrückgang auf Kosten der Mädchen	
5.3. Lehrstellenkonzentration im Jahr 2004	
5.4. Lehrstellenwahl der Mädchen und Buben	
5.5. Berufsspezifische Differenzen in der Lehrlingsentschädigung	
5.6. Einkommenssituation in ausgewählten Berufen	
5.7. Höchste abgeschlossene Ausbildung und Arbeitslosigkeit	
5.8. Lehrstellensuchende nach Berufen	
5.9. Offene Lehrstellen nach Berufen	
6. Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg	Seite 13
6.1. Anfänge der Lehrstellenförderung ab 1997	
6.2. Lehrstellenförderung in „neuen Lehrberufen“ seit 2000	
6.3. Ausweitung der Lehrstellenförderung im Jahr 2001: „Neue Lehrberufe“ und neue Lehrstellen mit Investitionsbedarf im produzierenden Gewerbe	
6.4. Lehrstellenförderung 2002 – 2004: Erneute Ausweitung hin zur Förderung administrativer Berufe	
6.5. Lehrstellenförderung 2006: Rückkehr zu „Neuen Lehrberufen“ und neuen Lehrstellen im produzierenden Gewerbe und der Industrie	
6.6. Finanzmitteleinsatz für die Lehrstellenförderung	
6.7. Fazit	
7. Empfehlungen	Seite 20
7.1. Künftige Ziele einer geschlechtergerechten Lehrstellenförderung	
7.2. Maßnahmen-Vorschläge	
8. Zusammenfassung	Seite 22
Anhang: Ergebnisse der Befragung bisher geförderter Unternehmen	Seite 23
Summary and Measures in English	Seite 28

Impressum: Herausgeberin und Verlegerin: Stadt Salzburg, Frauenbüro, Schloss Mirabell, 5024 Salzburg. Autorin: Mag^a Alexandra Schmidt · Redaktion: Dipl. Ing. Otto Dorfer, Mag^a Alexandra Schmidt, Mag^a Dagmar Stranzinger · Übersetzung: Mag^a Karin Foley
Gestaltung: Kreativbüro Wolfgang Zenz · Bilder Titelseite: meet, AK ·
Vervielfältigung: mailboxes etc.

Salzburg, Juli 2006

Bildnachweise/Abkürzungen:
AK = Arbeiterkammer Salzburg
meet = Mädchen entdecken EDV
und Technik
WK = Wirtschaftskammer Salzburg

1. Ausgangslage

Vorwort und Einführung

Gender Mainstreaming, die geschlechtergerechte Gestaltung politischer Maßnahmen und Gender Budgeting, die geschlechterspezifische Analyse der Verwendung öffentlicher Gelder sind zweckdienliche Möglichkeiten, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern voranzutreiben. Es gibt bereits einige Beispiele: die Stadt München, das Bundesland Oberösterreich, Wien sowie einige Bundesministerien haben sich der praktischen Anwendung dieser Strategien angenommen. Auch in der Stadt Salzburg haben frauenpolitisch aktive Gemeinderätinnen auf die Realisierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting gedrängt.

Als erstes Beispiel und Pilotprojekt hat sich die Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg aus mehreren Gründen angeboten. Zum einen ist in den letzten Jahren ein Rückgang der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung zu verzeichnen, womit sich ein Handlungsbedarf ergibt.

Die vorliegende Analyse kann somit dazu dienen, eine kritische Bilanz der bisherigen Förderpraxis zu ziehen, Reformen auszuarbeiten und damit wieder mehr Motivation zur Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung seitens der Unternehmen zu erreichen. Zum anderen ist die Lehrstellenförde-

rung als kleines, klar abgegrenztes und gut überschaubares Handlungsfeld für die Entwicklung und Erprobung einer Methode sehr geeignet. Dies gerade deshalb, da das erarbeitete Instrument auf Perspektive in jegliches Verwaltungshandeln und jegliche politische Entscheidungsfindung selbstverständlich Eingang finden soll.

Gender Alp! Raumentwicklung für Frauen und Männer

Im Rahmen des EU-Programmes Interreg III B Alpine Space wurde das Projekt „Gender Alp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“ unter der Leadpartnerschaft des Landes Salzburg (Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit) initiiert. Es hat sich zum Ziel gesetzt, in der geschlechtergerechten Raumplanung (Gender Planning) und im Bereich Gender Budgeting konkrete Werkzeuge für EntscheidungsträgerInnen in Verwaltung und Politik zu erarbeiten.

Insgesamt sind zwölf PartnerInnenstädte und -regionen aus Österreich, Italien, Deutschland, Frankreich und Slowenien beteiligt. Das Frauenbüro der Stadt Salzburg hat den Status eines Observers und kann von den Erfahrungen und Ergebnissen des Projekts profitieren. Insofern hat diese Kooperation dem Gender Mainstreaming- und Gender Budgeting-Pilotprojekt



Neue berufliche Chancen für Jugendliche schaffen.

Foto: meet

„Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg“ wichtige Impulse und Anregungen gegeben. Die Ergebnisse werden somit nicht nur vor Ort verwertet, sondern auch einem überregionalen InteressentInnenkreis präsentiert.

Seit einigen Jahren sind die Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „Gender Budgeting“ in aller Munde. Die Vermittlung des Bedeutungsinhalts fällt allerdings nicht ganz leicht und stößt vielerorts auf Unverständnis.

Im Folgenden soll eine knappe Beschreibung Aufschluss geben.

2. Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“, so lautet die Definition des Europarates aus dem Jahr 1996. Gender Mainstreaming bezeichnet ei-

ne Strategie, die eine geschlechterspezifische Sichtweise in allen politischen und gesellschaftlichen Feldern als Standard verankert, um Chancengleichheit für beide Geschlechter im Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsmacht zu erreichen.

In allen Arbeitsbereichen, Konzepten und bei Maßnahmen werden die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt und so modifiziert, dass sie zu mehr Chancengleichheit führen.

Die Stadt Salzburg hat mit dem Pilotprojekt „Equality Management“ und dem daraus entstandenen „Equality Handbuch für Führungskräfte“ im Bereich des Personalmanagements bereits Standards und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Organisation gesetzt. Ein weiteres anschauliches Beispiel wird mit dem Pilotprojekt zur Lehrstellenförderung nun aufgegriffen.



Freude an neuen Herausforderungen.

Fotos: meet



Der geschlechterspezifische Blick eröffnet neue Perspektiven.

3. Gender Budgeting

Der Europarat hat im Jahr 2002 folgende Definition erarbeitet: „Gender Budgeting bedeutet eine geschlechterrelevante Bewertung der Budgets durch Einbringen einer Geschlechter-Perspektive in alle Stadien der Budgeterstellung in den staatlichen Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.“ Gender Budgeting ist somit ein Ansatz, der die Prozesse und Ergebnisse der Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern sichtbar machen und in Richtung Gleichstellung verändern soll.

Sowohl Einnahmen als auch Ausgaben werden geschlechterspezifisch betrachtet. Damit stehen folgende Fragen im Zentrum: „Woher werden finanzielle Mittel lukriert?“ und „Wem kommen finanzielle Mittel in welchem Ausmaß zugute?“ Es geht dabei nicht nur um rein quantitative Zuordnung von Mitteln, sondern auch um weitergehende Wirkungen von Budgetprozessen wie beispielsweise die Auswirkung auf die Einkommensstruktur.

Eine Möglichkeit der Umsetzung von Gender Budgeting liegt in der Analyse eines Budgetprozesses mit den Zielen, eine größere Transparenz zu erreichen und politische Steuerungsinstrumente zu etablieren. Oberstes Kriterium ist, einen geschlechtergerechten Mitteleinsatz sicher zu stellen.

Kommunale Förderungen sind ein anschauliches, gut nachvollziehbares Beispiel für den Einsatz und die Verwendung budgetärer Mittel. Daher wurde die Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg ausgewählt um ein Exempel zu statuieren. Im vorliegenden Praxisbeispiel stehen die Ausgaben im Zentrum der Betrachtung.



Auch Budgetanalysen brauchen den geschlechterspezifischen Blick.

Foto: WK

4. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg

Die Lehrstellenförderung wird durch das Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg konzeptionell und organisatorisch betreut. Das Wirtschaftsservice ist eine Dienststelle innerhalb der Magistratsdirektion der Stadtverwaltung Salzburg und versteht sich als Ansprechpartner für die Wirtschaft. Ansiedlungsinteressierten Unternehmen werden umfassende Serviceleistungen rund um Fragen des Wirtschaftsstandortes geboten. Dazu gehören Informationen über Projekt-Coaching als Begleitung für interessierte Unternehmen bei der Abwicklung von Bewilligungsverfahren, EU-Förderungsmöglichkeiten, Marketingaktivitäten und das Angebot einer interaktiven Standort-Datenbank für Salzburg.

Darüber hinaus werden unterschiedliche Förderungen vergeben:

- Innovationsförderung (Förderung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen in zukunfts-

orientierten Betrieben)

- Kleingewerbeförderung (Förderung von produktivitätssteigernden Investitionen von Kleingewerbebetrieben bis zu zwölf Beschäftigten)
- Nahversorgerförderung (Investitionen zur Geschäftsausstattung, Betriebsmittel oder Betriebsberatungen in Betrieben mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von unter zwei Millionen Euro)
- Lehrstellenförderung (Investitionsförderung für die Errichtung neuer Lehrstellen)
- Solaranlagenförderung (Förderung des Einbaus von Solaranlagen in Privathaushalten mit besonderem Schwerpunkt auf Gemeinschaftssolaranlagen)

Das Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg fördert Lehrstellen seit dem Jahr 1997 mit dem Ziel der verstärkten Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze.



Mädchen in technischen Berufen fördern.

