

# **Frauenförderung in der Schreinerbranche**

Attraktivitätssteigerung von Weiterbildungen für Schreinerinnen auf der  
Stufe höhere Berufsbildung

## **Bachelorarbeit**

Im Bachelorstudiengang **Angewandte Psychologie** an der Fachhochschule  
Nordwestschweiz

## **Autor:**

Reto Richner

## **Betreut durch:**

Barbara Küpfer, lic.phil.psych.

## **Praxispartner:**

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM

## **Erstellungsjahr:**

2015

## **Abstract**

In den folgenden 124`964 Zeichen (inklusive Leerzeichen und ohne Anhang) wird auf die Frage eingegangen, welche Faktoren dazu beitragen, dass in den Weiterbildungen der Schreinerbranche weniger Frauen anzutreffen sind als zu erwarten wäre. Basierend auf einer Literaturrecherche zum Thema wird ein Modellvorschlag erarbeitet. Dieser wird mittels Leitfadeninterviews an drei Stichproben (Unternehmer, Schreiner und Schreinerinnen) überprüft. Anschliessend an die inhaltsanalytische Auswertung der Daten wird der Modellvorschlag angepasst. Die Arbeit zeigt, dass Faktoren wie Teilzeitarbeit, Familie und eine hohe Branchenfluktuation der Schreinerinnen zentrale Faktoren sind. Abschliessend werden dem Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) Handlungsvorschläge gemacht, wie die Problematik eines geringen Frauenanteils auf Verbandsebene angegangen werden kann.

## **Eigenständigkeitserklärung**

Hiermit erkläre ich, die vorliegende Bachelor Thesis selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung nur der angegebenen Quellen verfasst zu haben.

Baden, den 03.06.2015

Reto Richner:

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 EINLEITUNG</b>   | <b>1</b>  |
| <b>1.1 BESCHREIBUNG PRAXISPARTNER</b>   | <b>2</b>  |
| <b>1.2 AUSGANGSLAGE</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1.3 FRAGESTELLUNG UND ABGRENZUNG</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1.4 VISUALISIERUNG DES FORSCHUNGSPROZESSES</b>   | <b>6</b>  |
| <b>2 STATISTIKEN FRAUENANTEIL BRANCHENVERGLEICH</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3 LITERATUR ZU DEN MÖGLICHEN EINFLÜSSEN AUF DEN GERINGEN FRAUENANTEIL IN DEN WEITERBILDUNGEN</b> | <b>8</b>  |
| <b>3.1 INDIVIDUELLE FAKTOREN</b>  | <b>9</b>  |
| <b>3.2 FAKTOREN AUF UNTERNEHMENSSEITE</b>   | <b>13</b> |
| 3.2.1 KULTURELLE FAKTOREN   | 13        |
| 3.2.2 STRUKTURELLE FAKTOREN   | 15        |
| <b>3.3 GESELLSCHAFTLICHE FAKTOREN</b>   | <b>18</b> |
| <b>3.4 FAKTOREN SEITENS WEITERBILDUNGSANBIETERS</b>   | <b>20</b> |
| <b>3.5 EINFLUSSEBENEN DER FAKTOREN</b>  | <b>21</b> |
| <b>4 MODELLVORSCHLAG BASIEREND AUF DER AKTUELLEN LITERATUR</b>                                      | <b>22</b> |
| <b>5 EIGENE ERHEBUNGSMETHODEN</b>   | <b>24</b> |
| <b>5.1 QUALITATIVE LEITFADENINTERVIEWS UNTERNEHMEN</b>  | <b>26</b> |
| 5.1.1 METHODENWAHL UND BEGRÜNDUNG   | 26        |
| 5.1.2 KONSTRUKTION LEITFADEN  | 26        |
| 5.1.3 DURCHFÜHRUNG  | 28        |
| 5.1.4 AUSWERTUNG  | 29        |
| 5.1.5 ERGEBNISSE  | 30        |
| 5.1.6 PERSÖNLICH REFLEXION  | 37        |
| <b>5.2 QUALITATIVE LEITFADENINTERVIEWS ANGESTELLTE</b>  | <b>38</b> |
| 5.2.1 METHODENWAHL UND BEGRÜNDUNG   | 38        |
| 5.2.2 KONSTRUKTION LEITFADEN  | 38        |
| 5.2.3 DURCHFÜHRUNG  | 39        |
| 5.2.4 AUSWERTUNG  | 39        |
| 5.2.5 ERGEBNISSE  | 39        |
| 5.2.6 PERSÖNLICHE REFLEXION   | 45        |
| <b>5.3 QUALITATIVE LEITFADENINTERVIEWS SCHREINERINNEN</b>   | <b>45</b> |
| 5.3.1 METHODENWAHL UND BEGRÜNDUNG   | 46        |
| 5.3.2 KONSTRUKTION LEITFADEN  | 46        |
| 5.3.3 DURCHFÜHRUNG  | 47        |
| 5.3.4 AUSWERTUNG  | 47        |
| 5.3.5 ERGEBNISSE  | 47        |
| 5.3.6 PERSÖNLICHE REFLEXION   | 55        |
| <b>5.4 BEURTEILUNG MODELLVORSCHLAG SCHREINERINNEN</b>   | <b>55</b> |
| 5.4.1 ERGEBNISSE  | 56        |
| 5.4.2 PERSÖNLICHE REFLEXION   | 58        |
| <b>5.5 ZUSATZAUSWERTUNG BRANCHENFLUKTUATION</b>   | <b>58</b> |
| <b>6 ZUSAMMENFASSUNG ERGEBNISSE UND INTERPRETATION</b>  | <b>59</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>7 ANGEPASSTER MODELLVORSCHLAG</b>            | <b>63</b> |
| <b>8 SCHLUSSFOLGERUNGEN HANDLUNGSVORSCHLÄGE</b> | <b>65</b> |
| <b>9 FAZIT</b>                                  | <b>67</b> |
| <b>LITERATURVERZEICHNIS</b>                     | <b>68</b> |
| <b>ANHANG</b>                                   | <b>72</b> |

## **Hinweis**

Wird in dieser Arbeit bei einer Geschlechtsneutralen Aussage die männliche oder weibliche Schreibform verwendet, so ist immer auch das andere Geschlecht gemeint.

## 1 Einleitung

Folgende Bachelorarbeit durfte für den Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM), welcher als Praxispartner auftritt, erstellt werden. Der VSSM repräsentiert ungefähr 2300 Schreinereien in der deutschen sowie in der italienischen Schweiz. Nach einer Kontaktaufnahme von meiner Seite mit Frau Schuler- Stäger (Leiterin Grundbildung beim VSSM) wurde mir ein generelles Interesse einer Bachelorarbeit mitgeteilt. Es wurden mir nach internen Absprachen 2 mögliche Themenvorschläge gemacht:

- Thema 1 „Frauenförderung“. Dieser Themenvorschlag beschäftigt sich mit der geringen Weiterbildungsquote von Frauen in der Schreinerbranche. Auf der Stufe Lehrabschluss sind ca. 8-10% Frauen vorhanden. In den Weiterbildungen auf der Stufe höhere Berufsbildung (HBB) sind lediglich noch ca. 2% Frauen anzutreffen. Stellt sich die Frage aus welchen Gründen dies so ist, wo diese Frauen hingehen und was für eine höhere Weiterbildungsquote der Frauen seitens des VSSM getan werden kann.
- Thema 2 „Attestausbildung“. Dieses Thema beschäftigt sich mit der verkürzten Lehrform, des eidgenössischen Berufsattestes (EBA). Der VSSM stellt sich die Frage ob es diese braucht. Da der Bund das Anbieten des Abschlusses EBA vorschreibt möchte der VSSM wissen, wie auch die Mitglieder des VSSM davon überzeugt werden können.

Im Dezember 2014 fand ein Treffen mit mir, Frau Schuler- Stäger und Herrn Zybach (Bereichsleiter Berufsbildung beim VSSM) im Zentralsitz des VSSM in Zürich statt. Bei diesem Treffen haben wir uns schnell auf das Thema 1 als Auftrag für meine Bachelorarbeit geeinigt. Das Thema schien meinem Studiengang sehr angemessen zur Bearbeitung zu sein und war auch mit meinen persönlichen Interessen übereinstimmend. Auch vom VSSM wurde dieses Thema favorisiert. Gemeinsam wurde ein erster Titel der Arbeit formuliert:

*„Frauenförderung in der Schreinerbranche: Attraktivitätssteigerung von Weiterbildungen für Schreinerinnen auf der Stufe höhere Berufsbildung“*

Dem Praxispartner wurde, auf dessen Wunsch, ein Konzept mit Fahrplan für die Bachelorarbeit mit kurzem Überzeugungsschreiben und Motivationsschreiben eingereicht. Darauf hin wurde mir das „Go“ für die Arbeit erteilt. Frau Schuler- Stäger hat sich als Kontaktperson für mich seitens des VSSM zur Verfügung gestellt.

### 1.1 Beschreibung Praxispartner

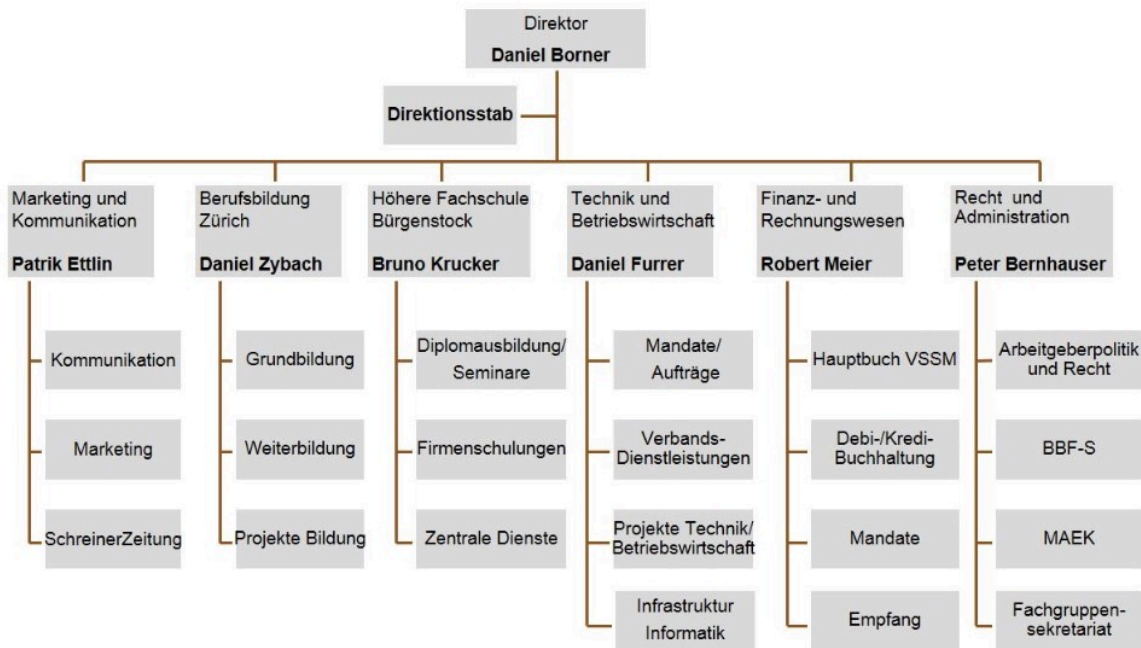
Der unter dem Namen „Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten“ gegründete Verein bezweckt gemäss dessen Statuten den Erhalt und die Förderung der fachlichen sowie den wirtschaftlichen Interessen des Schreinergewerbes (VSSM 2010). Unter anderem versucht der Verband diesen Zweck zu erreichen durch Öffentlichkeitsarbeit, Berufs-, Nachwuchs- und Branchenwerbung, durch die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und das Führen eines eigenen Bildungszentrums (VSSM 2010). Weitere Aufgaben welche der Verband für seine Mitglieder übernimmt sind zitiert nach dem Internetauftritt vom VSSM (2015) folgende:

- Entwicklungen bezüglich der Grundausbildung im Lehrlingsbereich
- Eigenes Weiterbildungszentrum auf dem Bürgenstock
- Zentrale Stelle für Marketing, Marktforschung und Werbedienstleistungen
- Herausgeber der wöchentlich erscheinenden Schweizerischen Schreinerzeitung
- Eigener Verlag mit Büchern, Lehrmitteln und Textilien
- Kompetenzzentrum in Sachen ISO-Zertifizierung und Brandschutz
- Volservice bezüglich Internetdienstleistungen WEB\_Design, eigene Internetplattform und Internetberatung

Dem Verband sind gemäss dem aktuellsten Jahresbericht 2013 (2014) 2101 Betriebe angeschlossen. Diese Zahl zeigt, dass der Verband ein sehr hohes ansehen bei den Schreinereien geniesst. Die Anzahl der Mitarbeitenden in diesen Betrieben beträgt 22104, welchen eine Lohnsumme von 1,37 Mia. Franken ausbezahlt wurde. Die Anzahl Lehrlinge beträgt 3499. Der Verband finanziert sich unter anderem durch Mitgliederbeiträge der Angeschlossenen Betriebe und machte 2013 einen Bruttogewinn von 14 Millionen Franken (VSSM Jahresbericht 2013, 2014). Der Verband ist gegliedert in 21 Sektionen und 4 Fachgruppen, was den Betrieben ermöglicht, einen regionalen Ansprechpartner zu haben (VSSM Mitgliederwerbung, 2013). Wie erwähnt führt der VSSM ein eigenes



Weiterbildungszentrum auf dem Bürgenstock. Neben diesem Weiterbildungsanbieter gibt es 9 Weitere in der Deutschschweiz, 1 im Tessin, und 6 in der französisch sprechenden Schweiz (Broschüre Karrierenleiter 2014). 2012 feierte der VSSM sein 125-jähriges Bestehen (VSSM, 2015). Folgendes Organigramm zeigt die Gliederung des Zentralsitzes des VSSM in Zürich und veranschaulicht dessen vorhin beschriebene Tätigkeitsbereiche.