Foto: meet

4.1. Bisherige Ziele der Lehrstellenförderung

Die Stadt Salzburg hat für die Lehrstellenförderung zwei Ziele benannt:

- Schaffung neuer Lehrstellen in der Stadt Salzburg
- Anregung zur Investition der Unternehmen in die Ausstattung der Lehrstellen

Eine geschlechterbezogene Zielsetzung wurde bislang nicht verfolgt. Die Förderungspraxis wurde daher auf genderspezifische Fragestellungen hin analysiert, um die Förderung künftig geschlechtergerecht zu gestalten. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

4.2. Ziele einer geschlechtergerechten Analyse der Lehrstellenförderung

1. Aufbereitung einer genderspezifische Übersicht über den Lehrstellenmarkt im Bundesland und in der Stadt Salzburg
2. Analyse der genderspezifischen Wirkung der Lehrstellenförderung seit dem Jahr 1997 hinsichtlich: Anzahl der geförderter Lehrstellen, Höhe der Geldmittel, Verteilung der Lehrberufe
3. Erhebung der Sicht der Betriebe zur Lehrstellenförderung
4. Adaptierung der Ziele einer geschlechtergerechten Lehrstellenförderung
5. Maßnahmenentwicklung hinsichtlich einer geschlechtergerechten Lehrstellenförderung

4.3. Methoden der Untersuchung

Im Rahmen der Untersuchung werden folgenden Methoden angewandt:

- Sekundärstatistische Datenerhebung und -auswertung zum Salzburger Lehrstellenmarkt und zur bisherige Förderpraxis
- Telefonische Fragebogenerhebung unter bisher geförderten Unternehmen
- Gespräche mit ExpertInnen der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
- Reflexionsgespräche mit Expertinnen für Gender Mainstreaming und Sozialforschung
- Ergebnis- und Maßnahmendiskussion mit den Förder-Verantwortlichen der Stadt Salzburg und ExpertInnen



Burschen und Technik: üblich, vertraut und selbstverständlich.

Foto: AK

An dieser Stelle besten Dank an Mag^a. Ulrike Gschwandtner (solution, Sozialforschung & Entwicklung OEG), Dr. Peter Kranzlmayr, Rudolf Eidenhammer, Mag. Philipp Steiner, Werner Fuchs (alle Wirtschaftskammer Salzburg), Gerald Forcher (ÖGB), Mag^a. Astrid Lamprecht (Projekt Gender Alp!) und dem Lehrlingsreferat der Arbeiterkammer Salzburg.

5. Entwicklungen am Lehrstellenmarkt in Salzburg

5.1. Anzahl der Lehrlinge in Salzburg

Im gesamten Bundesland Salzburg gab es im Jahr 2004 insgesamt 9.545 Lehrlinge, davon waren 6.101 Buben (63,9%) und 3.444 Mädchen (36,1%). Damit liegt der Anteil der weiblichen Lehrlinge bei etwas mehr als einem Drittel, fast zwei Drittel aller Lehrstellen werden von Burschen belegt.

In der Stadt Salzburg waren von 2.699 Lehrlingen insgesamt 1.568 Buben (58,1%) und 1.131 (41,9%) Mädchen. Der Mädchenanteil an den Lehrlingen ist in der Stadt Salzburg also höher als im gesamten Bundesland.

5.2. Lehrstellen-Rückgang auf Kosten der Mädchen

Im Vergleich zum Jahr 2003 war für 2004 ein Lehrstellen-Rückgang zu verzeichnen. Es gab 2004 im gesamten Bundesland 48 Lehrlinge weniger (-0,5%). Nur in den Bezirken Hallein und St. Johann gab es einen Anstieg. In der Stadt Salzburg war der Rückgang von allen Bezirken am stärksten, hier gab es 78 Lehrlinge weniger (-2,8%). Der Rückgang fiel bei den Mädchen sehr viel stärker aus als bei den Buben. 1.180 weiblichen Lehrlingen im Jahr 2003 standen 2004 nur mehr 1.131 Mädchen gegenüber.

Das sind um 49 Mädchen oder 4,3% weniger. Bei den Buben betrug der Rückgang hingegen nur 1,8% (1.597 Buben im Jahr 2003 zu 1.568 Buben im Jahr 2004). Damit wird statistisch belegt, dass sich Mädchen deutlich stärker vom Lehrstellenmarkt zurückziehen bzw. verdrängt werden als dies für Buben gilt. Die Problematik für die Stadt Salzburg zeigt sich hier sehr deutlich. Während die Anzahl der Lehrlinge insgesamt sinkt, sind die Mädchen zusätzlich stärker davon betroffen. Hinzu kommt weiters die hohe Konzentration der Mädchen auf sehr wenige Berufe, meist in eher schlecht bezahlten Sparten.

Zwar war im Jahr 2005 im Bundesland Salzburg wieder eine Erhöhung des Lehrstellenangebotes um rund zwei Prozent zu verzeichnen, gleichzeitig hat sich aber die Zahl der Lehrstellensuchenden sehr viel stärker erhöht, weil geburtenstarke Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt drängten.

5.3. Lehrstellenkonzentration im Jahr 2004

Sparte	Gesamt	Mädchen	In Prozent	Buben	In Prozent
Gewerbe und Handwerk	1.094	351	32%	743	68%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	351	157	45%	194	55%
Handel	569	356	63%	213	37%

(Quelle: Wirtschaftskammer Salzburg, Karrierereport 2004)

5.4. Lehrstellenwahl der Mädchen und Buben

Insgesamt standen 2004 bei den Salzburger Jugendlichen im Bundesland Salzburg bei der Wahl der konkreten Lehrberufe

- Kraftfahrzeugtechniker/in (614 oder 10%);
- Bürokaufmann/frau (584 oder 9,6%) und
- Elektroinstallationstechniker/in (538 oder 8,8%)

an den ersten drei Stellen der beliebtesten Berufe.

Lehrstellen-Wahl der Buben

Von den Buben waren 602 (9,9%) als Kraftfahrzeugtechniker beschäftigt, 535 (8,8%) als Elektroinstallationstechniker und 382 (6,3%) als Koch. Die Konzentration auf einen einzelnen Lehrberuf ist somit eher gering. Die Berufswahl ist bei Buben stärker auf verschiedene Lehrberufe verteilt als bei Mädchen. Nur 24,9% der männlichen Lehrlinge arbeiten in den ersten drei genannten Berufen.

Lehrstellen-Wahl der Mädchen

Demgegenüber arbeiteten von den Mädchen 469 (13,6%) als Bürokauffrau, 407 (11,8%) als Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin) und 10,2% als Einzelhandelskauffrau im Lebensmittelhandel. Das sind 35,6% aller weiblichen Lehrlinge, die auf nur drei – sehr traditionell weiblich besetzte – Lehrberufe verteilt sind.



In neuen technischen Berufen sind Mädchen selten anzutreffen. Foto: meet

Starke geschlechter-spezifische Segregation in der Stadt Salzburg

In der Stadt Salzburg gab es in den Berufen Bürokauffrau (258 oder 9,5%), Kraftfahrzeugtechniker/in (210 oder 7,8%) und Friseur/In bzw. Stylist/in (173 oder 6,4%) die meisten Lehrlinge.

Die Buben arbeiteten überwiegend in klassisch männlich besetzten Berufen. 203 Kraftfahrzeugtechniker (12,9%), 120 Elektroinstallationstechniker (7,6%) und 94 Köche (5,9%) sind hier die Spitzenreiter. Damit arbeiten 417 Buben oder 26,6% in den drei beliebtesten Lehrberufen.

Es gab bei den Mädchen 212 Bürokauffrauen (18,7%), 161 Friseurinnen bzw. Stylistinnen (14,3%) und 84 Einzelhandelskauffrauen (7,4%). Die Einzelhandelskauffrauen sind aber im Unterschied zum Bundesland Salzburg vorwiegend im Textilhandel beschäftigt. In der Stadt Salzburg ist die Konzentration der Mädchen auf wenige Berufe also noch höher als im gesamten Bundesland. 457 Mäd-

chen oder 40,4% aller weiblichen Lehrlinge sind in nur drei Lehrberufen zu finden.

(Quelle: Wirtschaftskammer Salzburg, Karrierereport 2004)

Zusätzlich verdeutlicht wird die Konzentration von Mädchen und jungen Frauen auf wenige Ausbildungsberufe durch die zahlenmäßige Verteilung. Unter 265 angebotenen Lehrberufen waren 137, in denen kein einziges Mädchen zu finden war. Im Vergleich dazu gab es nur 30 Berufe ohne „männliche Beteiligung“.

(Quelle: Ruth Mayr, Berufsorientierung von Mädchen am Beispiel des Girl's Day, Diplomarbeit 2005)

Hinzu kommt der insgesamt niedrige Anteil an Arbeitsplätzen – und damit des Stellenangebotes – in Industrie und Gewerbe in der Stadt Salzburg. Von rund 87.000 Arbeitsplätzen in der Stadt Salzburg entfallen 85 Prozent auf den Bereich Dienstleistung und nur 13 Prozent auf den Bereich Industrie, Gewerbe und Bauwirtschaft. Allein im Jahr 2005 sind in diesem Sektor 1200 Arbeitsplätze verlo-

ren gegangen. Für die Zukunft wird für die Stadt Salzburg eine weitere Abnahme des Arbeitsplatzangebotes in diesem Sektor prognostiziert, womit die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für gezielte Förderung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen keine gute Ausgangsbasis darstellen. (Quelle: AK Salzburg).

Auch die Wirtschaftskammer weist deutlich auf den drohenden Mangel an qualifizierten Fachkräften hin – hier vor allem in den technischen Berufen – und hat mit dem Projekt „Technik rockt“ bereits darauf reagiert. (www.technik-rockt.at). Der Schwerpunkt liegt



Foto: WK

allerdings im Jahr 2006 bei AbsolventInnen höherer Schulen: In eigenen Veranstaltungen kommen WirtschaftsvertreterInnen, ExpertInnen aus dem Bereich der Technik und SchülerInnen zusammen. Ein Schwerpunkt von „Technik rockt“ sind die vom 20. Februar bis 3. März 2006 veranstalteten MaturantInnenberatungen.

Auch andere Institutionen wie beispielsweise das Arbeitsmarktservice reagieren in Kooperation mit dem bfi (Berufsförderungsinstitut) und dem Verein Initiative Frau und Arbeit bereits mit entsprechenden Projekten („Frauen in Technik und Handwerk“).