**Abbildung 1: Organigramm Zentralsitz** (Bildquelle: <http://www.vssm.ch/de/ueber-den-vssm/organigramm-zentralsitz> [26.05.2015])

Die nachfolgende Bachelorarbeit wird für den Bereich Berufsbildung, mit dessen Leiter Herrn Zybach, welcher das Ressort 2015 von Herrn Rosset übernommen hat, geschrieben. Dieser Bereich ist zuständig für die Grundbildung, die Weiterbildung sowie für Projekte im Zusammenhang mit Bildung.

## 1.2 Ausgangslage

Das bereits erwähnte Treffen mit dem Praxispartner diente nebst einem ersten gegenseitigen Kennenlernen und dem klären der Rahmenbedingungen der Arbeit auch einer Konkretisierung der Ausgangslage in der Branche. Folgende Aussagen des Praxispartners wurden dazu in Form eines Protokolls festgehalten:

- Die Weiterbildungen in der Schreinerbranche bei unterschiedlichen Weiterbildungsanbietern möglich.

- Beispielsweise an den Lehrgängen der höheren Fachschule in Biel sind sehr wenige Frauen anzutreffen. In den Weiterbildungen auf Stufe Bachelor sind dann eher wieder etwas mehr anzutreffen.
- Bei einer kürzlich durchgeführten Diplomierung waren nach Aussage bei 80 Diplomanden keine Frauen vertreten.
- Statistiken bezüglich des Frauenanteils sind zu finden beim Bundesamt für Statistik und eventuell bei den Sektionen des VSSM.
- Junge Frauen in der Schreinerbranche werden als sehr motiviert erlebt. Warum bilden sich diese Frauen dann aber nicht weiter?
- Frauen wählen den Schreinerberuf vermutlich sehr gezielt aus. Wahrscheinlich gezielter als andere Berufe gewählt werden, weil der Entscheid als Frau in eine „Männerdomäne“ zu gehen, ein Hindernis darstellt. Warum verschwinden sie dann später, vor allem in Weiterbildungen, doch vom Radar?
- Was passiert mit diesen Frauen? Wo gehen diese Frauen hin?
- Der Verband Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem ) ist der Ansicht, dass das Potential bei den Frauen zu wenig ausgenutzt wird.
- Frauen allgemein tun den Schreinereien gut.
- Der VSSM will bei den nächsten Berufsmeisterschaften eine Frau dabei haben. Das Programm „Bist du unsere nächste Meisterin?“ hatte 25 Anmeldungen. Die jungen Frauen sind motiviert.
- Der VSSM will die „Nachwuchs-Pipeline“ mit Frauen füllen. Dies im Kontext des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden möglichen Fachkräftemangel.

Weiter hat sich beim Treffen mit dem Praxispartner der konkrete Auftrag an mich seitens des VSSM herauskristallisiert. Der konkrete Auftrag wurde ebenfalls in einem Protokoll festgehalten und umfasst folgende Punkte:

- Suche nach Gründen, welche zu der geringen Frauenquote in den Weiterbildungen auf der Stufe HBB beitragen (Hauptauftrag). Dazu soll einerseits die Perspektive der Schreinerinnen als auch die Perspektive der Schreinereien beleuchtet werden.
- Wenn möglich soll ein Vergleich mit anderen, verwandten Branchen wie beispielsweise dem Swissmem bezüglich Frauenanteil in den Weiterbildungen gemacht werden. Weiter kann abgeklärt werden, ob diese Branchen

möglicherweise bereits Lösungen, Bestrebungen oder Ideen bezüglich der Problematik haben.

- Suche von Statistiken bezüglich Frauenanteil in der Branche und verwandten Branchen.
- In Abhängigkeit der zeitlichen Ressourcen sollen dem Praxispartner mögliche Handlungsvorschläge gemacht werden um die Frauenquote in Zukunft erhöhen zu können.

Welche Methode ich zum bearbeiten und erfüllen des Auftrages benutze ist mir von Seiten des Praxispartners freigestellt. Angedacht sind zu diesem Zeitpunkt qualitative sowie quantitative Erhebungen mit unterschiedlichen Stichproben. Weiter ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Weiterbildungen der höheren Berufsbildung in der Schreinerbranche solche sind welche später eine Funktion beinhalten, welche viel mehr im Büro anzusiedeln ist als in der Werkstatt. Einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft in der Schreinerbranche ist im Anhang A zu finden.

### 1.3 Fragestellung und Abgrenzung

Aufgrund der Ausgangslage und des Auftrags des Praxispartners lautet die zentrale, in dieser Arbeit zu beantwortende Fragestellung wie folgt:

*„Aus welchen Gründen sind nur ca. 2% Frauen in den Weiterbildungen auf der Stufe höhere Berufsbildung der Schreinerbranche anzutreffen und mit welchen Massnahmen kann der Frauenanteil auf dieser Ausbildungsstufe erhöht werden“.*

Nicht Gegenstand dieser Arbeit sind die Umsetzung und die Implementierung von Handlungsvorschlägen welche dem VSSM in dieser Arbeit gemacht werden. Ebenso sind zusätzliche Erhebungen welche sich aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit womöglich aufdrängen werden, nicht Gegenstand dieser Arbeit. Da die zeitlichen Ressourcen und der Umfang dieser Arbeit begrenzt sind kann es möglich sein, dass gewisse Aspekte detaillierter behandelt werden als Andere. Zwecks Einfachheit im Forschungsprozess wird nicht zwischen Weiterbildungen auf der Stufe höhere Berufsbildung und den übrigen Weiterbildungen in der Branche unterschieden.

## 1.4 Visualisierung des Forschungsprozesses



Abbildung 2: Forschungsprozess

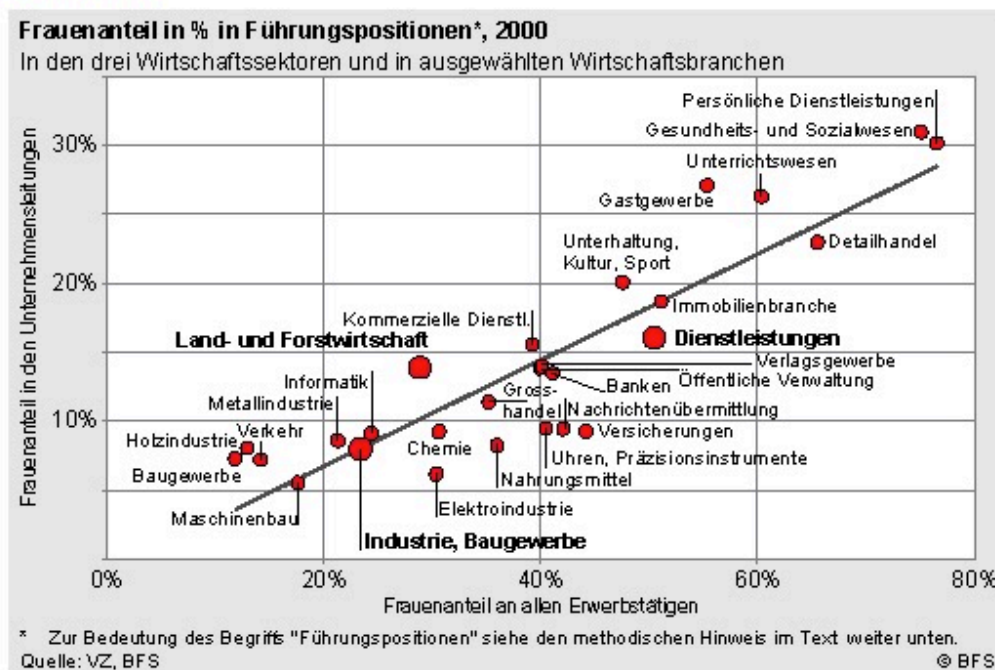
Die Abbildung 2 zeigt eine Visualisierung des Forschungsprozesses wie er in dieser Arbeit angewendet wird, um die im letzten Abschnitt erwähnte Fragestellung zu beantworten. Zu Beginn der Arbeit wird eine Literaturrecherche gemacht auf welcher der in einem zweiten Schritt erstellte Modellvorschlag basiert. Aufgrund dieses Modellvorschlages, welcher die gefundenen Faktoren beinhaltet welche möglicherweise einen Einfluss auf den Frauenanteil in den Weiterbildungen haben, werden Interviewleitfäden erstellt. Nach der Durchführung der Interviews und der Auswertung der Daten wird basierend auf denjenigen ein definitiver Modellvorschlag gemacht. Dieser beinhaltet sowohl jene Faktoren welche in der Literatur gefunden wurden, als auch diese welche zusätzlich in den Interviews genannt wurden.

## 2 Statistiken Frauenanteil Branchenvergleich

Aus dem Auftrag abgeleitet soll dieses Kapitel einen statistischen Überblick verschaffen über den Frauenanteil in den Frauenanteil in Weiterbildungen der Schreinerbranche und verwandten Branchen des sekundären Sektors. Aufgrund der zeitlichen Ressourcen wird dieses Kapitel knapp gehalten und ihm nicht dieselbe Aufmerksamkeit geschenkt wie den eigenen Datenerhebungen, deren Beschrieb und

deren Ergebnisse. Um bei den Weiterbildungsanbietern nach Statistiken zum Frauenanteil in den Weiterbildungen zu suchen wurde ein Dokument erstellt welches den Namen, Internetadresse, Telefonnummer und Platz für Notizen enthält (Anhang B). Das Dokument wurde basierend auf dem Dokument „Karriereleiter“, welches auf der Homepage des VSSM zu finden ist, erstellt. Als Erstes wurde im jeweiligen Internetauftritt des Weiterbildungsanbieters nach Statistiken gesucht. Da dies bei Keinem zum Finden von geeigneten Statistiken geführt hat wurden die Weiterbildungsanbieter per telefonisch kontaktiert und nach Statistiken gefragt. Auch dadurch konnten leider nicht die gewünschten Statistiken gefunden werden. Meistens werden keine solchen Statistiken, welche den Anteil an Weiterbildungen von Frauen und Männern erfasst, beim Weiterbildungsanbieter erhoben. Einzig bei der höheren Fachschule Bürgenstock wurde ich auf die Studie „Branchendemografie Schreinergerber“ verwiesen. Auch einschlägige Statistiken von verwandten Branchen wurden im Rahmen des betriebenen Aufwandes nicht gefunden. Eine vom Bundesamt für Statistik zur Verfügung gestellte Grafik zeigt den Frauenanteil in den verschiedenen Wirtschaftssektoren (siehe Abbildung 3).

Quelle: VZ, BFS



**Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen** (Quelle: Bundesamt für Statistik Verfügbar unter: [www.bfs.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische\\_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit\\_und\\_beruf/fuehrungspositionen.html](http://www.bfs.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html) [02.06.2015])

Der Frauenanteil in der Holzindustrie über alle Erwerbstitige liegt um die 16%. Dieser Wert ist niedriger als beispielsweise derjenige der Metallindustrie oder dem

Wert Industrie und des Baugewerbe Sektors. Der Frauenanteil in den Unternehmensleitungen beträgt ca. 8 % in der Holzindustrie, ein ähnlicher Wert wie bei der Metallindustrie und dem Wert des Sektors Industrie und Baugewerbe.

### **3 Literatur zu den möglichen Einflüssen auf den geringen Frauenanteil in den Weiterbildungen**

In diesem Kapitel folgt die Darstellung der Ergebnisse einer umfangreichen Literaturrecherche zum Thema dieser Arbeit. Gesucht wurde im Hauptsächlichen im Bibliothekenverbund NEBIS und auf Google Scholar. Es wurden Suchbegriffe wie Gender Diversity, Diversity, Modell, Theorie, Konzept, Gender Management, Organisationsentwicklung, Frauenförderung, gewerblich technischer Bereich, Potential, KMU, Nachwuchs Mangel, Gender Mainstreaming, Geschlechterstereotypen, demografischer Wandel, Organisationskultur, Role Models, Female Recruiting, Betriebsklima, Genderfair und vielen Weiteren wie auch den unterschiedlichsten Kombinationen der Begriffe nach geeigneter Literatur gesucht. Allein der Suchbegriff „Gender und Diversity“ liefert in der Suchfunktion von NEBIS 675 Treffer und auf Google Scholar 2490 Ergebnisse. Trotzdem war es schwierig geeignete Literatur zu finden welche den Fokus auf den sekundären Sektor und dort wiederum sich auf Weiterbildungen bezieht. Es war nicht möglich, ein in der Praxis erprobtes Modell zu finden, welches der Fragestellung dieser Arbeit gerecht wird. Es wird deshalb im Anschluss an den Literaturteil versucht, ein Modellvorschlag zu machen, welcher auf der gefundenen Literatur basiert. Es konnte vor allem Literatur gefunden werden weshalb wenig Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind und weshalb wenig Frauen in der Mint (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) Branche vorhanden sind. Diese beiden Themenfelder sind in der anschliessenden Zusammentragung geeigneter Literatur zentral. Der Autor geht davon aus, dass die Faktoren welche in der Literatur dafür sprechen, dass wenig Frauen in Kaderpositionen vertreten sind, auch die Schreinerinnen beeinflussen dass sie keine Weiterbildung machen. Diese Literatur bildet die möglichen Einflussfaktoren auf den geringen Frauenanteil in den Weiterbildungen in der Schreinerbranche. Die Einflussfaktoren lassen sich sinnvollerweise in 4 Bereiche einteilen. Diese sind individuelle Faktoren, Faktoren auf Unternehmensseite, Faktoren in der Gesellschaft und Faktoren auf der Seite der Weiterbildungsanbieter. Diese Faktoren bilden auch die nachfolgenden Unterkapitel.

Zuvor werden an dieser Stelle einige Vorteile erwähnt, welche für die Betriebe aufgrund von der Geschlechterdiversität in den Unternehmen zu erwarten sind. Wenn Unternehmen sich systematisch mit der Diversität der Angestellten beschäftigen sind, zusammengefasst nach Pullen, Koll und Schramm (2010), folgende vor allem ökonomische Vorteile zu erwarten:

- **Kostenargument:** Falls sich Personengruppen in Unternehmen nicht wertgeschätzt oder gar diskriminiert fühlen, zeigen sich unter anderem negative Auswirkungen auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Durch die Homogenität des Unternehmens entsteht bei den nicht ins Schema passenden Beschäftigten ein Druck zur Anpassung an die Norm. Die dadurch gebundenen Energien fehlen der Arbeitsleistung.
- **Marketing:** Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich eher auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Kundenstruktur einstellen.
- **Attraktivität:** Unternehmen, welche sich mit Diversität der Angestellten beschäftigen, werden als attraktiver wahrgenommen.
- **Kreativität und Innovation:** Studien belegen, dass durch Diversität Kreativität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen gesteigert werden können.
- **Flexibilität:** In, auf die Belegschaft bezogen, vielfältigen Unternehmen kann viel flexibler auf externe und interne Schwankungen des Marktes eingegangen werden.
- **Problemlösefähigkeit:** Die Forschung zeigt zwar, dass homogene Gruppen Probleme schneller lösen können. Allerdings kommen heterogene Teams zu tragfähigeren und kreativeren Lösungen

Eine Studie von Deloitte (2013) zeigt, dass die Unternehmen im Bezug auf Geschlechterdiversität häufig folgende Massnahmen erfolgreich einsetzen, um den Geschlechtern seitens der Unternehmen gerecht zu werden: Teilzeitverträge, flexible Arbeitszeiten und Rückkehrgespräche bei Wiedereintritt nach der Elternzeit sind die Top 3 Massnahmen.

### **3.1 Individuelle Faktoren**

#### **Sozialisation**

Nach Bürgisser (2003) ist ein Grund für die Untervertretung von Frauen in Kaderpositionen in der Sozialisation der Kinder und Jugendlichen zu suchen.

Mädchen werden weniger als Knaben darauf vorbereitet eine Familie zu ernähren. Weiter werden Mädchen eher dahingehend sozialisiert eine Familie zu betreuen und weniger dahin gehend das Leben lang Arbeiten zu müssen (Bürgisser, 2003). Man nahm früher an, dass vor allem die elterliche Erziehung Einfluss auf die Sozialisation der Kinder und Jugendlichen hat. Ebenso haben Faktoren wie die Bildungseinrichtungen und vor allem die Peer Groups (Gleichaltrige) einen grossen Einfluss auf die Sozialisation. Nicht nur das familiäre Rollenbild der Frau entsteht durch die Sozialisation und ist ein Grund für die geringe Frauenquote, sondern auch die unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten von Knaben und Mädchen. Mädchen spielen weniger mit Bauklötzen als Knaben. Räumliches Vorstellungsvermögen wird bei Knaben beispielsweise nachweislich durch das Spielen von Computerspielen gefördert (Stöger, 2012). Weiter kann die Untervertretung von Frauen darauf zurückgeführt werden, dass die zentralen Aspekte welche zur Identität ein „richtiges Mädchen“ zu sein beitragen, mit dem Engagement im Mint Bereich kollidieren. Dies wird nach Stöger (2012) so lange der Fall sein wie die Branche als Männerdomäne gilt. Von Stöger (2012) erwähnte Studien haben gezeigt, dass beispielsweise Mädchen, welche Physik mögen, bei Jungen als unbeliebt und unattraktiv und unweiblich gelten.

### **Geschlechtsspezifische Kompetenzen**

Wie Bürgisser (2003) erwähnt sind Mädchen eher stark im Lesen, Knaben eher in Mathematik und Naturwissenschaften. Somit stellen sich Weichen für die Berufswahl schon im Schulalter. Viele Berufsfelder sind mathematisch-naturwissenschaftlich orientiert, worauf Mädchen schlechtere Chancen haben in diesen Berufsfeldern Fuss zu fassen. In dieses Berufsfeld ist auch der Schreinerberuf einzuordnen. Nach Stöger (2012) ist die Frage, welche sich stellt wenn man nach Gründen der Unterpräsenz von Frauen in der Mintbranche sucht diese, ob Mädchen und Knaben unterschiedliche Fähigkeiten haben. Auch heute herrscht in der Gesellschaft noch das stereotype Bild des mathematisch und naturwissenschaftlich interessierten und begabten Knaben und des sprachlich begabten Mädchens. Diese Annahmen prägen auch heute noch stark unser Denken. Betrachtet man allerdings die tatsächlichen Leistungsunterschiede in diesen Bereichen, so lässt sich feststellen dass diese viel geringer sind als allgemein angenommen, wie dies in diversen Metaanalysen gezeigt



werden konnte. Es konnte auch gezeigt werden, dass die Unterschiede häufig auch nur in Teilaspekten der Disziplinen zum Tragen kommen. Beispielsweise haben Knaben beim Vorstellungsvermögen vor allem beim mentalen rotieren von Gegenständen gegenüber den Mädchen einen Vorteil. In der Konsequenz gilt es nochmals festzuhalten dass die Geschlechterunterschiede bezogen auf die Fähigkeiten weitaus geringer sind als angenommen.

### **Unterschätzen eigener Fähigkeiten**

Nach Schär, Baillot und Amiet (2000) fehlt es Mädchen schon früh an Selbstvertrauen. Dies hängt damit zusammen, dass Mädchen ihre persönlichen Erfolge häufig auf glückliche Umstände zurückführen. Gleichzeitig tendieren sie dazu, Gründe für Misserfolge sich selber zuzuschreiben. Bei Knaben ist es genau umgekehrt. Mädchen unter- und Knaben überschätzen ihre Fähigkeiten demnach eher. Das trägt zur Dominanz der Knaben bei. Laut Bürgisser (2003) haben Frauen dadurch schon von Beginn an einen Nachteil, da sie Misserfolge aufgrund des nicht so starken Selbstvertrauens, schlechter verkraften können. Auch andere Autoren wie Stöger (2012) erwähnen das geringere Selbstvertrauen von Frauen gegenüber den Männern. Auch Finsterwalde, Schober, Jöstl und Spiel (2012) beschreiben, dass in Studien gezeigt werden konnte, dass junge Männer signifikant häufiger als junge Frauen Erfolge vor allem ihren eigenen Fähigkeiten zuschreiben. Junge Frauen hingegen erklären durch ihre Fähigkeiten eher ihre Misserfolge. Es wird in den Studien allerdings auch betont, dass dies auch auf den Gegenstandsbereich in welchem Erfolge erzielt werden, ankommt. Beispielsweise attribuieren Jungs gute Leistung in Mathe ihren Fähigkeiten zu. Mädchen schreiben gute Leistung in Mathe eher ihrer Lernanstrengung zu. Weiter erwähnt Stöger (2012) dass dadurch, dass den Mädchen das Selbstvertrauen fehlt in technischen oder naturwissenschaftlichen Richtungen erfolgreich zu sein, ihnen auch die Motivation fehlt einen technischen Beruf zu erlernen. Auch Liebig (1997) betont, dass Frauen in männlich geprägten Kontexten ihren Erfolg eher als Ausnahme interpretieren. Nebst den Frauen, welche ihre eigenen Fähigkeiten unterschätzen, sind es auch die Unternehmen und Vorgesetzten welche die Leistungen der Frauen unterschätzen (Sander, 2003).

## **Geringere Karriereorientierung**

In einer Studie von Höpflinger, Hafner und Gisin (1997), im Auftrag der Zürcher Kantonalbank konnte gezeigt werden, dass junge Frauen weniger karriereorientiert sind als Männer. Die Hälfte der Mitarbeiterinnen lässt den beruflichen Aufstieg auf sich zukommen ohne sich aktiv zu bemühen. Für 9% kommt beruflicher Aufstieg in dieser Studie nicht in Frage. Weiter konnte gezeigt werden, dass Frauen welche sich Kinder wünschen, vergleichsweise wenig optimistisch sind Karriere zu machen. Nach Bürgisser (2003) unterscheiden sich die Karriereverläufe von Männern und Frauen. Männer entwickeln schon in der Jugend das Bild eines geradlinigen Karriereverlaufs. Frauen hingegen entwickeln ein viel flexibleres Bild ihres Lebens, welches auf die Bedürfnisse seitens des Partners und nach Kindern eingeht. Dadurch werden sich Frauen womöglich weniger häufig für Weiterbildungen entscheiden.

## **Fehlende Vorbilder**

Die psychologische Forschung zeigt, der Erwerb von Geschlechts- und Familienrollen erfolgt weitgehend durch lernen am Modell. Was Kinder und Jugendliche an Erwachsenen sehen hat grosse Chancen auch in das eigene Verhaltensrepertoire aufgenommen zu werden. Da Führungsfrauen im oberen Kader selten sind mangelt es jungen Frauen an Vorbildern. Durch den Minderheitsstatus der Frauen werden diese als Aussenseiter wahrgenommen und sehen dies auch selbst so (Bürgisser, 2003). Nach Liebig (1997) besitzen Frauen weniger Vorbilder und Mentoren in den Betrieben und sind gleichzeitig aufgrund ihrer Seltenheit viel mehr den Blicken und der Aufmerksamkeit der Allgemeinheit ausgesetzt. Dadurch fallen sie eher stereotypen Mustern der Wahrnehmung zum Opfer. Die Forschung zeigt, dass es ein Minimum an Frauen in den Betrieben braucht, damit die Frauen den exotischen Status verlieren und gleichberechtigt integriert werden (Bürgisser, 2003). Dadurch, dass die Frauen so selten sind, sind sie eher gezwungen männliche Attribute und Muster zu übernehmen. Diese können jedoch später mit den weiblichen Vorstellungen kollidieren (Liebig, 1997). Auch Stöger (2012) erwähnt das Fehlen weiblicher Vorbilder speziell in der Mint Branche. Dieses Fehlen von historischen aber auch aktuellen weiblichen Rollenmodellen führt zu einer Unterpräsenz der Frauen.

## **Work Life Balance**

Laut Bürgisser (2003) achten Frauen mehr als Männer auf eine ausgewogene Work Life Balance. Sie stecken Karriereansprüche eher zugunsten eines ausgewogenen Verhältnisses von Arbeit und Freizeit zurück als die Männer. Die Work Life Balance geht einher mit dem Bedürfnis der Frauen nach Teilzeitarbeit.

## **Familie, Kinder**

Nach Bürgisser (2003) wollen Frauen Beides, Familie und Beruf. Manchen Frauen ist aber der Preis einer beruflichen Karriere zu gross. Entsteht ein Konflikt zwischen Beruf und Familie, wollen die Frauen nicht aufgrund ihrer Karriere auf eine Familie verzichten. Häufig verzichten die Frauen aufgrund der niedrigeren Löhne im Vergleich zu Männern auf das Arbeiten oder beschränken es auf Teilzeit. Gut möglich, dass Frauen aufgrund dessen nicht in eine Weiterbildung investieren und sie bedingt durch Familie, Kinder unsicher sind ob sie dies später auch anwenden können.

## **Interesse am Beruf**

Dieser Faktor wurde vom Autor hinzugefügt und meint das grundsätzliche Interesse der Mädchen am Schreinerberuf. Aber auch das sich eventuell verändernde Interesse am Beruf von Schreinerinnen während des Berufslebens.

## **3.2 Faktoren auf Unternehmensseite**

Die Faktoren auf der Unternehmensseite werden in die 2 Unterbereiche kulturelle Faktoren und strukturelle Faktoren eingeteilt.