5.5. Berufsspezifische Differenzen in der Lehrlingsentschädigung

Die Höhe der Lehrlingsentschädigung und die Einstiegsgehälter in ausgewählten Lehrberufen zeigen erhebliche Unterschiede. Ein Beispiel:

Im dritten Lehrjahr erhielten FriseurInnen im Jahr 2004 eine Lehrlingsentschädigung in der Höhe von € 529 monatlich. Demgegenüber liegen eher männlich besetzte Berufe wie EDV-TechnikerInnen mit einer Lehrlingsentschädigung von immerhin € 652 monatlich weit darüber. Lehrlinge der Metallindustrie erhielten im dritten Lehrjahr sogar € 770,53.

An diesem Beispiel wird der erhebliche Unterschied zwischen den Verdienstmöglichkeiten in einem „traditionellen Frauenberuf“ und den männlich besetzten technischen Lehrberufen überaus deutlich. Die geschlechterspezifische Lohnschere zu Beginn der Berufslaufbahn findet im Verlauf der Berufskarriere eine rasante Fortsetzung.

5.6. Einkommenssituation in ausgewählten Berufen

Die ungleiche Einkommensentwicklung setzt sich angesichts der Unterschiede in den kollektivver-

Kollektivvertragliche Einstiegsgehälter 2004: Beispiele

Beruf	Euro brutto/monatlich
KFZ-Techniker/in Metallgewerbe	€ 1.508,68
Elektro-Installationstechniker/in Metallgewerbe	€ 1.508,68
Koch/Köchin	€ 1.138,50
Friseur/in	€ 1.000,00
Einzelhandelskauffrau/-mann	€ 1.138,00
Bürokauffrau/mann im Einzelhandel	€ 1.138,00
Bürokauffrau/mann im allgemeinen Gewerbe (angestellt in Handwerk, Gewerbe, Dienstleistung, Information und Consulting)	€ 1.100,90
Einstiegsgehalt nach abgeschlossener Lehrabschlussprüfung, Quelle: AK Salzburg, Lehrlingsreferat	

traglichen Mindestlöhnen weiter fort. So beträgt das kollektivvertragliche Einstiegsgehalt für KFZ-TechnikerInnen oder Elektro-InstallationstechnikerInnen im Metall-Gewerbe im Jahr 2004 € 1.508,68, für FriseurInnen nur € 1.000,- jeweils brutto monatlich. Diese Daten zeigen sehr deutlich, dass die sehr gravierende Lohnschere zwischen Frauen und Männern (Frauen verdienen nach wie vor rund 30 Prozent weniger als Männer, teilzeitbereinigt rund 20 Prozent) bereits bei den Lehrlingsentschädigungen und in der Folge bei den Einstiegsgehältern auseinanderzuklaffen beginnt. Diese ungleiche Einkommensentwicklung setzt sich kontinuierlich fort.

5.7. Höchste abgeschlossene Ausbildung und Arbeitslosigkeit

Die Notwendigkeit verstärkter Bestrebungen, junge Frauen für Lehrberufe zu motivieren, zeigt sich vor allem auch an den Zahlen zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung und zur Arbeitslosigkeit von Frauen mit Pflichtschulabschluss:

Im Jahresdurchschnitt 2003 hatten in Salzburg von allen Frauen

ab 15 Jahren 33,7 Prozent nur einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung und weitere 28 Prozent einen Lehrabschluss. Bei den Männern hatten 23 Prozent einen Pflichtschulabschluss und 46,4 Prozent einen Lehrabschluss.

Die Arbeitslosigkeit von Frauen mit nur Pflichtschulabschluss war demgegenüber höher als jene der Männer: Von insgesamt 3.846 Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss als höchster abgeschlossener Ausbildung waren 2.010 oder 52 Prozent Frauen und 1.836 oder 48 Prozent Männer.

Darüber hinaus ist der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit insgesamt als unerfreulicher Trend feststellbar. Im September 2005 waren 1.860 unter 24-Jährige ohne Arbeit, um neun Prozent mehr als im Jahr 2004. Damit hat die Jugendarbeitslosigkeit einen Rekordwert erreicht.

5.8. Lehrstellensuchende nach Berufen

Insgesamt gab es im September 2005 394 Lehrstellensuchende, davon 183 Frauen und 211 Männer. Die wichtigsten Ausbildungswünsche der Lehrstellensuchenden waren nach Berufen bei den jungen Frauen: Einzelhandelskauffrau (61), gefolgt von Bürokauffrau (42), Friseurin/Perückenmacherin (18), Restaurantfachfrau (12), Blumenbinderin und -händlerin (7).

Spitzenreiter bei den jungen Männern war KFZ-Techniker (31) gefolgt von EDV-Techniker (21), Einzelhandelskaufmann (20), Maurer (13), Maler und Anstreicher (11), Koch (11), Restaurantfachmann (10), Tischler (10) und Bürokaufmann (9).

Höhere Konzentration der Berufswünsche bei Mädchen als bei Buben

Bei den im September 2005 gemeldeten Lehrstellensuchenden verteilen sich die Berufswünsche bei den Mädchen auf insgesamt 17 verschiedene Lehrberufe, die Berufswünsche der Buben verteilen sich hingegen auf 33 verschiedene Lehrberufe. Somit ist bei den jungen Männern eine wesentlich breitere Streuung zu verzeichnen, während sich bei den jungen Frauen 66 Prozent der Lehrstellensuchenden auf nur drei Berufe konzentrieren, verteilen sich bei den jungen Männern 64 Prozent der Lehrstellensuchenden auf neun Berufe.



Mädchen verharren meist in traditionellen Rollenbildern, selten betreten sie Neuland.

Foto: meet

5.9. Offene Lehrstellen nach Berufen

Das Lehrstellenangebot umfasste im Herbst 2005 folgende Berufe:

- Restaurantfachfrau/mann: 97 offenen Stellen
- Koch/Köchin: 88 offene Stellen
- Einzelhandelskauffrau/mann: 70 offene Stellen
- Hotel/Gastgewerbe-Assisten/in: 32 offene Stellen
- Bürokaufmann/frau: 13 offene Stellen und
- Tischler/in: 13 offene Stellen.

(Quelle: AMS Salzburg)

Das Angebot an offenen Stellen deckt sich zu einem guten Teil mit den Wünschen der Lehrstellensuchenden. Die wirtschaftlichen Anforderungen hingegen wären: sowohl mehr Lehrstellenangebote in technischen Berufen zu schaffen, wie auch Jugendliche zu motivieren, technische Berufe auch tat-

sächlich nachzufragen. In diesem Fall könnte dem prognostizierten FacharbeiterInnen-Mangel wirkungsvoll entgegen gearbeitet werden.

6. Die Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg

6.1. Anfänge der Lehrstellenförderung ab 1997

Bereits seit 1997 besteht eine Förderung von Lehrstellen in der Stadt Salzburg. Betrieben wurde für Lehrlinge im ersten Lehrjahr die Kommunalsteuer erlassen. Unternehmen sollten so dazu animiert werden Lehrstellen zu schaffen. Die Förderung wurde nach Antragstellung eines Betriebes bei der Stadtverwaltung Salzburg gewährt. Der Antrag wurde von der Wirtschaftskammer an jene Unternehmen verschickt, die Lehrlinge im ersten Lehrjahr ausgebildet haben.

Seit 1998 gibt es einen Steuerfreibetrag des Bundes für Lehrbetriebe in der Höhe von € 1.453,50 für Lehrlinge im ersten Lehrjahr, weitere € 1.453,50 bei Ablauf der Lehrzeit und schließlich einen Freibetrag von € 1.453,50 bei der erfolgreichen Lehrabschlussprüfung. Insgesamt konnten somit pro Lehrverhältnis vom ersten Lehrjahr bis zur Lehrabschlussprüfung

€ 4.360,- als Steuerfreibetrag geltend gemacht werden.

Diese Formen der Förderung bestanden bis zum Jahr 2000. Auf Empfehlung des Städtebundes, die Kommunalsteuer nicht weiter zu reduzieren wurde die Förderung umgestellt in Richtung „Förderung neuer Lehrberufe“, später wurde sie ergänzt durch die Förderung von Investitionen in die Errichtung neuer Lehrstellen.

6.2. Förderung für Lehrstellen in „neuen Lehrberufen“ seit 2000

Nach entsprechenden Vorberatungen mit den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer sowie dem Arbeitsmarktservice wurde die Förderung so gestaltet, dass die Mittel für die Einrichtung von neuen Lehrstellen in den so genannten „neuen Lehrberufen“ eingesetzt werden sollten. Jede neu geschaffene Le-

hrstelle in den von der Wirtschaftskammer genannten neuen Lehrberufen sollte zu einem zusätzlichen qualitätsbetonten Beschäftigungseffekt bei den Jugendlichen führen. Es wurde von den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen für das Jahr 2000 damit gerechnet, 150 Lehrstellen in neuen Lehrberufen in der Stadt Salzburg vorzufinden. Ein besonderer Impuls für die Einrichtung derartiger Lehrstellen sollte ein Direktzuschuss in der Höhe von € 1.090,- pro neu geschaffener Lehrstelle sein. Der finanzielle Zuschuss in dieser Höhe wurde auch damit begründet, dass für einen Lehrling in diesem neuen Lehrberuf Investitionen zu tätigen seien wie etwa die EDV-gerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Voraussetzungen für eine Förderung im Jahr 2000

- Tatsächliche Einrichtung einer neuen Lehrstelle in der Kategorie „Neue Lehrberufe“ auf Basis der im Jahr 2000 genannten neuen Lehrberufe.
- Ein Feststellungsbescheid, ausgestellt von der Wirtschaftskammer, für die Einrichtung eines neuen Lehrberufes aus dem Jahr 2000.