### **3.2.1 Kulturelle Faktoren**

#### **Betriebsklima, Organisationsklima**

Nach Nerdinger, Blickle & Schaper (2014, S. 144) kann das Betriebsklima wie folgt definiert werden: „ Unter dem Begriff Betriebsklima wird gewöhnlich die Stimmung oder die Atmosphäre verstanden, die für einen ganzen Betrieb oder seine Teileinheiten typisch ist und von den Mitarbeitern bewertet wird“. Nach Vogel wollen

Frauen in einem genderfairen Betriebsklima ihre Arbeit verrichten. Ein genderfares Betriebsklima ist nach dieser Studie, welche von Vogel in Zusammenarbeit mit der Hochschule Ingolstadt durchgeführt wurde, die wichtigste Voraussetzung für Unternehmen um bei Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Dieses genderfaire Betriebsklima muss sich durch alle Schichten der Belegschaft durchziehen. Von der obersten Stufe der Hierarchie bis nach unten. Auch in der Studie Branchendemografie Schreinergerber (2013) hat sich, jedoch nicht getrennt nach Geschlecht ausgewertet, gezeigt, dass die wichtigsten Kriterien nach denen Mitarbeiter den Betrieb aussuchen unter anderem das Betriebsklima sind. In der Studie von Vogel wird Betriebsklima als wichtigstes und kollegiale Zusammenarbeit als zweit wichtigstes Kriterium genannt, wenn es darum geht was einen Arbeitgeber attraktiv macht. Auch entgegengebrachte Anerkennung und Wertschätzung sind wichtige Kriterien wenn es um die Wahl des Arbeitgebers geht.

### **Männlich geprägte Unternehmenskultur**

Wie Littman-Wernli (2002) beschreibt ist die Unternehmenskultur vor allem im Industriebereich nach wie vor männlich geprägt. Eine beispielhafte Antwort aus einer Umfrage in der metallverarbeitenden Industrie lautet sinngemäss: „Das Problem der Gleichstellung betrifft uns nicht, wir beschäftigen gar keine Frauen“. Möglicherweise sind solche Ansichten auch in Schreinereien zu finden. In der Literatur von Sander (1997) ist oft von einer männlichen Dominanzkultur die Sprache. Diese ist gekennzeichnet durch denken in Kategorien von Unterordnung und Überordnung. Frauen passen nicht in dieses von männlichen Attributen wie Durchsetzungsvermögen, Stärke und einer gewissen Aggression geprägten Kultur (Bürgisser, 2003). Demgegenüber steht die partnerschaftliche Beziehungskultur welche sich am Prinzip der Gleichheit und Differenziertheit orientiert. Diese betont vielmehr Verbundenheit anstatt Differenziertheit und akzeptiert Unterschiede. Ebenso werden diese nicht abgewertet (Sander, 1997). Es leuchtet ein, dass Frauen Unternehmen und Branchen mit der zweitgenannten Kultur eher als Arbeitsort bevorzugen. Auch ein Teil dieser männlich geprägten Unternehmenskultur ist die damit einhergehende hohe Leistungsideoogie (Bürgisser, 2003). Diese wird dadurch charakterisiert, dass die Qualität beruflichen Engagements daran gemessen wird, wie hoch die zeitliche Präsenz für den Beruf ist und wie hoch die Bereitschaft ist, private

und familiäre Bedürfnisse zugunsten des Berufs zurückzustecken. Dieser von männlichen Vorgesetzten teils vorgelebte Anspruch, den Beruf vor alles Andere zu setzen kann möglicherweise ein Grund sein, dass Frauen sich gegen so einen Berufsweg entscheiden. Da die Unternehmenskultur oft so geprägt ist, dass männliche Verhaltensnormen als Massstab genommen werden, wird weibliches Verhalten oft als defizitär wahrgenommen (Schär et al. 2000). Verhalten, welches bei Männern als positiv gewertet wird, ist bei Frauen negativ konotiert. Beispielsweise wird das Verteidigen des eigenen Standpunktes bei Frauen als aggressiv und rechthaberisch wahrgenommen (Schär et al., 2000). Ein weiterer Aspekt der männlich geprägten Unternehmenskultur können die männlichen Machtspiele sein. Sander (1997) schreibt dazu, dass Männer stärker machtorientiert handeln als Frauen. Frauen lassen sich nicht auf solche Machtspiele ein. Für Frauen ist es nicht attraktiv in solchen Dominanzkulturen zu arbeiten. Frauen vermeiden deshalb auch Positionen im Betrieb welche durch eine solche Kultur geprägt sind (Bürgisser, 2003).

### 3.2.2 Strukturelle Faktoren

#### **Gleichstellungspolitik**

Bürgisser (2003) erwähnt, dass Frauen dann Karriere machen, wenn Männer das wollen. Weiter wird erwähnt, dass Frauen dann Karriere machen, wenn sie von den Männern gefördert werden. Somit hängt die Karriere der Frau von den Männern ab. Sind nun die Männer so eingestellt, dass sie keine Frauen wollen, so werden die Frauen es schwer haben. Solange die Führungspositionen von Männern besetzt sind, sind Frauen auf deren Wohlwollen angewiesen. Weiter wird erwähnt, dass Männer in Führungspositionen dem Thema Chancengleichheit oft gleichgültig gegenüberstehen. Wie Schär et al. (2000) es beschreiben gibt es auf Seite der Männer psychologische Barrieren gegenüber der Chancengleichheit. Sie haben herausgefunden, dass es einen Konflikt gibt zwischen dem verstandesmäßigen Bejahen der Gleichstellung und den damit verbundenen Gefühlen und Ängsten auf der Seite der Männer. Einerseits wollen sie Gleichberechtigung, dafür müssen sie allerdings Selbstverständliches hinterfragen und Gewohnheiten aufgeben. Dadurch wird das männliche Selbstbild bedroht. Dies geschieht für die Männer unbewusst und stellt nach Schär et al. (2000) eine grosse Hürde bei der Erreichung von Chancengleichheit dar. Auch erwähnt wird von (Bürgisser, 2003), dass falls in

Unternehmen Programme zur Gleichstellung vorhanden sind, diese oft nur fakultativen Charakter haben und nicht richtig eingebunden sind. Oft ignorieren diese Programme auch den für die Frauen wichtigen Bereich der Vereinbarung von Beruf und Familie und konzentrieren sich auf den betrieblichen Bereich, womit den Frauen auch nicht geholfen ist.

## **Arbeitsmodelle**

In der Studie von Vogel konnte gezeigt werden, dass von Seite der Frauen der Wunsch besteht, die Organisation von Beruf und Familie selbst zu übernehmen. Dies geht einher mit der Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten. Dies muss nach Vogel gegeben sein um als Unternehmen attraktiv zu sein für Frauen. Auch in der Studie Branchendemografie Schreinergerber (2013) konnte gezeigt werden, dass seitens der Mitarbeiter der Wunsch nach flexiblen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Altersrücktritt) besteht. Für die Unternehmen stehen diese weniger im Vordergrund. Nach Claus (2014) sind knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Form von Teilzeitarbeit beschäftigt. Bei Männern sind es lediglich 10%. Dies zeigt das Bedürfnis der Frauen nach Teilzeitarbeit. Folgende Auflistung zeigt für diese Arbeit relevante Chancen von Teilzeitarbeit, welche Baillod (2002) nennt:

- Ausgleich zwischen Beruf, Familie und Freizeit
- Gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben bzw. gleitender Einstieg in das Erwerbsleben
- Kombination von Beruf und Ausbildung
- Einfachere Wiedereinstiegsmöglichkeiten
- Positive Auswirkung auf Gesundheit

Durch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ergibt sich die Möglichkeit, die Life Domains wie Erwerbsleben, Familienleben und Freizeit miteinander zu kombinieren, ohne dass ein Bereich vernachlässigt werden muss. Bei einer Familiengründung ist nicht zwingend ein längerer Unterbruch der Arbeitsfähigkeit notwendig da lediglich das Arbeitspensum reduziert wird um einer zu grossen Mehrfachbelastung zu entgehen. Dadurch lassen sich die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen erhalten und weiterentwickeln. Somit wird der berufliche Anschluss aufrechterhalten und ein

vollständiger Wiedereinstieg in das Arbeitsleben vereinfacht. Ebenso kann durch Teilzeitarbeit ein einfacher Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglicht werden. Baillod (2002) sagt, dass Arbeitnehmern, welche seit längerer Zeit aus Gründen wie Reisen, Arbeitslosigkeit oder in diesem Kontext relevant durch Familie, nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben, wird die schrittweise Integration ins Berufsleben durch das Vorhandensein von Teilzeitstellen erleichtert. Ein weiterer positiver Aspekt von Teilzeitarbeit ist die damit einhergehende Möglichkeit zur Kombination von Beruf und Ausbildung, was für diese Arbeit von Bedeutung ist. Nach Baillod (2002) kann Teilzeitarbeit ein wichtiges Argument sein um sich in einem Beruf weiterzubilden. Ein anderer Aspekt welcher in Richtung Arbeitsmodelle geht ist, dass nach Bürgisser (2003) seitens Betrieb und von Personen in Kaderpositionen meist eine überdurchschnittliche Präsenz am Arbeitsplatz erwartet wird. Dies kann Frauen abschrecken eine Führungsfunktion übernehmen zu wollen.

### **Vorgesetzte**

Bürgisser (2003) erwähnt, dass die Frauen von den Männern als Konkurrenz wahrgenommen werden und scheuen sich deshalb, Frauen einzustellen. Dies obwohl die Männer grundsätzlich einer Gleichstellung zustimmen. Liebig (1997) sagt dazu, dass Führungskräfte die Tendenz hätten diejenigen Personen anzustellen und zu fördern, welche ihnen in sozialer Herkunft, ihrer Lebensweise und ihren Überzeugungen ähnlich sind. Weiter weist sie in einer Studie nach, dass Führungskräfte die Neigung haben primär das gleiche Geschlecht zu fördern. Auch Sander (1997) erwähnt, dass männliche Vorgesetzte vor allem Männer nachziehen. Ein weiterer Aspekt welcher die Vorgesetzten betrifft sind Mängel bei der Leistungsbeurteilung von Frauen wie es Liebig (1997) erwähnt. Sie geht davon aus, dass bei der Leistungsbeurteilung von Frauen sach- und fachfremde Faktoren eine Rolle spielen. Vor allem die Zugehörigkeit des Geschlechtes spielt dabei eine Rolle. Möglicherweise führt dies zu einem geringeren Selbstwertgefühl der Frauen welches wiederum einen negativen Einfluss für die Entscheidung, eine Weiterbildung zu machen, hat. Nach Bürgisser (2003) herrscht in Unternehmen teilweise die Ansicht, dass es sich mehr lohnt die Weiterbildung eines Mannes zu unterstützen als die einer Frau. Weiter wird teilweise von Unternehmerseite davon ausgegangen, dass die Frauen an einer Weiterbildung auch weniger interessiert sind. Auch das Frauen

in Betrieben mehr leisten müssen kann gemäss der Literatur von Osterloh und Folini (2002) dazu beitragen, dass Frauen in Führungspositionen weniger häufig vertreten sind. An die Frauen wird ein strengerer Massstab angelegt als an die Männer. Es ist denkbar, dass Frauen aus diesem Grund auch Weiterbildungen eher scheuen. Eine ungenügende Förderung durch Vorgesetzte kann ebenfalls ihren Teil dazu beitragen, dass Frauen weniger in Weiterbildungen vertreten sind. Bürgisser (2002) erwähnt eine Studie in der gezeigt werden konnte, dass Frauen eher resignieren eine Weiterbildung zu machen, wenn das Interesse des Vorgesetzten fehlt. Frauen geben sich eher zufrieden mit der Ansicht, dass eine Weiterbildung wohl nicht machbar ist. Auch in der Studie Branchendemografie Schreinergerber (2013) ist als Grund warum keine Weiterbildungen gemacht werden der Faktor „Keine Aufforderung durch Arbeitgeber“ aufgetreten.

### **Bedürfnis nach Frauen**

Dieser Faktor wurde vom Autor integriert und stellt die Frage ob seitens der Unternehmen ein Bedürfnis nach Schreinerinnen und nach Schreinerinnen mit Weiterbildungen besteht.

### **3.3 Gesellschaftliche Faktoren**

#### **Berufsbezogene Geschlechtstereotypen**

Nach Stöger (2012) orientieren sich Jugendliche sehr stark an traditionellen Geschlechterrollen, wenn sie nach ihren Berufswünschen gefragt werden. Die von männlichen Jugendlichen am häufigsten genannten Berufe waren handwerklich-technische Berufe. Bei den weiblichen Jugendlichen Top 6 der beliebtesten Berufe war kein einziger Beruf aus dem Mint- Bereich vertreten. Bei ihnen dominieren Berufe aus dem kaufmännischen Bereich und dem Dienstleistungssektor. Es zeigt sich also, dass berufsbezogene Geschlechterstereotypen noch stark vertreten sind. Geschlechtsstereotype meint hier, dass wir in unserer Kultur von Männern und Frauen unterschiedliche Verhaltensweisen erwarten. Den Männern und Frauen werden typische Merkmale zugeschrieben. Nach Stöger (2012, S. 29) sind typische männliche Eigenschaften: aktiv, dominant, ehrgeizig, erfolgreich, grob, kompetent, leistungsorientiert, mutig, rational. Bei den Frauen dominieren Merkmale wie:



ängstlich, emotional, empfindsam, freundlich, passiv, redifreudig, sozialorientiert, schüchtern, schwach, unterwürfig, unselbständig, verträumt, warmherzig und zärtlich. Vor allem soziale Kompetenzen wie Emotionalität und Kommunikationsfähigkeit werden den Frauen zugeschrieben und stehen im Gegensatz zu Technik und Naturwissenschaft. Die Mintbranche ist eher gekennzeichnet durch Rationalität, Objektivität und Abstraktion. Dies führt nach Stöger (2012) zu einer Untervertretung der Frauen in der Mint Branche.

### **Berufsbild Schreiner**

In der Gesellschaft ist möglicherweise das Bild des Schreiners zu sehr mit männlichen Eigenschaften assoziiert. Dies führt möglicherweise dazu, dass den Mädchen dieser Beruf weniger empfohlen oder zugetraut wird, wodurch wiederum der Beruf von Mädchen weniger ausgesucht wird.

### **Fehlende Vorbilder**

Geschlechtsstereotypen und Rollenmodelle haben sich in der Genderforschung als besonders relevant für die niedrige Frauenquote in der Mint-Branche herausgestellt. Das fehlen weiblicher Rollenmodelle als Grund für eine geringe Partizipation von Frauen in den Mint Bereichen und folglich auch im Holzverarbeitungssektor ist nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene zu verorten. Mädchen und Frauen welche sich bereits für die Mint Branche entschieden haben, betonen die Bedeutung von Rollenmodellen für ihre Berufswahl. Das vorhandensein von Rollenmodellen kann die Berufswahl und Karriereverläufe beeinflussen. Es gibt Hinweise, dass zwischen dem Rollenmodell und der Person welche sich vom Rollenmodell beeinflussen lässt, eine häufige und qualitativ hochwertige Beziehung vorhanden sein muss. Dies heisst, dass Rollenmodelle welche real erlebt werden, beispielsweise im Berufsalltag, gut funktionieren und eine grosse Wirkung zeigen. Die Wirkung von medial vermittelten Rollenmodellen muss geringer eingestuft werden. Aber auch die Wirksamkeit medialvermittelter Rollenmodelle konnte in diversen Studien nachgewiesen werden. Zusammengefasst nach Stöger (2012, S. 78-81). Womöglich fehlen den jungen Schreinerinnen solche Rollenmodelle oder Vorbilder, welche eine Weiterbildung gemacht haben, in der Branche.

## **Medien**

Nach Stöger (2012) hat besonders die Geschlechterstereotypisierung, welche in den Medien verbreitet und gefördert wird, einen Einfluss auf die Frauenquote in der Mint Branche. Der zweite grosse Faktor sind in den Medien fehlende Rollenmodelle von Frauen in der Mint Branche. Diese zwei Faktoren wirken medial in Form von Werbung, Unterhaltung, Printmedien, Schulbüchern, Kinder- und Jugendliteratur und Frauenzeitschriften, aber bestimmt auch über neue Medien wie Facebook, Twitter usw. Eine positive Entwicklung in der Vermittlung von Geschlechtsstereotypen in den Medien ist darin wahrzunehmen, dass häufiger auch berufstätige Frauen gezeigt werden. Jedoch werden die Frauen welche in diesem Zusammenhang dargestellt werden weiterhin überwiegend in den ihnen typischerweise zugeschriebenen Berufen dargestellt. Weibliche Mint- Rollenmodelle bilden in sämtlichen Medien weiterhin die absolute Ausnahme. Zusammengefasst nach Stöger (2012).

## **Sozialisierung**

Dieser Faktor wurde bereits bei den individuellen Faktoren erwähnt und beschrieben. Da die Ursache der Sozialisation aber nicht bei den Schreinerinnen, sondern bei der Gesellschaft liegt, welche junge Mädchen sozialisiert, wird dieser Punkt hier noch mal erwähnt.

## **Bildungssystem**

Nach der Meinung des Autors kann auch das Bildungssystem einen Einfluss auf die Mädchen haben ob sie den Beruf der Schreinerin wählen. Dann nämlich, wenn bei den Frauen in der Bildung die Kompetenzen und Fähigkeiten, welche für den Beruf des Schreiners oder der Schreinerin benötigt werden, weniger gefördert werden als bei den Männern. Beispielsweise durch fehlenden Werkunterricht bei den Mädchen.

### **3.4 Faktoren seitens Weiterbildungsanbieters**

Diese Ebene wurde ohne Abstützung der Literatur aufgenommen, da der Autor davon ausgeht, dass auch der Weiterbildungsanbieter einen Einfluss darauf haben kann ob sich Schreinerinnen weiterbilden oder nicht.

## **Werbung/ Präsenz**

Dieser Faktor meint, dass die Weiterbildungsanbieter möglicherweise den Schreinerinnen zu wenig präsent sind, zum Beispiel weil keine zielgerichtete Werbung gemacht wird.

## **Verfügbarkeit von Informationen**

Bei diesem Faktor geht es darum, ob die Informationsbeschaffung über die Weiterbildungsanbieter und über die unterschiedlichen Weiterbildungen, möglicherweise ein Hinderungsgrund ist. In der Studie Branchendemografie Schreinergerberbe (2013) wurde dieser Faktor als Grund für mangelnde Weiterbildung genannt.

## **Gendergerechtigkeit**

Hier steht speziell das Geschlecht im Fokus. Möglicherweise ist die Werbung oder auch der Internetauftritt zu sehr auf die männliche Zielgruppe ausgerichtet und vernachlässigt die Frauen. Dies auch im Zusammenhang mit bereits erwähnten Rollenmodellen welche eventuell für Frauen in der Werbung von Weiterbildungsanbietern nicht vorhanden sind.

### **3.5 Einflüssebenen der Faktoren**

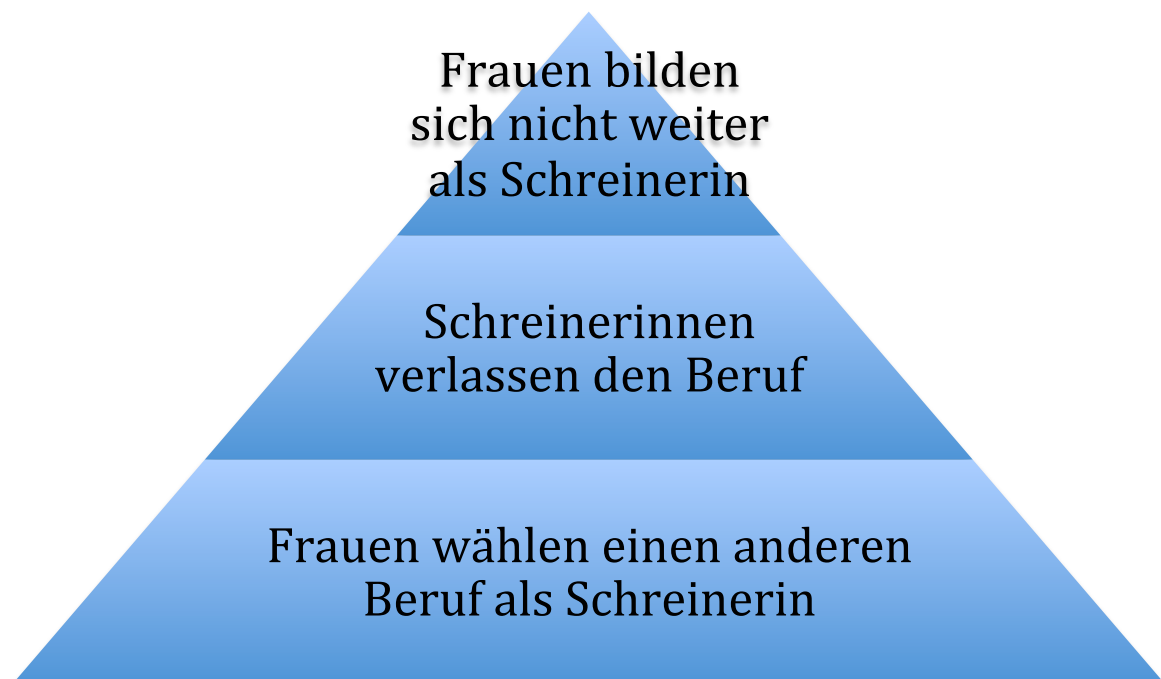


Abbildung 4: Pyramide Einflüssebene der Faktoren

Die in der Literatur gefundenen Faktoren beeinflussen nicht alle direkt die Tatsache, dass sich wenige Schreinerinnen weiterbilden. Teilweise setzen die Faktoren schon früher an, indem sie Frauen dahingehend beeinflussen, dass sie den Beruf der Schreinerin gar nicht erst wählen, oder dass sie, falls sie den Beruf gelernt haben, den Beruf im Laufe des Arbeitslebens wieder verlassen. Dies ist in der Abbildung 4 dargestellt.

#### **4 Modellvorschlag basierend auf der aktuellen Literatur**

Der in diesem Kapitel in Abbildung 5 dargestellte Modellvorschlag ist basierend auf der Literatur (vgl. Kapitel 3) und den aufgrund des eigenen Wissens hinzugefügten Faktoren, erstellt worden. Die Faktoren des Modellvorschlags stimmen mit den Überbegriffen des Kapitel 3 überein. Der Autor geht davon aus, dass die im Modellvorschlag integrierten Faktoren diejenigen sind, welche die Schreinerinnen beeinflussen, dass sie sich gegen eine Weiterbildung entscheiden.

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Individuelle Faktoren</b>                   | <b>Work Life Balance</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitarbeit</li> <li>• Frauen achten mehr auf Work Life Balance</li> </ul>   |
|  | <b>Sozialisation</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Ernährerrolle</li> <li>• Nicht Lebenslanges arbeiten</li> <li>• Selbstkonzept kollidiert mit Berufsbild</li> </ul>  |
|  | <b>Unterschätzung eigener Fähigkeiten</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringes Selbstvertrauen</li> <li>• Externes attribuieren von Erfolg</li> <li>• Geringe Motivation für Mint Berufe</li> </ul>   |
|  | <b>Geschlechtsspezifische Kompetenzen</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeiten</li> <li>• Leistungen</li> </ul>  |
|  | <b>Geringere Karriereorientierung</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibler Karriereverlauf</li> </ul>  |
|  | <b>Fehlende Vorbilder</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenmodelle (Branche, Betriebe)</li> <li>• Vorbilder (Branche, Betriebe)</li> <li>• Modellernen</li> </ul>  |
|  | <b>Familie, Kinder</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikt zwischen Beruf und Familie</li> </ul>  |
|  | <b>Interesse am Beruf</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzliches Interesse am Beruf</li> </ul>   |
| <b>Faktoren auf Unternehmensseite</b>          | <b>Betriebsklima, Organisationsklima</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung, Wertschätzung</li> <li>• Kollegiale Zusammenarbeit</li> <li>• Genderfaires Betriebsklima</li> </ul>  |
|  | <b>Männlich geprägte Unternehmenskultur</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männliche Machtspiele</li> <li>• Hohe Leistungsideologie</li> <li>• Anpassung der Frau an die Männliche Norm</li> <li>• Dominanzkultur</li> </ul>   |
|  | <b>Arbeitsmodelle</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitarbeit</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Hohe Präsenzzeit im Kader</li> </ul>  |
|  | <b>Vorgesetzte</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer fördern Männer</li> <li>• Fehleinschätzung weiblicher Fähigkeiten</li> <li>• Benachteiligung bei der Weiterbildung</li> <li>• Frauen müssen mehr Leisten als Männer</li> <li>• Ungenügende Förderung durch Vorgesetzte</li> <li>• Mängel bei der Leistungsbeurteilung</li> </ul> |
|  | <b>Gleichstellungspolitik</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme zur Chancengleichheit nicht vorhanden</li> <li>• Programme zur Chancengleichheit fakultativ</li> <li>• Männer interessieren sich nicht für Gleichstellungspolitik</li> <li>• Psychologische Barrieren gegenüber Gleichstellung</li> </ul>                                     |
|  | <b>Bedürfnis nach Frauen</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedürfnis der Branche nach Frauen</li> </ul>  |
| <b>Gesellschaftliche Faktoren</b>              | <b>Medien</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung Geschlechterstereotypen</li> </ul>  |
|  | <b>Berufsbezogene Geschlechterstereotypen</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsbezogene traditionelle Stereotypen</li> </ul>   |
|  | <b>Berufsbild Schreiner</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männlich geprägt</li> </ul>   |
|  | <b>Fehlende Vorbilder</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenmodelle</li> </ul>  |
|  | <b>Sozialisation</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siehe individuelle Faktoren</li> </ul>  |
|  | <b>Bildungssystem</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede</li> </ul>  |
| <b>Faktoren seitens Weiterbildungsanbieter</b> | <b>Werbung, Präsenz</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsent sein bei Zielgruppe</li> </ul>  |
|  | <b>Verfügbarkeit von Informationen</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufwändige Informationsbeschaffung</li> </ul>   |
|  | <b>Gendergerechtigkeit</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechter Auftritt</li> </ul>   |