Neue Lehrberufe im Jahr 2000		
ElektronikerIn	EDV-TechnikerIn	Medienfachmann/-frau – Mediendesign
IT-ElektronikerIn	FitneßbetreuerIn	Medienfachmann/-frau – Medientechnik
IT-InformatikerIn	AnlagenelektrikerIn	ProduktionstechnikerIn
MechatronikerIn	MaschinenmechanikerIn	KommunikationstechnikerIn –
MikrotechnikerIn	WerkzeugbautechnikerIn	EDV- u. Telekommunikation
ZerspanungstechnikerIn	ElektrobetriebstechnikerIn	WerkzeugmechanikerIn

Die Liste der „neuen Lehrberufe“ wird jährlich durch die Wirtschaftskammer erweitert.

- Besetzung dieser Lehrstelle mit einem Lehrling im 1. Lehrjahr
- Erfolgreich absolvierte Probezeit
- Rückzahlungsverpflichtung nach eventueller Kündigung dieses Lehrverhältnisses, wenn die Lehrstelle nicht mehr nachbesetzt wird.

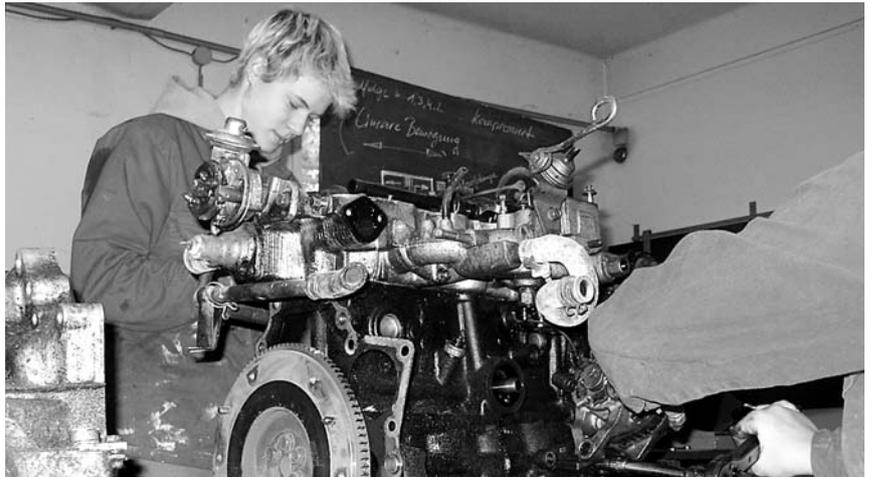
Geförderte Lehrlinge im Jahr 2000

Insgesamt wurden im Jahr 2000 39 Lehrlinge in den „neuen Lehrberufen“ mit € 42.513,60 gefördert. Von den geförderten Lehrlingen waren 33 männlich und 6 weiblich, sie wurden in folgenden Berufen ausgebildet:

- **Männliche Lehrlinge in neuen Lehrberufen:** Medientechniker (7), EDV-Techniker (14), Mechaniker(1), Oberflächentechniker (1), Fitnessbetreuer (1), IT-Elektroniker (3), EDV/Kommunikationstechniker (5), Produktionstechniker (1)
- **Weibliche Lehrlinge in neuen Lehrberufen:** Medienfachfrau (4), Kommunikationstechnikerin/EDV (2)

6.3. Ausweitung der Lehrstellenförderung im Jahr 2001: „Neue Lehrberufe“ und neue Lehrstellen mit Investitionsbedarf im produzierenden Gewerbe

Neben der Fortsetzung der Förderung der für „Neue Lehrberufe“ wurde die Förderung im Jahr 2001 ausgeweitet. Hinzu kommt nun eine Förderung für neu geschaffene Lehrstellen in jenen Betrieben, die



Männer und Motoren – ein klassisches Berufsbild.

Foto: meet

bisher noch keine Lehrlingsausbildung aufweisen konnten und mit der Einrichtung von Lehrstellen im produzierenden Gewerbe zu Investitionen bereit waren.

Aufgrund vieler Rückmeldungen von Betrieben, dass die Einrichtung neuer Lehrstellen vor allem durch die hohen Investitionskosten in die Lehrplatzausstattung gebremst wird, sollte die Subvention so gestaltet werden, dass sie an Investitionen für die Ausstattung neuer Lehrstellen gebunden ist. Zusätzlich zur Förderung von Lehrstellen in den „neuen Lehrberufen“ sollen somit auch Lehrbetriebe in den Genuss der Förderung kommen, die erstmals eine Lehrstelle im Bereich des produzierenden Gewerbes einrichten.

Höhe der Förderung

Die betriebliche Förderung in der Höhe von € 1.090,- war gekoppelt an Investitionsausgaben des Unternehmens für die Einrichtung einer Lehrstelle in der Höhe von € 4.360,-. Ein entsprechender Investitionsnachweis musste dafür erbracht werden. Erreichte diese Investitionshöhe mindestens € 1.453,50, so betrug der Zuschuss

maximal € 363,-. Lag jedoch die Investitionshöhe über € 1.453,50, so wurde der Zuschuss der Stadt aliquot bis zu einem Betrag von maximal € 1.090,- gewährt.

Geförderte Lehrlinge im Jahr 2001

Im Jahr 2001 wurden 25 Lehrstellen mit insgesamt € 26.707,- gefördert. Davon waren 19 Lehrstellen mit Buben besetzt und sechs mit Mädchen. Drei männlich besetzte Lehrstellen wurden mit der neuen Investitionsförderung für erstmals geschaffene Lehrstellen im produzierenden Gewerbe gefördert, 16 erhielten die Förderung im Rahmen der „neuen Lehrberufe“. Von den sechs weiblich besetzten Lehrstellen ergingen zwei Förderungen für neue Lehrberufe und vier Förderungen an die erstmalige Schaffung von Lehrstellen mit Investitionsbedarf.

■ Männliche Lehrlinge

Elektro-Installationstechniker (1), Maschinen-Bautechnik (1), technischer Zeichner (1), Bankkaufmann (1), EDV-Kaufmann (1), EDV-Techniker (2), Elektrotechniker (2), Infor-

matiker (1), Kommunikationstechniker (1), Lagerlogistik (1), Medienfachmann/Mediendesign (3), Mechatroniker (2), Sanitär- und Klimatechniker (1), Veranstaltungstechniker (1)

■ Weibliche Lehrlinge

Buchhalterin (1), Fitnessbetreuerin (2), Industriekauffrau (1), Bürokauffrau (1), Immobilienkauffrau (1)

6.4. Lehrstellenförderung 2002–2005: Ausweitung hin zur Förderung administrativer Berufe

Ab dem Jahr 2002 wurden zusätzlich zu den bisherigen Förderungsschwerpunkten „neue Lehrberufe“ und Schaffung neuer Lehrstellen mit Investitionsbedarf im produzierenden Gewerbe auch neue geschaffene Lehrstellen in administrativen Berufen gefördert. Als direkte Folge wurden nun auch verstärkt junge Frauen in traditionellen Lehrberufen wie z.B. Bürokauffrau gefördert und damit seitdem einer geschlechterspezifischen Segregation Vorschub geleistet.

Höhe der Förderung

Ab dem Jahr 2002 wurde ein Zuschuss in der Höhe von maximal € 1.090,- gewährt, gekoppelt an Investitionsausgaben des Betriebes für die Ausstattung der Lehrstelle in der Höhe von mindestens € 4.360,-. Bei einer Investitionshöhe von € 1.450,- konnte der Zuschuss maximal € 360,- betragen, für Investitionen über € 1.450,- wurde der Betrag bis zu einer Höhe von € 1.090,- aliquotiert. Ab 2003 wurde der Zuschuss auf ma-

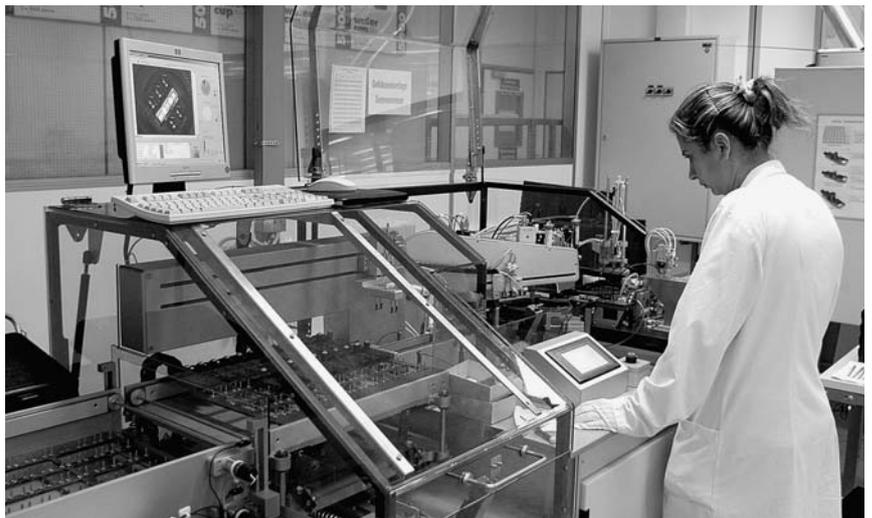


Foto: Stadt Salzburg

Mädchen in technischen Berufen sind bislang eine Ausnahme.

ximal € 1.100,- erhöht. Ab 2004 war die Einrichtung einer neuen Lehrstelle nicht mehr an die Kategorie „Neue Lehrberufe“ gekoppelt, sondern die Investitionsausgaben standen ab diesem Zeitpunkt im Vordergrund.

Voraussetzung für eine Förderung 2002 und 2003

1. Tatsächliche Einrichtung einer neuen Lehrstelle in der Kategorie „Neue Lehrberufe“ (mit entsprechendem Feststellungsbescheid – ausgestellt von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg) oder
Der Betrieb bildet erstmals einen Lehrling aus, die entsprechenden Berechtigungen liegen vor und die Zweckmäßigkeit der Investitionen für die Errichtung des „neuen Lehrplatzes“ wird von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg bestätigt.
2. Die Lehrstelle wird mit einem Lehrling grundsätzlich im ersten Ausbildungsjahr besetzt. Schulanrechnungen zum zwei-

ten Lehrjahr werden anerkannt, soweit der/die Jugendliche noch nicht das 19. Lebensjahr vollendet hat. Absolventen/innen von höheren Schulen sind nicht förderbar.