Abbildung 5: Modellvorschlag: Einflussfaktoren auf einen geringen Frauenanteil in Weiterbildungen der Schreinerbranche (Eigene Darstellung)

## 5 Eigene Erhebungsmethoden

Neben der Literaturrecherche nach möglichen Einflussfaktoren auf die geringe Frauenquote in den Weiterbildungen wurden eigene Datenerhebungen durchgeführt, welche das im Kapitel 4 vorgeschlagene Modell überprüfen und eventuell anreichern lassen sollten. Es wurden für diesen Zweck 3 qualitative Befragungen und eine quantitative Befragung an 3 unterschiedlichen Stichproben durchgeführt. Für die qualitativen Befragungen wurde für jede Stichprobe ein eigener Leitfaden mit inhaltlicher Anlehnung nach dem Modellvorschlag in Kapitel 4 erstellt. Die quantitative Befragung war in gewissem Sinne eine Bewertung des Modellvorschlages von Kapitel 4. Die Leitfäden bestehen aus offenen Fragen, welche mittels eines Kategoriensystems ausgewertet wurden, aus Faktenfragen, welche bezüglich ihrer Häufigkeit ausgewertet wurden und aus demografischen Fragen. Die Leitfäden sind unterschiedlich, da je Stichprobe die Fragen gestellt werden sollen welche von den Befragten am besten beantwortet werden können. Die Überlegungen, welche Faktoren bei welcher Stichprobe in welcher Form am besten abgefragt werden können sind im Anhang dokumentiert. Zu Beginn der Arbeit war die Idee, bei den Unternehmern eine quantitative Befragung mittels Online Fragebogen durchzuführen. Aus diversen Gründen wurde im Verlauf der Arbeit entschieden, nur qualitative Instrumente einzusetzen. Folgende Gründe sprachen aus Sicht des Autors gegen eine quantitative Online Befragung und für eine qualitative Befragung.

- Die Forschungsmethode muss sich gemäss Flick (2010) an dem Forschungsgegenstand orientieren. In dieser Arbeit soll nicht ein vorhandenes, erprobtes Modell in der Schreinerbranche überprüft werden, was quantitativ gut möglich wäre. Vielmehr soll ein eigener Modellvorschlag überprüft und angereichert werden. Dies spricht für einen qualitativen Forschungsansatz. Durch das Vorgeben von Antwortalternativen bei einem quantitativen Forschungsansatz könnten keine neuen Faktoren generiert werden.
- Faktoren welche die Unternehmensseite betreffen wie das Betriebsklima, lassen sich schwierig mittels eines Online Fragebogens erheben.
- Die 2013 im Auftrag des VSSM, der Unia und Syna durchgeführte Studie „Branchendemografie“, welche Online durchgeführt wurde, hatte eine Rücklaufquote auf der Seite der Unternehmer von 21 % und 6% auf

Mitarbeiterseite. Dies lässt vermuten, dass die Teilnahme an einer neuerlichen Online Befragung nicht höher ausfallen würde. In einer tiefen Rücklaufquote würden womöglich auch eher die Personen vertreten sein, welche Schreinerinnen gegenüber positiv eingestellt sind, was kein realistisches Bild geben würde. Durch die persönliche Befragung kann eine höhere Teilnahmequote erwartet werden, da das persönliche Ablehnen eine zusätzliche Hürde darstellt.

Die Abbildung 6 zeigt die 3 qualitativen Erhebungen und die quantitative im Überblick. Befragung 1 sind Leitfadeninterviews mit Unternehmer. Befragung 2 sind Leitfadeninterviews mit Angestellten. Befragung 3a sind Leitfadeninterviews mit Schreinerinnen und Befragung 3b ist eine Beurteilung des Modellvorschlages von derselben Stichprobe wie Befragung 3a.

|   | <b>Leitfadeninterview<br/>Unternehmer</b>          | <b>Leitfadeninterview<br/>Angestellte</b>   | <b>Leitfadeninterview<br/>Schreinerinnen</b> | <b>Beurteilung<br/>Modellvorschlag<br/>Schreinerinnen</b> |
|---|--|---|--|---|
| <b>Bezeichnung</b>                      | <b>Befragung 1</b>                                 | <b>Befragung 2</b>                          | <b>Befragung 3a</b>                          | <b>Befragung 3b</b>                                       |
| <b>Reihenfolge der<br/>Durchführung</b> | 1  | 2   | 3  | 4   |
| <b>Durchführung</b>                     | Telefonisch  | Face to Face Ad-<br>Hoc                     | Face to Face nach<br>Vereinbarung            | Face to Face<br>nach<br>Vereinbarung                      |
| <b>Zielgruppe</b>                       | Unternehmer,<br>Betriebsleiter,<br>Betriebsinhaber | Angestellte in den<br>Schreinerereien       | Schreinerinnen                               | Schreinerinnen  |
| <b>Forschungsmethode</b>                | Qualitativ   | Qualitativ                                  | Qualitativ                                   | Quantitativ   |
| <b>Auswertungsmethode</b>               | Qualitative<br>Inhaltsanalyse<br>(Induktiv)        | Qualitative<br>Inhaltsanalyse<br>(Induktiv) | Qualitative<br>Inhaltsanalyse<br>(Induktiv)  | Häufigkeiten  |
| <b>Stichprobengrösse</b>                | N=25   | N=36  | N=9  | N=8   |
| <b>Erhebungsinstrument</b>              | Leitfaden  | Leitfaden                                   | Leitfaden                                    | Mindmap   |

Abbildung 6: Überblick eigene Datenerhebungen (eigene Darstellung)

Die Reihenfolge der Unterkapitel ist analog der Durchführungsreihenfolge gegliedert. Die Reihenfolge der Durchführung wurde absichtlich so gewählt. Die Befragung der Unternehmer (Befragung 1) sollte dazu dienen, gleich auch um die Erlaubnis zu fragen, ob eine Befragung der Mitarbeiter (Befragung 2) möglich ist. Es wurde davon ausgegangen, dass Arbeitgeber, welche selber an der Umfrage mitgemacht haben am ehesten dafür gewonnen werden können, dass auch deren Mitarbeiter befragt werden dürfen. Als zweite Befragung wurde die der Angestellten durchgeführt (Befragung 2). Ein weiterer Grund für die gewählte Reihenfolge war, dass der Autor erwartet hat durch die ersten Ergebnisse von der Befragung 1 und 2 gezielte Fragen für die Befragung 3a erstellen zu können.

## 5.1 Qualitative Leitfadeninterviews Unternehmen

Folgendes Kapitel beschäftigt sich mit der Befragung 1, den Leitfadeninterviews welche mit Unternehmern der Schreinerbranche geführt wurden. In einem ersten Schritt wird begründet, weshalb sich der Autor für diese Methode entschieden hat. Weiter wird beschrieben, wie der Leitfaden konstruiert wurde und wie die Befragung durchgeführt wurde. Anschliessend wird erläutert wie die gewonnenen Daten ausgewertet wurden. Abschliessend folgt die Darstellung der wichtigsten Ergebnisse und eine persönliche Reflexion der gewählten Methode. Dieser Ablauf wird auch bei der Befragung 2, 3a und 3b so gehandhabt.

### 5.1.1 Methodenwahl und Begründung

Wie schon in Kapitel 5 erwähnt hat sich der Autor vor allem aus Gründen der Offenheit und der damit verbundenen Möglichkeit zur Generierung von neuen Faktoren für eine qualitative Erhebungsmethode entschieden. Die Arbeit verfolgt nicht den Anspruch, repräsentative Ergebnisse für die gesamte Schreinerbranche zu liefern. Vielmehr soll mit dieser Erhebung ein „Snapshot“ der Branche gemacht werden. In diesem Sinne stammen die Ergebnisse aus einer exemplarischen Stichprobe. Die Leitfadeninterviews orientieren sich dabei neben dem halbstandardisierten Interview primär am problemzentrierten Interview nach Flick (2010). Der Autor hat sich bei der Durchführungsmethode für Telefoninterviews entschieden da davon ausgegangen wurde, dass eine Terminfindung für ein Face to Face Interview mit ca. 20-30 Unternehmern sehr schwierig sein würde. Da die Befragungsdauer relativ kurz sein soll, würde sich dieser Aufwand nicht lohnen. Ebenfalls müssten die potentiellen Teilnehmer sowieso per Telefon oder E-Mail kontaktiert werden. Deshalb schien es geeignet die Personen direkt am Telefon zu befragen.

### 5.1.2 Konstruktion Leitfaden

Wie es Flick (2010) vorschlägt wurde für die Interviews vorab ein Leitfaden erstellt. Dieser soll dazu beitragen, dass die Befragten ihren selbst entwickelten Erzählstrang zur Geltung bringen können. Vor allem aber dient er dazu, bei unergiebigem Thematik dem Interview eine neue Wendung zu geben (Flick, 2010). Weiter wurde der Leitfaden erstellt um eine gewisse Standardisierung zwecks Vergleichbarkeit zu garantieren. Vom halbstandardisierten Interview wurde der Ansatz aufgenommen,



dass der Wissensbestand der Interviewpartnerinnen im Gespräch von ihnen spontan expliziert werden kann, wenn die Interviewten dabei durch vorbereitete Fragen unterstützt werden (Flick, 2010). Es wurden einerseits offene Fragen wie „Warum sind keine Frauen bei ihnen angestellt“ oder „Besteht in Ihrem Betrieb ein Bedürfnis nach Schreinerinnen“ in den Leitfaden integriert. Nebenbei wurden aber auch Faktenfragen aufgenommen wie zum Beispiel Fragen zur Firmenausrichtung, Betriebsgröße, Anzahl Frauen im Betrieb, Funktion der Frauen, Anzahl Frauen pro Funktion, Anzahl Frauen mit Weiterbildungen, Art der Weiterbildung, Anzahl Teilzeit angestellte, Frauenanteil der Teilzeit Angestellten. Diese Daten sollen einen Überblick über den Frauenanteil in der Stichprobe geben und etwas der in Kapitel 2 bearbeiteten Thematik Rechnung tragen. Die Fragen wurden so gewählt, dass gewisse Faktoren des Modellvorschlages beleuchtet werden können. Beispielsweise sind im Modellvorschlag Arbeitsmodelle ein Faktor. Im Interview soll geklärt werden ob die Unternehmen Teilzeitarbeitsformen anbieten (Faktenfrage) und falls nicht, warum (offene Frage). Wie erwähnt sollen die Interviews aber auch die Möglichkeit bieten neue Faktoren zu generieren. Dies wird im Interview mit der Frage „Was sehen sie für Gründe, dass sich trotz Frauenanteil von ca. 8-10% nur ungefähr 2% weiterbilden?“ ermöglicht. Der Einstieg und die Verabschiedung des Interviews sowie die Erläuterungen zum Interview wurden standardisiert. Weiter wurde den Befragten zwecks zeitlicher Orientierung etwa nach 2 Drittel der Befragung mitgeteilt, dass die Befragung bald zu Ende ist. Der Leitfaden wurde so konstruiert, dass genug Platz für das Notieren der Antworten vorhanden ist. Zum Schluss des Fragebogens war es dem Interviewer möglich im Feld „Feedback“ Kontextfaktoren (Lärm, Motivation des Befragten usw.) im Sinne eines Postskriptums zu notieren. Dies dient nach Flick (2010) dazu relevante Kontextfaktoren festzuhalten. Zu Beginn des Fragebogens ist die Firmennummer einzutragen, welche die Anonymität des Befragten gewährleisten soll. Mittels einer selbst erstellten Telefonliste kann die Firma der jeweiligen Firmennummer zugeordnet werden. Die Telefonliste wird in dieser Arbeit deshalb nicht im Anhang vorhanden sein. Da es schwierig war den zeitlichen Bedarf im Voraus abzuschätzen wurde die Befragung an einer branchenvertrauten Testperson durchgeführt, bei der die Dauer 5 Minuten betrug. Es wurde daher als zeitliche Angabe für die Befragten 5 bis 10 Minuten angegeben. Der Leitfaden wurde mit Filterfragen konstruiert, sodass beispielsweise Betriebe welche keine Frauen angestellt haben, nicht nach der Funktion der Frauen im Betrieb gefragt werden. Zum

Schluss wurde der Leitfaden, anhand der 4 von Ullrich (1999, S. 436- 437) vorgeschlagenen Anhaltspunkte zur Überprüfung von Fragen in Interviews, überprüft. Die Anhaltspunkte sind in der Abbildung 7 dargestellt. Der verwendete Leitfaden ist im Anhang C hinterlegt.