3. Erfolgreich abgeschlossene Probezeit.
4. Die Investitionen für die Errichtung einer neuen Lehrstelle werden nur im ersten Ausbildungsjahr subventioniert.
5. Die Einreichung der Anträge erfolgt über die Antragsformulare, die von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg an das Unternehmen mit dem protokollierten Lehrvertrag übermittelt werden.
6. Die Förderung pro Lehrling im ersten Lehrjahr beträgt maximal 1.100,- Euro. Diese Förderung ist aliquot zurückzuzahlen, wenn das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst wird.

Voraussetzung für eine Förderung 2004 und 2005

1. Der Betrieb bildet erstmals einen Lehrling aus, die entsprechenden Berechtigungen liegen vor und die Zweckmäßigkeit der Investitionen für die Errichtung des „neuen Lehrplatzes“ im produzierenden Gewerbe/-Industrie und für administrative Berufsgruppen wird von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg bestätigt.
2. Die Lehrstelle wird mit einem Lehrling grundsätzlich im ersten Ausbildungsjahr im Jahr 2004 bzw. 2005 besetzt. Schulanrechnungen zum zweiten Lehrjahr werden anerkannt, soweit der/die Jugendliche noch nicht das 19. Lebensjahr vollendet hat. AbsolventenInnen von höheren Schulen sind nicht förderbar.
3. Erfolgreich abgeschlossene Probezeit.
4. Das Ansuchen erfolgt mittels Antragsformular, das von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg dem Unternehmen zusammen mit dem protokollierten Lehrvertrag übermittelt wird.
5. Die Förderung pro Lehrling im ersten Lehrjahr beträgt maximal 1.100,- Euro. Diese Förderung wird erst nach Ablauf der Probezeit ausbezahlt und ist aliquot zurückzuzahlen, wenn das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst wird.

Geförderte Lehrlinge 2002

Im Jahr 2002 wurden 27 Lehrlinge mit insgesamt € 26.340 gefördert. Davon waren 20 männlich und sie-

ben weiblich. In der Kategorie Investitionsförderung wurden zwölf männliche Lehrlinge gefördert, in der Kategorie neue Lehrberufe wurden acht männlich besetzte Lehrstellen gefördert. Bei den Mädchen wurde die Investitionsförderung an sechs Betrieben vergeben, die Förderung für neue Lehrberufe wurde hingegen nur ein Mal vergeben.

■ Männliche Lehrlinge

Bürokaufmann (1), EDV-Techniker (4), Elektro-Installationstechniker (1), Elektromaschinentechner (1), Immobilienkaufmann (2), Medienfachmann (1), Speditionskaufmann (1), Versicherungskaufmann (1), Fleischverkäufer (1), Informatiker (2), Lagerlogistik (1), Mechatroniker (3), Veranstaltungstechniker (1)

■ Weibliche Lehrlinge

Bürokauffrau (4), Großhandelskauffrau (1), Medienfachfrau/-Mediendesign (1), Kanzleiassistentin (1)

Geförderte Lehrlinge 2003

Im Jahr 2003 wurde die Lehrstellenförderung insgesamt 18 Mal vergeben, davon zwölf Mal für männliche Lehrlinge und sechs Mal für weibliche Lehrlinge. Die Förderungssumme betrug € 18.270,-. Sie wurde für Investitionsförderungen für männliche Lehrstellenbesetzung zwei Mal vergeben, für neue Lehrberufe 20 Mal. Bei den weiblichen Lehrlingen wurden fünf Lehrstellen mittels Investitionsförderung gefördert, eine Lehrstelle mittels Förderung für neue Lehrberufe.

■ Männliche Lehrlinge

Versicherungskaufmann (1), Bautechnischer Zeichner (1), EDV-Kaufmann (2), Mechatroniker (1), Medienfachmann (2), Vermessungstechniker (1), Bürokaufmann (1), Veranstaltungstechniker (3)

■ Weibliche Lehrlinge

Bürokauffrau (4), Zahntechnikerin (1), Systemgastronomiefachfrau (1)

Geförderte Lehrlinge 2004

Im Jahr 2004 wurde die Lehrstellenförderung insgesamt 15 Mal vergeben, acht Mal kam sie männlichen Lehrlingen, sieben Mal weiblichen Lehrlingen zugute. In diesem Jahr wurde die Förderung ausschließlich für Investitionsförderungen vergeben, die Förderung für neue Lehrberufe wurden seitens der Betriebe nicht mehr nachgefragt. Es wurden insgesamt € 13.369 an Förderung ausbezahlt.

■ Männliche Lehrlinge

EDV-Techniker (4), Bürokaufmann (1), Metalltechniker (1), Chemie-Labortechniker (1), Mechatroniker (1)

■ Weibliche Lehrlinge

Bürokauffrau (6), Großhandelskauffrau (1)

Geförderte Lehrlinge 2005

Im Jahr 2005 wurde die Lehrstellenförderung insgesamt 18 Mal vergeben, elf Mal an Mädchen, sieben Mal an Buben. Es wurden insgesamt € 13.815 ausbezahlt.

■ Männliche Lehrlinge

EDV-Techniker (1), Bürokaufmann (1), Kommunikations-

techniker/Nachrichtenelektronik (1), Großhandelskaufmann (1), Kunststofftechniker (1), Lagerlogistiker (1), Konstrukteur/Maschinenbautechniker (1).

■ Weibliche Lehrlinge

Bürokauffrau (10), Veranstaltungstechnikerin (1)

6.5. Lehrstellenförderung 2006: Rückkehr zu „Neuen Lehrberufen“ und Lehrstellenschaffung im produzierenden Gewerbe und der Industrie

Im Zuge der Reflexionen mit dem Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg während der Studierenerstellung über die Erfahrungen der bisherigen Förderpraxis wurden erste Änderungen der Förderkriterien durchgeführt.

Die Kategorie „Administrative Berufe“ ist ab 2006 nicht mehr förderbar, weil damit eine geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung verfestigt wurde. Schließlich kamen mit dieser Ausrichtung fast ausschließlich weibliche Lehrlinge im traditionellen Beruf der Bürokauffrau zum Zuge.

Weiters kam es zu einer Senkung des Investitionsbedarfs von € 4.360,- im Jahr 2005 auf € 3.300,- im Jahr 2006. Das soll die Inanspruchnahme der Förderung für Unternehmen erleichtern.

Die Wirkungen der Lehrstellenförderung 2006 sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht feststellbar.

6.6. Finanzmitteleinsatz für die Lehrstellenförderung

Die Höhe der Förderung ist wie oben beschrieben abhängig von der Höhe jenes Betrags, den der Lehrbetrieb für die Einrichtung einer neuen Lehrstelle investiert hat. (Ausnahme Jahr 2000: in diesem Jahr wurde nach dem Kriterium „neuer Lehrberuf“ gefördert).



Häufig wählen Mädchen den Beruf Friseurin.

Foto: WK

Jahr	Anzahl Mädchen	Förderungssumme für Mädchen	Förderung pro Mädchen	Anzahl Buben	Förderungssumme für Buben	Förderung pro Bube
2000	6	6.540,50	1.090,-	33	35.973,-	1090,-
2001	6	6.177,20	1.029,50	20	20.530,-	1.026,50
2002	7	6.480,-	925,70	20	19.860,-	993,-
2003	6	5.930,-	988,30	12	12.340,-	1.028,30
2004	7	5.465,-	780,70	8	7.904,-	988,-
2005	11	7.225,-	656,80	7	6.590,-	941,40

Grad der Ausschöpfung der Förderbeträge

Diese Tabelle zeigt, in welchem Ausmaß die höchste Förderung von € 1.090,- bzw. € 1.100,- (ab dem Jahr 2003) von den Betrieben ausgeschöpft werden konnte.

Jahr	Betrag	Mädchen	Buben
2000	Höchstbetrag	6	33
	Weniger	0	0
2001	Höchstbetrag	6	20
	Weniger	0	0
2002	Höchstbetrag	5	14
	Weniger	2	6
2003	Höchstbetrag	5	10
	Weniger	1	1
2004	Höchstbetrag	2	5
	Weniger	5	3
2005	Höchstbetrag	0	5
	Weniger	11	2



Die Lehrstellenförderung kommt bisher vor allem Burschen zugute.

Foto: AK

6.7. Fazit

■ In den Jahren 2000 bis 2003 kamen über die betriebliche Lehrstellenförderung weitaus mehr männliche Lehrlinge zum Zug. 100 geförderte Lehrstellen sind mit Buben besetzt worden, während nur 43 Lehrstellen an Mädchen vergeben wurden. Erst im Jahr 2004 gibt es beinahe einen Gleichstand: Sieben Mal erging die Förderung an Mädchen, acht Mal an Buben.

■ Bei den geförderten Lehrstellen, die an Mädchen vergeben wurden, handelt es sich weitgehend um traditionell weibliche Lehrberufe, allen voran der Beruf der Bürokauffrau. Nur zwei Mädchen wurden als Kommunikationstechnikerinnen im Bereich EDV- und Telekommunikation ausgebildet, ein Mädchen als Veranstaltungstechnikerin, während der Großteil der Burschen technische Lehrberufe gewählt hat.

Damit steht fest, dass die Förderung „Neuer Lehrberufe“ vorrangig den Buben genützt hat, während die Mädchen erst dann zum Zuge gekommen sind, als die Förderung so verallgemeinert wurde, dass auch ein traditioneller Frauenberuf den Förderungsbedingungen entsprochen hat.

■ Auffallend ist, dass die Zahl der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung insgesamt im Zeitraum 2000 bis 2004 stark rückläufig war, erst 2005 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen, der allerdings nahezu ausschließlich



Die künftige Förderpraxis soll zu mehr Chancengleichheit beitragen. Foto: WK

auf die Förderung von Mädchen im Beruf Bürokauffrau zurückzuführen war.

■ Die Höhe der ausbezahlten Förderung zeigt ebenfalls erhebliche geschlechterspezifische Unterschiede. Tendenziell sind jene Lehrstellen, die mit Mädchen besetzt waren, weitaus geringer gefördert worden als jene, die mit Buben besetzt waren. Im Jahr 2005 wurde sogar keine einzige der mit Mädchen besetzten Lehrstellen mit dem Höchstbetrag gefördert, das heißt, in weiblich besetzte Arbeitsplätze wird erheblich weniger Geld investiert.

■ Die Förderungskriterien enthielten bisher keine geschlechterspezifischen Wirkungsziele, die aktiv zu mehr Chancengleichheit beitragen. Die Förderpraxis hingegen trägt zur Verschärfung der geschlechterspezifischen Segregation bei.

■ Seit die Lehrstellenförderung im Jahr 2002 auch auf „administrative Berufe“ ausgeweitet wurde, ist die Förderung von Lehrstellen mit Mädchen-Besetzung im traditionellen Beruf „Bürokauffrau“ sprunghaft angestiegen. Damit wird eine weitere geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt verfestigt.

■ Die Kriterien der Lehrstellenförderung enthalten keine Anreize für Unternehmen, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Mädchen und Buben zu schaffen oder Impulse zu setzen, die traditionelle Berufswahlprozesse aufweichen würden.

7. Empfehlungen

7.1. Künftige Ziele einer geschlechtergerechten Lehrstellenförderung

Die Ziele der Lehrstellenförderung sollen in Zukunft neben wirtschaftspolitischen Festlegungen um Aspekte der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern erweitert werden:

1. Einrichtung neuer Lehrstellen mit den Zielen
 - der Qualifizierung von Jugendlichen mit Pflichtschulabschluss und
 - der Gegensteuerung von geschlechterspezifischer Segregation
2. Erhöhung der Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung um 10 Prozent im jeweils nächsten Förderjahr
3. Lehrstellenbesetzung in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis und abseits traditioneller Berufsfestlegungen
4. Verbesserung der Ausstattung der Arbeitsplätze der Lehrlinge durch Investitionen seitens der Betriebe
5. Sensibilisierung der betrieblichen AkteurInnen hinsichtlich einer geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
6. Schaffung von genderspezifischen Ausbildungsangeboten für Personalverantwortliche um betriebliche Chancengleichheit zwischen Mädchen und Buben im Lehrstellenbereich voran zu treiben
7. Förderung der Teilnahme von Lehrlingen an Schulungsangeboten



Die Neugestaltung der Förderung soll Mädchen zur Wahl nicht traditioneller Berufe motivieren.

Foto: Stadt Salzburg

7.2. Maßnahmen-Vorschläge

1. Eine Neugestaltung der Lehrstellenförderung unter Einbeziehung der geschlechtergerechten Ziele als magistratsinternes Pilotprojekt ist vorzunehmen und in einem Amtsbericht bis Jänner 2007 festzuschreiben.
2. Die Lehrstellenförderung soll auf alle Berufe ausgeweitet werden. Ziel ist, der Unterrepräsentanz beider Geschlechter in den jeweils nicht traditionellen Lehrberufen entgegenzuwirken. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn ein Geschlecht mit weniger als 40 Prozent in einem Beruf vertreten ist. (Datengrundlage ist die jährlich erstellte Liste der Wirtschaftskammer Salzburg). Betriebe können bei der Einstellung eines Lehrlings jenes Geschlechts, das im betreffenden Beruf unterrepräsentiert ist, die Lehrstellenförderung beanspruchen, ohne einen Investitionsnachweis erbringen zu müssen.
3. Die Investition in eine neue Lehrstelle kann auch durch Investition in Humankapital erfüllt werden. Dazu wird eine genderspezifische Schulung für betriebliche LehrlingsausbilderInnen entwickelt und über das Wifi (Wirtschaftsförderungsinstitut) bzw. lokale BildungsträgerInnen angeboten. Die Stadt Salzburg anerkennt 50 Prozent der Teilnahmekosten als Investition, die für die Förderung nachzuweisen ist. Hintergrund dafür ist auch ein Ergebnis der Befragung der bisher geförderten Unternehmen, wo-

nach sie sich mehr Unterstützung und bessere Weiterbildung für die AusbilderInnen wünschen (Frage 4 der Befragungsergebnisse).

4. Aus- und Weiterbildungsangebote für Lehrlinge im ersten Lehrjahr außerhalb der üblichen dualen Berufsausbildung werden zu 100 Prozent als Investitionskosten anerkannt.
5. Eine genderspezifische Weiterbildung für jene Vortragenden, die die LehrlingsausbilderInnen schulen bzw. die Fortbildung für Lehrlinge durchführen, soll entwickelt und angeboten werden. Ziel dabei ist, dass eine geschlechtssensible Pädagogik durchgehend angewandt und damit den unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen Rechnung getragen wird. Diesbezügliche Vorgespräche mit der Wirtschaftskammer Salzburg zeigen sich als fruchtbringend.
6. Die Teilnahme am Girls Day, Zukunftstag für Mädchen, sollte gefördert werden, wenn der Betrieb Ausgaben für die Durchführung des Girls Day nachweisen kann.



Weiterbildung für Lehrlinge braucht verstärkte Unterstützung.

Foto: AK

7. Eine Informationsoffensive ist durchzuführen, um die Betriebe im Vorfeld der Lehrlingssuche ausreichend über die Förderungen in Kenntnis zu setzen. Dabei sind neue Wege der Informationsvermittlung an die Betriebe zu erproben (z.B. newsletters, verstärkte Betriebskontakte, stärkere Medienpräsenz).
8. Das Ausmaß der Förderung soll in Hinkunft Mädchen und Burschen in annähernd gleicher Häufigkeit und Höhe zugute kommen.

8. Zusammenfassung

Die Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg besteht bereits seit dem Jahr 1997 und wurde seither kontinuierlich adaptiert. Ab 2000 werden Lehrstellen gefördert, wenn Lehrlinge in so genannten „neuen Lehrberufen“ ausgebildet werden, ab 2001 auch wenn ein Unternehmen in die Ausstattung einer Lehrstelle investiert. Hinzu kam 2002 eine Förderung von Investitionen, die ein Betrieb für die Errichtung einer Lehrstelle getätigt hat.

Die vorliegende Studie basiert auf einer Befragung bisher geförderter Unternehmen, einer umfassenden Datenanalyse, einer kritischen Reflexion der bisherigen Förderpraxis und einem intensiven Dialog mit ExpertInnen.

Die geschlechterspezifische Wirkung der Lehrstellenförderung wurde bislang nicht explizit beachtet. Im Vordergrund standen wirtschaftspolitische Überlegungen. So ist es auch zu erklären, dass mit der bisherigen Förderpraxis geschlechterspezifische Unterschiede festgeschrieben wurden. Vor allem durch die Einführung der Förderung „administrativer Berufe“ im Jahr 2002 kam es zu einer hohen Förder-Konzentration von weiblich besetzten Lehrstellen im Beruf Bürokauffrau. Durch die Neufestlegung der Ziele und durch die Neukonzeption der

Förderkriterien werden nun auch den geschlechterspezifischen Ausprägungen Rechnung getragen. Dadurch werden Impulse zur Verwirklichung von mehr Chancengleichheit gesetzt.

Die Lehrstellenförderung beinhaltet in Zukunft folgende Kriterien:

- Die Lehrstellenförderung kann für alle Berufe beansprucht werden, wenn ein Geschlecht im betreffenden Beruf mit weniger als 40 Prozent vertreten ist. In diesem Fall entfällt die Notwendigkeit eines Investitionsnachweises. Die erhoffte Wirkung ist, dass beispielsweise im klassischen Frauenberuf „Friseur/in“ auch verstärkt Männer tätig werden oder im klassischen Männerberuf „EDV-Techniker/in“ auch Frauen Fuß fassen.
- Die Höhe der erforderlichen Investition in die Ausstattung einer Lehrstelle wird gesenkt und kann durch Mitteleinsatz in Humankapital (u.a. geschlechtersensible Schulung der LehrlingsausbildnerInnen, Ausbildung der Lehrlinge) beigebracht werden. Die erhoffte Wirkung ist, dass nicht nur auf materieller Ebene in eine Lehrstelle investiert wird sondern auch Bewusstsein in Hinblick auf geschlechterspezifische Erfordernisse entsteht.



Lehrstellenförderung wird künftig geschlechtergerecht gestaltet.

Foto: meet

■ Eine Informationsoffensive an Betriebe soll zu verstärkter Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung motivieren.

Die erhoffte Wirkung ist, dass die Betriebe frühzeitig von der geschlechtergerechten Lehrstellenförderung erfahren, sie in Anspruch nehmen und dadurch Impulse gegen die Fortschreibung von Rollenfestlegungen gesetzt werden.

Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg hat deutlich gemacht, dass bei einer scheinbar neutralen Themenstellung deutliche geschlechterspezifische Differenzen zutage treten, auf die es unterschiedlich zu reagieren gilt um für beide Geschlechter eine befriedigende Wirkung zu erzielen. Der intensive Dialog mit den MitarbeiterInnen des Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg, der Wirtschaftskammer Salzburg und den Betrieben war entscheidend, um aufschlussreiche Ergebnisse zu erhalten und Perspektiven zu entwickeln.

Anhang

Ergebnisse der Befragung bisher geförderter Unternehmen

Befragt wurden jene 33 Unternehmen, die in den Jahren 2003 und 2004 die Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg erhalten haben. Die Befragung erfolgte telefonisch.

Die Bereitschaft der Unternehmen, sich an der Befragung zu beteiligen, war mit 27 Unternehmen sehr hoch, womit eine Beteiligung von 90 Prozent erzielt werden konnte. Gefragt wurde nach der Praxis der Lehrlingssuche, nach der Zufriedenheit mit der Abwicklung der Förderung, nach den Rahmenbedingungen, die die Schaffung neuer Lehrstellen erleichtern würde, nach der Einschätzung der Eignung von Mädchen und Buben für die angebotenen Lehrstellen und nach Informationen zum Unternehmen wie der Anzahl der MitarbeiterInnen, dem Frauenanteil allgemein und nach der Anzahl von Frauen in Führungspositionen.