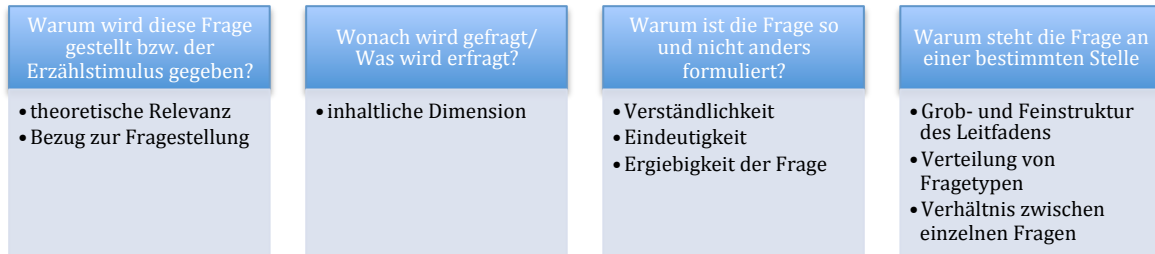


Abbildung 7: Vier Ansatzpunkte für die Überprüfung von Fragen in Interviews

### 5.1.3 Durchführung

Die Befragung fand auf der Seite des Interviewers in einem geschlossenen Raum ohne weitere störende Lärmquellen statt. Die Bedingungen auf der Seite der Befragten können in dieser Form des Interviews nicht kontrolliert werden. Es wurde eine private Mobiltelefonnummer welche auch im Telefonbuch eingetragen ist für die Befragung verwendet. Die Kontaktaufnahme fand per Telefon anhand einer Telefonliste statt welche durch das Verzeichnis auf der Internetseite [www.Schreiner.ch](http://www.Schreiner.ch) erstellt wurde. Die kontaktierten Schreinereien stammten aus 2 Regionen. Es wurden alle in den 2 Regionen beheimateten Schreinereien kontaktiert. Teilnehmer, welche nach dem dritten Versuch nicht erreicht werden konnten, wurden nicht mehr berücksichtigt. Nach der Durchführung der ersten Interviews (Pretest) hat sich gezeigt, dass gewisse Fragen an einer anderen Stelle besser platziert wären. Beispielsweise wurde die Frage nach der Zustimmung einer Mitarbeiterbefragung an den Schluss des Interviews verschoben. Die Antworten der Befragten wurden stichwortartig in den dafür vorgesehenen Platz im Leitfaden notiert. Sprich, für jeden Teilnehmer wurde ein Leitfaden ausgedruckt und während des Interviews mit Notizen versehen. Die Dauer der Interviews wurde auf dem Mobiltelefon in der Anrufliste nachgeschaut und ebenfalls notiert. Die Interviewdauer lag zwischen 3 und 17 Minuten, wobei sie im Durchschnitt 7 Minuten betrug. Der Median- und Modalwert liegen bei 7 Minuten.

#### 5.1.4 Auswertung

Faktenfragen wurden bezüglich ihrer Häufigkeit ausgewertet. Die offenen Fragen wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse, wie sie Mayring (2010) beschreibt, ausgewertet. Die Inhaltsanalyse ist eine Analyseform, welche sich für jegliche Art von Kommunikationsmaterial eignet (Mayring, 2010). Kommunikationsmaterial ist meist in Form von Sprache, kann aber auch in Form von Musik oder Bildern sein. Gemeinsam ist, dass das Material zwecks Auswertung verschriftlicht sein muss. Durch die systematische Vorgehensweise bei einer Inhaltsanalyse nach bestimmten Regeln ist eine Nachprüfbarkeit gewährleistet. Dadurch entspricht die Inhaltsanalyse sozialwissenschaftlichen Standards. Nach Mayring (2010) ist ein Hauptmerkmal der Inhaltsanalyse die Ausarbeitung eines Kategoriensystems, was ein äusserst strukturiertes und reflektiertes Vorgehen erfordert. Hierzu gehören beispielsweise die Festlegung einer induktiven, aus dem Material selbst hervorgebrachten oder deduktiven, einer Theorie entstammenden Kategorienbildung. Vorab der Analyse sollten auch die Bedingungen der Auswertung bestimmt werden. Dies meint dass bestimmt sein muss, welche Passagen des Materials überhaupt ausgewertet werden sollen und die Grösse der Kodiereinheit, welche festgelegt sein muss. Nichtsagende Passagen sollen fallen gelassen werden. Die Grösse der Kodiereinheit kann dabei minimal ein Wort sein, aber auch ein ganzer Abschnitt eines Textes. In dieser Arbeit wurde eine zusammenfassende Grundform der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) angewendet. Für die Kategorienbildung wurde das induktive Vorgehen gewählt. Die Kategorien wurden ständig angepasst und neue erstellt, falls keine Geeignete vorhanden war. Dies weil nicht wie bei einem deduktiven Vorgehen die Kategorien aus der Literatur übernommen werden können. Dieses ständige Anpassen der Kategorien ist Grundlage der Güte einer Inhaltsanalyse. Durch das transkribieren der Antworten der Befragten in Notizen wurde das Textmaterial bereits ein erstes Mal während der Befragung gefiltert und zusammengefasst. Nichtssagende Passagen wurden gar nicht erst notiert und inhaltlich gleiche Antworten wurden zusammengefasst. Die Daten jedes Teilnehmers wurden in einer Excel Tabelle zusammengetragen und jede Frage wurde einzeln ausgewertet. Dabei hatte jede Frage ein eigenes Kategoriensystem, wobei Kategorien auch bei verschiedenen Fragen auftauchen konnten. Die Kategorien wurden, um Häufigkeiten aufzuzeigen, so stark wie möglich zusammengefasst, aber nur so stark, dass die Inhalte der Informationen noch angemessene Ergebnisse lieferten. Pro Frage bei

den inhaltsanalytischen Auswertungen sind mehrere Nennungen pro Teilnehmer möglich (N ist nicht gleich der Total Anzahl Nennungen). Das konkrete Vorgehen der Kategorisierung des Textmaterials mittels zuteilen der Kategoriennummern durch die Kommentarfunktion im Word ist anhand eines Beispiels im Anhang D zu sehen.

### 5.1.5 Ergebnisse

Die Faktenfragen werden in diesem Kapitel in Form von Häufigkeiten dargestellt. Auch die inhaltsanalytisch ausgewerteten Fragen werden in Form von Nennungshäufigkeiten der genannten Kategorien dargestellt. Eine solche Überführung von qualitativen Daten in eine quantitative Darstellung ist nach Flick (2010) möglich, wenn auch bei einer anschließenden Argumentation mit rein quantitativen Argumenten Vorsicht geboten ist.

Für die Interviews wurden 36 Betriebe angerufen, davon konnte bei 25 Betrieben nach spätestens 3 Versuchen der Geschäftsinhaber, Geschäftsführer oder der Betriebsleiter erreicht werden. Von den 25 erreichten Personen haben sich 21 Personen bereit erklärt spontan an meinen Interviews teilzunehmen. Dies ist eine Teilnahmequote von 84% und ist als sehr hoch einzustufen. Nur eine teilnehmende Person hat eine zusätzliche Mitarbeiterbefragung abgelehnt. Alle Anderen haben zugestimmt. Die Firmenausrichtung der Befragten zeigt sich wie folgt: 15 Betriebe sind im allgemeinen Innenausbau tätig, 3 Betriebe im Fensterbau, 1 Betrieb jeweils nur im Küchenbereich, Ladenbau und Montage, und eine Möbelfabrik. In den befragten Betrieben waren zwischen 1 und 55 Personen angestellt. Insgesamt sind in den Unternehmen total 252 Personen angestellt, was bei 21 Betrieben einen Durchschnitt von 12 Mitarbeitern ergibt. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, beträgt der Frauenanteil in den befragten Schreinereien 17%. Wird jedoch noch zwischen Frauen welche in einer Büروفunktion sprich Marketing, kaufmännischen Funktion und Administration angehören und angestellten Schreinerinnen unterschieden, so wird ersichtlich, dass lediglich 4 % Schreinerinnen angestellt sind. Von diesen 4 % Schreinerinnen sind wiederum die Hälfte in der Form eines Lehrverhältnisses angestellt. In absoluten Zahlen sind dies 5 Schreinerinnen und 5 auszubildende Schreinerinnen. In 3 von 21 Betrieben sind keine Frauen angestellt. In 14 von 21 Betrieben sind keine Schreinerinnen angestellt. In 5 Betrieben war noch überhaupt

nie eine Schreinerin angestellt. Die meisten Betriebe haben Erfahrungen mit Schreinerinnen.

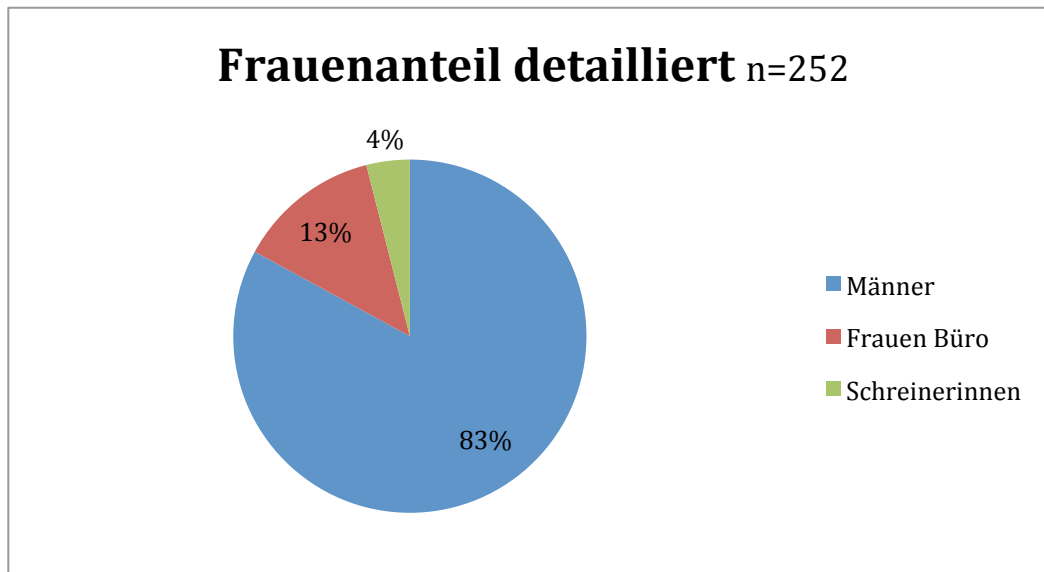


Abbildung 8: Frauenanteil detailliert

Betriebe welche angaben, dass bei ihnen keine Schreinerinnen angestellt sind, wurden nach dem Grund dafür gefragt. Von den 12 Befragten haben 8 als erste Aussage „keinen Grund“ genannt. Trotzdem haben auch die meisten Derjenigen noch einen Grund genannt. Die am häufigsten genannten Gründe waren die körperlichen Nachteile, welche die Frauen beim Heben und Tragen von schweren Materialien haben. Bei der einmal genannten Betriebsgröße als Grund geht es schlussendlich auch um die geringere Kraft einer potentiellen Schreinerin. Da der Betrieb sehr klein ist, können körperliche Nachteile nicht durch andere Mitarbeiter kompensiert werden (2 Mann Betrieb). Die Aussage, dass nach Geschlecht getrennte Toiletten und Garderoben fehlen würden, welche der Gesetzgeber vorschreibt, wurde dreimal gemacht. Ebenfalls dreimal wurde gesagt, dass keine Anfragen oder Bewerbungen von Schreinerinnen eingegangen sind. Je einmal wurde „Branchenwechsel seitens der Schreinerin“ und „wir bilden keine Lehrlinge aus“ als Grund genannt. Siehe dazu Abbildung 9.

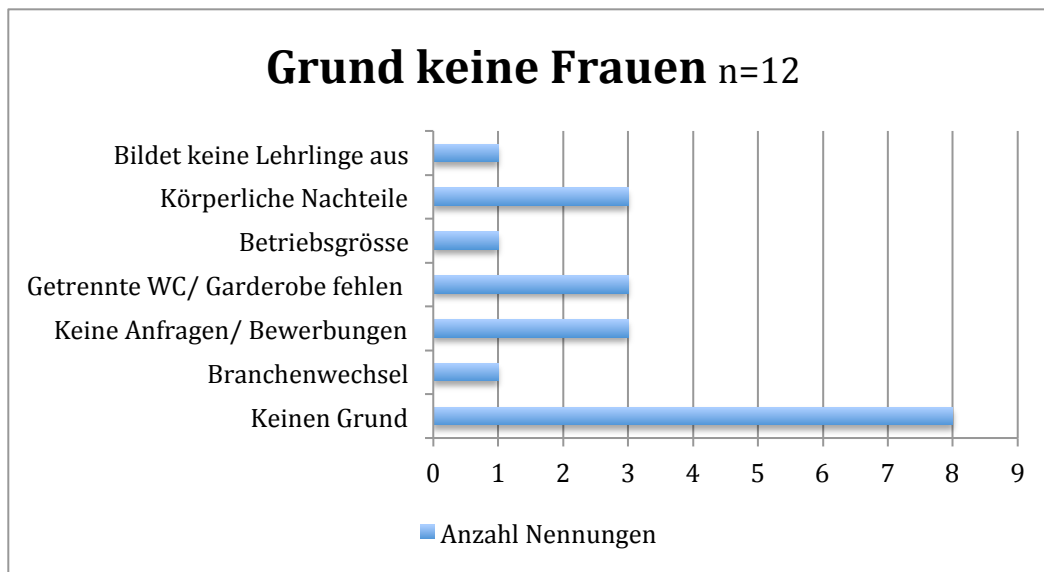


Abbildung 9: Grund keine Frauen

In den befragten Betrieben ist keine Schreinerin angestellt, welche bereits eine Weiterbildung auf dem Beruf abgeschlossen hat. In den Betrieben sind von den bereits erwähnten 252 Angestellten 9% in einem Teilzeit Pensum angestellt. Von diesen 22 Personen sind 17 weiblich. 2 sind Schreinerinnen und 15 sind im Büro angestellt. Häufig sind es die Frauen des Geschäftsinhabers welche in Teilzeitarbeit die anfallenden Büroarbeiten wie Löhne, Rechnungen usw. erledigen. Die anderen 5 Personen sind männlich. 4 sind teilzeitarbeitende Schreiner und einer ist als Arbeitsvorbereiter teilzeitangestellt, wie in Tabelle 10 zu sehen ist.