Die Befragung wurde durch eine Mitarbeiterin des Frauenbüros der Stadt Salzburg durchgeführt. Dies führt zur Annahme, dass Unternehmen in ihren Antworten eher mehr dazu geneigt waren, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu berücksichtigen. Daraus ergibt sich möglicherweise eine gewisse Verzerrung der Ergebnisse.

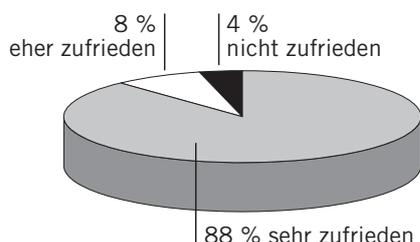
Trotz dieser Einschätzung zeigt sich dennoch, dass bekannte Rollenzuschreibung von Mädchen und Buben und den entsprechenden Lehrberufen noch immer stark vorhanden sind.

1. Wie haben Sie von der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg erfahren?

- 58 Prozent der Unternehmen haben über die Zusendung der Wirtschaftskammer von der Lehrstellenförderung erfahren,
- 8 Prozent durch persönliche Empfehlung durch andere Unternehmen, KollegInnen oder Bekannte
- 4 Prozent durch SteuerberaterIn oder Rechtsanwalt
- 13 Prozent aus den Medien
- 17 Prozent gaben andere Quellen an

2. Waren Sie zufrieden mit der Abwicklung?

- 88 Prozent der befragten Unternehmen war sehr zufrieden mit der Abwicklung der Förderung,
- 8 Prozent waren eher zufrieden
- Keines der befragten war weniger zufrieden
- 4 Prozent waren nicht zufrieden



Die Gründe für Unzufriedenheit waren: zu niedrige Förderung, zu viel Bürokratie und mangelnde Information

3. Wenn Sie einen Lehrling suchen, wie gehen Sie dabei grundsätzlich vor? (Mehrfachnennungen möglich)

- 41 Prozent der Befragten suchen über das AMS.
- 26 Prozent über die Wirtschaftskammer
- 22 Prozent mittels Inseraten
- 30 Prozent informell über persönliche Kontakte (wie zB Empfehlungen von MitarbeiterInnen oder Bekannten, andere Unternehmen)
- 37 Prozent geben andere Vorgehensweisen an

Bei jenen 37 Prozent, die andere Formen der Lehrlingssuche angegeben haben bewerben sich Lehrstellensuchende meist von sich aus beim Unternehmen.

4. Welche Rahmenbedingungen würden Ihnen die Schaffung neuer Lehrstellen erleichtern?

- 63 Prozent der Befragten gaben folgende Gründe als hinderliche Rahmenbedingungen für die Schaffung neuer Lehrstellen an:
 - mehr Platz im Betrieb
 - mehr Unterstützung und bessere Weiterbildung für die AuszubildnerInnen,
 - ein Unternehmen wünscht sich den Wegfall der Ausbildung
 - hohe Kosten für Lehrlinge
 - hoher Aufwand, bis Lehrlinge zu mehr Produktivität beitragen
 - günstigere wirtschaftliche Situation
 - bessere Auftragslage
 - niedrigere Lohnnebenkosten

Foto: meet



Mädchen wird sehr häufig mangelndes Interesse an technischen Berufen unterstellt.

- 7 Prozent wünschen sich weniger Aufwand bei der Abwicklung der Förderung
- 37 Prozent wünschen sich eine höhere Förderung, hier wird die Übernahme der Hälfte der Lehrlingsentschädigung über die gesamte Lehrzeit und die Übernahme der Lehrlingsentschädigung zumindest im ersten Lehrjahr genannt.
- Kein Unternehmen hat angeboten, mehr Berechtigungen zur Ausbildung zu benötigen

5. Welche Lehrberufe werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

Die Befragten Unternehmen bieten folgende Lehrberufe an:

- 1 Bautechnische/r ZeichnerIn
- 2 BuchhändlerIn
- 3 Bürokauffrau/mann
- 4 ChemielabortechnikerIn
- 5 EDV – Kauffrau/mann
- 6 EDV – TechnikerIn
- 7 Einzelhandelskauffrau/mann
- 8 ElektrikerIn
- 10 Fachkraft für Lebensmitteltechnik

- 11 Fotokauffrau/mann
- 12 Großhandelskauffrau/mann
- 13 Industriekauffrau/mann
- 14 KFZ – MechanikerIn
- 15 Koch/Köchin
- 16 KonditorIn
- 17 LaborantIn
- 18 LagerlogistikerIn
- 19 MechatronikerIn
- 20 Medienfachfrau/mann
- 20 a) Kommunikation
- 21 b) Mediendesign
- 22 c) Medientechnik
- 23 MetallverarbeitungstechnikerIn
- 24 Pressevertrieb
- 25 Systemgastronomiefrau/mann
- 26 VeranstaltungstechnikerIn
- 27 VermessungstechnikerIn
- 28 Versicherungskauffrau/mann
- 29 ZahntechnikerIn

6. Haben sich eher Mädchen oder eher Buben beworben?

- In 18 Prozent der Fälle haben sich eher Mädchen auf die angebotene Lehrstelle beworben,
- in 15 Prozent eher Buben.
- in 56 Prozent beide gleicherm.

- In 11 Prozent der Fälle gab es keine Bewerbungen, weil die Stelle nicht ausgeschrieben wurde
- In keinem Fall haben sich ausschließlich Mädchen oder Buben beworben.

32 Prozent der Befragten haben eine Vermutung darüber geäußert, warum sich eher Mädchen oder eher Buben beworben haben:

- mehr technisches Interesse der Buben für die angebotene Lehrstelle (EDV-Techniker)
- Burschen bewerben sich eher nicht für eine Stelle als Bürokauffmann, sie haben mehr Interesse an technischen Berufen
- EDV-Techniker: EDV ist eine Männerdomäne
- Dem Beruf Bürokauffrau haftet das Image eines Mädchenberufes an
- Die nötige körperliche Arbeit auf Baustellen (Beruf: Vermessungstechniker) spricht eher Buben an
- Mädchen haben mehr Chancen in Büroberufen
- Mädchen haben mehr Interesse an Berufen in der Gastronomie
- Buben wollen mehr technische Berufe

7. Halten Sie diese Lehrstelle eher für Buben oder eher für Mädchen geeignet?

- 19 Prozent der Befragten halten die in ihrem Unternehmen angebotene Lehrstelle eher für Buben geeignet,
- 7 Prozent eher für Mädchen,
- 74 Prozent für beide gleichermaßen.

22 Prozent haben eine Begründung dafür angegeben, warum sich die Lehrstelle eher für Mädchen oder eher für Buben eignet:

- Umkleidemöglichkeit und Toilette sind im Unternehmen für Mädchen nicht vorhanden (Metallverarbeitungstechniker in einer Baufirma)
- Mädchen fehlen die körperliche Voraussetzungen (Vermessungstechniker)
- Es sind schwere Lasten zu tragen (Veranstaltungstechniker)
- Es sind Baustellenbesuche zu absolvieren, dafür sind Mädchen nicht geeignet (bautechnischer Zeichner)
- Buben interessieren sich auch in ihrer Freizeit für Computer, Mädchen sind passiver, trauen sich weniger und sind unentschlossen (Medienfachmann)
- Mädchen sind gründlicher und genauer (Bürokauffrau)

8. Haben Sie eher Buben oder eher Mädchen für die Lehrstelle gesucht?

- 8 Prozent der Unternehmen haben eher Buben für die angebotene Lehrstelle gesucht,
- 4 Prozent eher Mädchen,
- 88 Prozent haben unabhängig vom Geschlecht nach einem Lehrling gesucht. Nach dem bundesweit geltenden Gleichbehandlungsgesetz ist es nicht zulässig, eine geschlechterspezifische Personalauswahl vorzunehmen.

9. Wie viele Buben und Mädchen absolvieren eine Lehre bei Ihnen oder haben in den vergangenen drei Jahren eine Lehre bei Ihnen abgeschlossen?

Buben

- In 37 Prozent der befragten Unternehmen hat in den vergangenen drei Jahren kein Bub eine Lehre abgeschlossen oder befin-

- det sich zur Zeit in der Lehrausbildung,
- in 33 Prozent der Unternehmen ein Bub,
- in 19 Prozent der Unternehmen zwei oder drei Buben,
- in 7 Prozent der Unternehmen vier oder fünf Buben,
- in keinem Unternehmen mehr als fünf Buben.

Mädchen

- In 44 Prozent der befragten Unternehmen absolviert zur Zeit kein Mädchen eine Lehre oder hat in den vergangenen drei Jahren eine Lehre abgeschlossen,
- in 37 Prozent der Unternehmen ein Mädchen,



In den meisten befragten Unternehmen arbeiten mehr männliche als weibliche Lehrlinge. Foto: AK

- in 11 Prozent der Unternehmen zwei oder drei Mädchen
- in keinem Unternehmen vier oder fünf Mädchen und
- in 7 Prozent der Unternehmen mehr als fünf Mädchen.

Die überwiegende Zahl der Unternehmen beschäftigt mehr männliche Lehrlinge.

10. Mit welchen öffentlichen Verkehrsmitteln ist Ihr Unternehmen direkt erreichbar? (Mehrfachnennungen möglich)

- 96 Prozent der Unternehmen sind mit dem O-Bus erreichbar,
- 52 Prozent mit dem Bus (z.B. ÖBB oder Postbus)
- 11 Prozent mit der Lokalbahn
- 19 Prozent mit der Bahn (ÖBB)
- 4 Prozent mit keinem öffentlichen Verkehrsmitteln

Die vor allem am Land noch geringere Mobilität von Frauen, die häufig auch ein Grund für die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz anzunehmen oder nicht, fällt in der Stadt Salzburg mit ihrem gut ausgebauten öffentlichen Verkehrsnetz weniger ins Gewicht und hat somit wahrscheinlich wenig Auswirkung auf die Berufswahlprozesse.

11. Welcher der folgenden Sparten ist Ihr Unternehmen zugeordnet?

(Definition laut Wirtschaftskammer)

- 7 Prozent der Unternehmen kamen aus der Sparte Gewerbe und Handwerk,
- 11 Prozent aus der Sparte Industrie,
- 37 Prozent aus der Sparte Handel,
- 7 Prozent aus der Sparte Bank und Versicherung,
- 4 Prozent aus der Sparte Transport und Verkehr,
- 11 Prozent aus der Sparte Information und Consulting,
- 14 Prozent waren keiner dieser Sparten zuzuordnen.

Rund 40 Prozent der Unternehmen sind also Technik und Handwerk zuzuordnen.

12. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie insgesamt in der Stadt Salzburg?

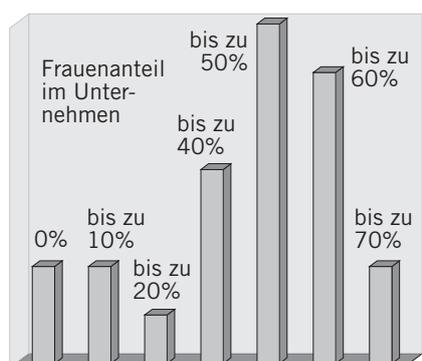
- 56 Prozent der befragten Unternehmen haben weniger als 10 MitarbeiterInnen,
- 22 Prozent zwischen 11 und 30,
- 4 Prozent zwischen 31 und 50,
- 7 Prozent zwischen 51 und 100,
- 11 Prozent mehr als 100.

Klare Zielgruppe der Förderung sind Klein- und Mittelbetriebe.

13. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen sind Frauen?

- In zwei befragten Unternehmen arbeitet keine Frau,
- in zwei Unternehmen beträgt der Frauenanteil bis zu 10 Prozent,
- in einem Unternehmen bis zu 20 Prozent,
- in vier Unternehmen bis zu 40 Prozent,
- in sieben Unternehmen bis zu 50 Prozent,
- in sechs Unternehmen bis zu 60 Prozent,
- in zwei Unternehmen bis zu 70 Prozent,
- keines der befragten Unternehmen beschäftigt mehr als 70 Prozent Frauen.

Nur in acht (von 27) Unternehmen sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich.



14. In welchen Bereichen Ihres Unternehmens sind mehr Frauen beschäftigt, in welchen Bereichen mehr Männer?

Diese Frage konnte aufgrund zu geringer Antwortquoten nicht ausgewertet werden.

15. In welchen Bereichen Ihres Unternehmens gibt es Positionen mit leitender Funktion? Wie viele Positionen sind das?

(nur Anzahl abgefragt)

- In 48 Prozent der Unternehmen gibt es nur eine einzige Führungskraft,
- in 32 Prozent der Unternehmen gibt es zwei bis fünf Positionen mit leitender Funktion,
- in 12 Prozent der Unternehmen sind sechs bis zehn Führungskräfte tätig,
- in je vier Prozent der Unternehmen sind mehr als 10 bzw mehr als 20 Führungskräfte tätig, darin enthalten ist jedoch ein sehr großes Unternehmen mit sehr vielen Beschäftigten)

16. Wie viele dieser Positionen sind mit Frauen besetzt?

- In 65 Prozent der befragten Unternehmen hat keine Frau eine leitende Funktion,
- in 15 Prozent der Unternehmen hat eine Frau eine leitende Funktion,
- in weiteren 15 Prozent sind zwischen zwei und fünf Führungspositionen mit Frauen besetzt,
- in 4 Prozent der Unternehmen sind zwischen fünf und zehn Führungskräfte weiblich (Darin enthalten ist das oben erwähnte große Unternehmen mit insgesamt 40 Führungskräften, die Zahl entspricht einem Anteil von



Frauen sind seltener in Führungspositionen anzutreffen. Foto: meet

nur 10 Prozent Führungsfrauen im Unternehmen)

- Nur in einem Unternehmen (unter 1 Prozent) mit einer einzelnen Führungskraft ist diese weiblich.

17. Welche Qualifikationen haben die Führungskräfte großteils?

Insgesamt konnten hier Antworten für 37 männliche und 14 weibliche Führungskräfte erfragt werden.

Männer

- Keine männliche Führungskraft hatte einen Hauptschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung

- 3 Prozent der Männer waren angelernt,
- 19 Prozent der Männer hatten einen Lehrabschluss
- 14 Prozent der Männer hatten eine Meisterprüfung
- 8 Prozent der Männer hatten einen Fachschulabschluss,
- 14 Prozent der männlichen Führungskräfte hatte die Matura,
- 3 Prozent hatten einen Fachhochschulabschluss,
- 32 Prozent wiesen einen Hochschulstudienabschluss auf,
- 3 Prozent hatten sich über Berufserfahrung qualifiziert
- 5 Prozent der Männer in Führungspositionen hatte sich über Kurse qualifiziert.

Auffallend ist hier vor allem, dass Männer auch mit einem Lehrabschluss in Führungspositionen gelangen können. Andererseits zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen häufiger Matura und Berufserfahrung vorweisen können, als dies bei Männern der Fall ist.

Frauen

- Keine weibliche Führungskraft hatte Hauptschulabschluss oder war angelernt,
- 7 Prozent der Frauen hatte einen Lehrabschluss,
- 7 Prozent der Frauen hatte eine Meisterprüfung,
- weitere 7 Prozent eine Fachschule
- 21 Prozent hatte die Matura,
- 7 Prozent einen Fachhochschulabschluss,
- 29 Prozent der weiblichen Führungskräfte waren Hochschulabsolventinnen,
- 21 Prozent hatte sich über Berufserfahrung qualifiziert,
- keine Frau in einer Führungsposition war über Kurse qualifiziert.

Summary

The subsidy for apprenticeships has been in practice in the city of Salzburg since 1997 and has since then been continuously adapted. Since 2000 apprenticeships in which apprentices are trained in so-called „new apprenticeships“ have been subsidized and, since 2001, also when companies invest in the equipment needed for an apprenticeship. Furthermore, starting in 2002 there have been subsidies for investments companies made in setting up an apprenticeship.

The submitted study is based on a survey conducted among companies which have so far received subsidies, as well as a comprehensive analysis of data, critical reflection on the way subsidies have been practiced thus far and an intensive dialog with experts.

The gender specific effect of subsidies of apprenticeships has so far not been taken in account. In the foreground have been economic-political considerations. That is why gender specific differentiation has become entrenched in subsidy policy as practiced so far. Thus, in 2002 an especially high concentration of subsidizing for female apprentices in the field of clerical work was effected by the introduction of subsidies for administrative professions.

In light of the reformulated goals and renewed conceptualization of the criteria for subsidization, gender specific elements will now be also taken into account, thereby allowing for more equal opportunities. The subsidy for apprenticeships will include the following criteria in the future:

- A subsidy for an apprenticeship can be requested for any profession under the condition that one gender is represented by less than 40 percent in this profession. In this case the requirement of proving the evidence of investment becomes unnecessary. The desired effect is that men will become more involved in typical female professions such as hairdressing and women in typical male professions such as IT fields.
- The amount of necessary investment in providing the equipment for a particular apprenticeship can be lowered and can be substituted by the investment in human capital (providing gender sensitive training for instructors of apprentices as well as the training of apprentices, etc). The desired effect is a changed mindset when investing in apprenticeships, so that not only materialistic concerns, but also gender specific issues are taken into account.



Foto: meet

Goals are being reformulated.

An enforced information campaign should lead to higher participation of subsidies for apprenticeships. Companies should be informed ahead of time of gender specific subsidy for apprenticeships. They should take advantage of them, thereby creating momentum towards the disintegration fixed and rigid roles.

The use of Gender Mainstreaming and Gender Budgeting in subsidies for apprenticeships in the city of Salzburg serves as a clear example that seemingly neutral approaches to a particular issue can lead to gender specific differentiation, and that this differentiation must be reacted to in different ways in order to achieve a satisfactory effect for both genders. Intensive dialog with employees of the economic service of the city of Salzburg, the Chamber of Commerce of Salzburg, as well as companies was crucial in reaching meaningful results and developing perspective.

Measures – Proposals

1. There is a need for a pilot project of the municipal court which will involve restructuring the subsidy for apprenticeships while taking into account the goals of gender fairness. Moreover, this must be documented in an official report by January 2007.

2. The subsidy for apprenticeships should be expanded to all professions. The goal is to counteract the low proportion of either gender in nontraditional professions. A low proportion is defined as a situation in which one gender is represented by less than 40 percent of those working in the profession in question (the foundational data being provided by the annually compiled list made by the Salzburg

Chamber of Commerce). When hiring an apprentice of an underrepresented gender, companies can lay claim to a subsidy for the apprenticeship without having to prove investments.

3. The investment in a new apprenticeship can also be accomplished through investment in human capital. Gender specific training for instructors of apprentices is being developed and made available through Wifi (an institute designed to promote and support the economy) and local educational institutes. The city of Salzburg recognizes 50 percent of the costs of such courses as investment, provided it can be proven that the investment contributes towards the advance-

ment of apprenticeships. The reason for this can be found in the findings of a survey conducted among companies which have received such support. According to these findings such companies desire more help and better training for the instructors (question 4 of the survey).

4. 100 per cent of the costs of training opportunities for apprentices in their first year will be regarded as costs of investment, apart from their usual dual professional training.

5. A gender specific training for speakers who train instructors of apprentices should be developed and offered. The aim is to make use of a gender sensitive pedagogic which speaks to the different needs of men and women.

6. A company's participation on Girl's Day, a career day for girls, should be subsidized if the company can provide evidence of expenses connected with its participation.

7. An information campaign is needed to keep companies apprised, prior to searching for apprentices, of the opportunities available when supporting apprentices. New ways of informing companies should be tested (e.g.: newsletters, reinforced contacts to companies, better media presence).

8. The extent and frequency of subsidy should be of the same proportion for girls and boys in the future.



Foto: meet

The gender specific effect will be taken in account in the future.