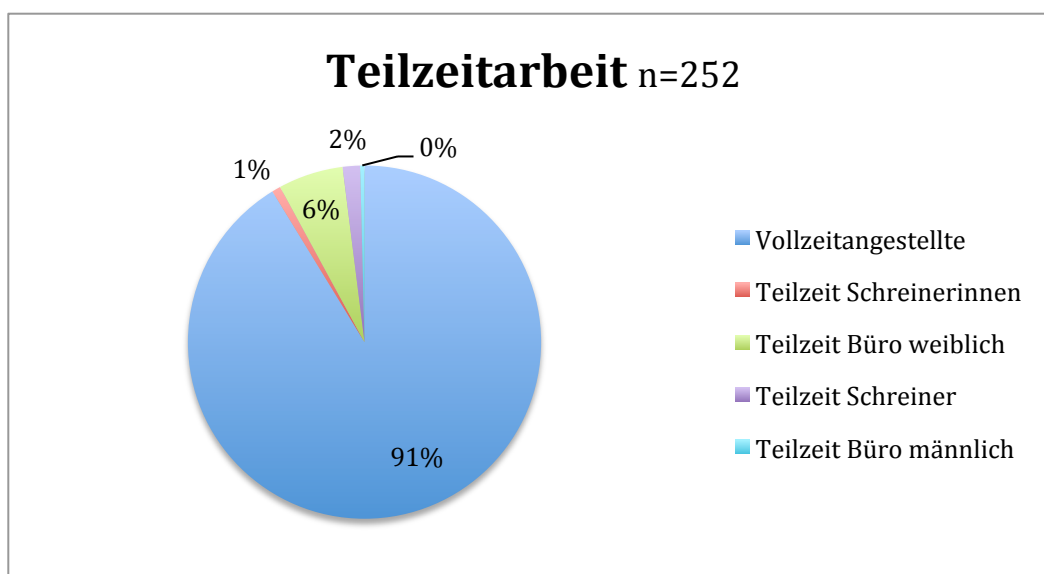


Abbildung 10: Teilzeitarbeit

In 12 der befragten Betriebe waren keine Teilzeitangestellten vorhanden. Diese wurden nach den Gründen dafür gefragt. Dass „keine Anfragen seitens der

Angestellten“ gekommen sind und „Kein Grund“ waren die häufigsten Nennungen. Ein Geschäftsführer wäre sogar froh um eine teilzeitangestellte Person. Anfängere Arbeiten und die Betriebsgrösse sind genannte Gründe, welche ein Hinderungsgrund für eine Anstellungsmöglichkeit in Teilzeit darstellen. 2 Unternehmen bieten grundsätzlich keine Teilzeitstellen an und 3 sind grundsätzlich skeptisch, was diese anbelangt. Für eine Person war es bis jetzt gar nie ein Thema (siehe Abbildung 11).

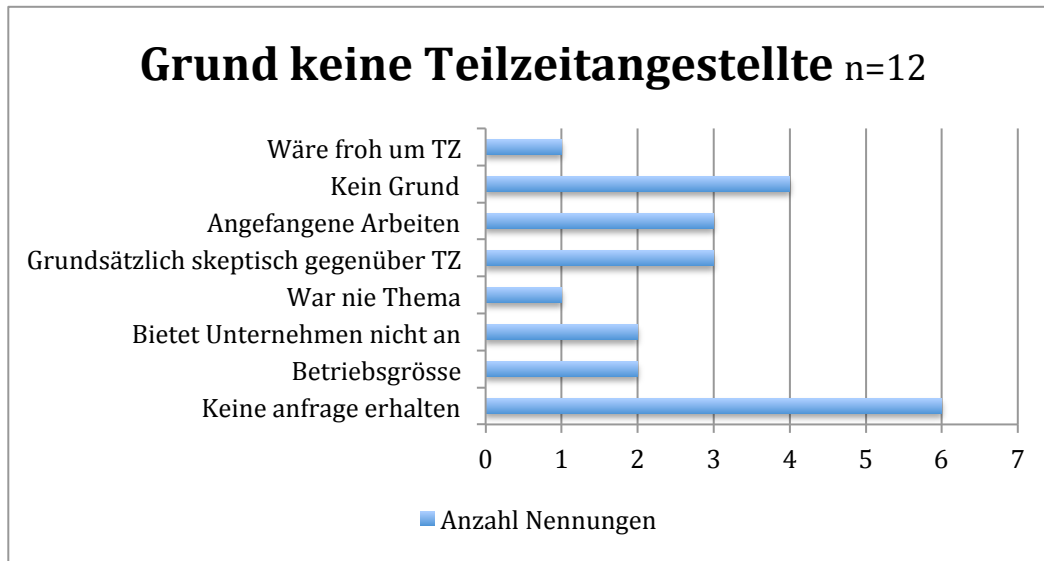


Abbildung 11: Grund kein Teilzeitangestellte

Abbildung 12 zeigt die Antworten auf die Frage ob aus Sicht des Betriebes ein Bedürfnis nach Schreinerinnen besteht. In 9 der 21 Betriebe besteht nach Aussage der Befragten kein dringendes Bedürfnis nach Schreinerinnen. In 2 Betrieben besteht ein Bedürfnis. Das Bedürfnis nach Schreinerinnen ist bei Arbeiten, welche weniger physische Anforderungen stellen wie zum Beispiel die Arbeit im Betrieb oder auf dem Büro eher vorhanden als bei körperlich fordernden Arbeiten wie auf der Baustelle. Zweimal wird das „schwere Heben“ als problematisch genannt. 4 sagten explizit, dass sie prinzipiell Frauen einstellen würden. Es werden auch Vorteile von angestellten Schreinerinnen genannt. Dies äussert sich in Aussagen wie „Frauen sind exakter als Männer“ oder „Frauen fördern das Arbeitsklima“. Häufig wurde gesagt, dass Frauen dasselbe können müssen wie Männer und dass das Geschlecht keine Rolle spielt.

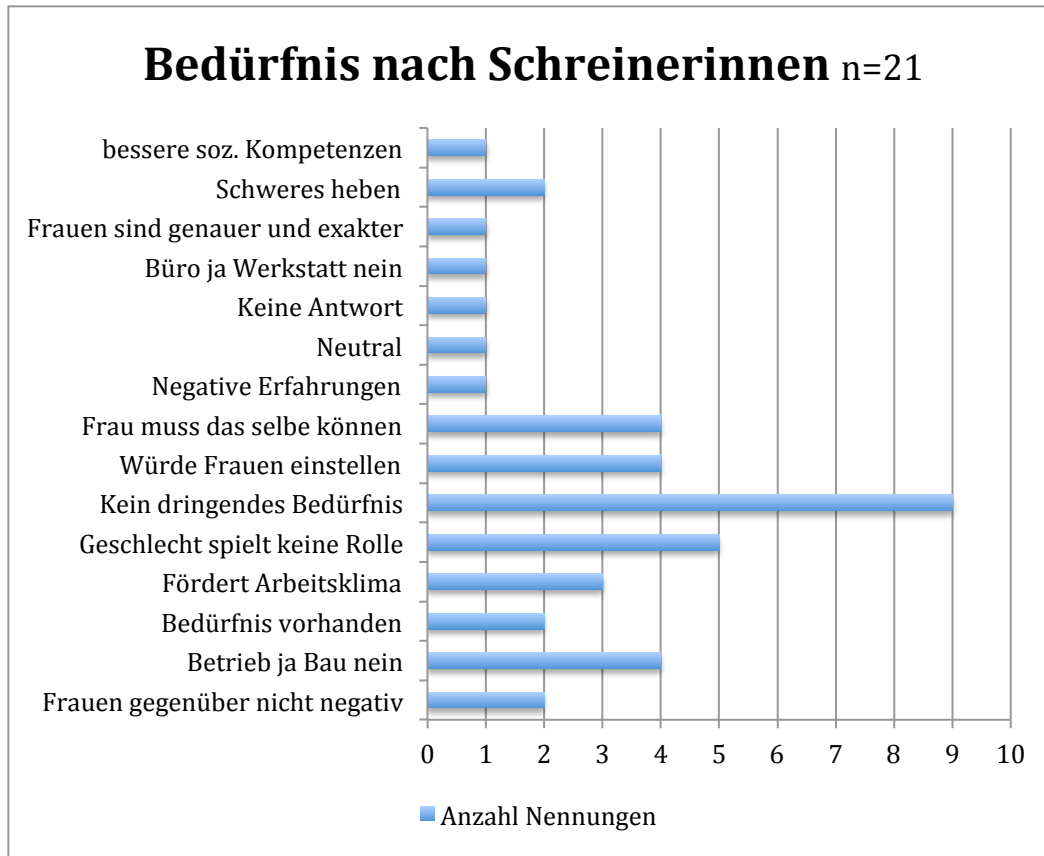


Abbildung 12: Bedürfnis nach Schreinerinnen

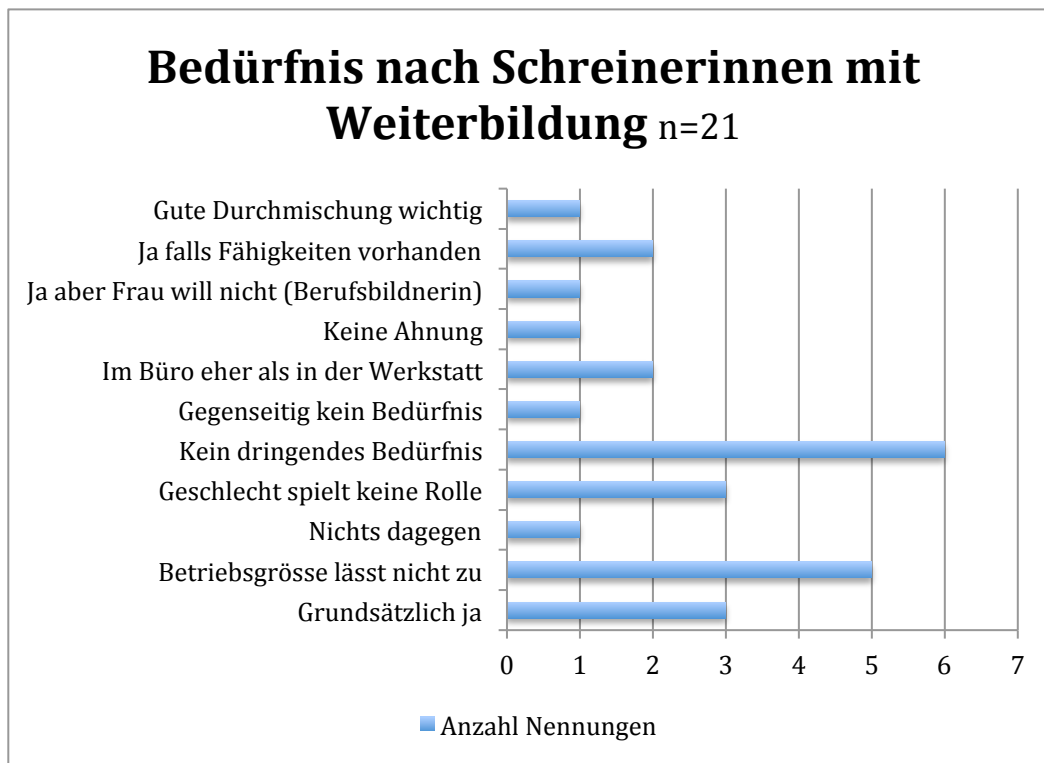


Abbildung 13: Bedürfnis nach Schreinerinnen mit Weiterbildung

Abbildung 13 zeigt die Ergebnisse der Frage, ob seitens der Betriebe ein Bedürfnis nach Schreinerinnen mit einer Weiterbildung vorhanden ist. Wie bei der Frage nach



dem Bedürfnis nach Schreinerinnen, zeigt sich auch hier die höchste Anzahl Nennungen in der Kategorie „Kein dringendes Bedürfnis“. Als neue Kategorie tritt hier die Kategorie „Betriebsgrösse lässt nicht zu“ auf, welche am zweithäufigsten genannt wurde. Diese Kategorie sagt aus, dass der Betrieb aufgrund der Grösse keine Stelle anbietet welche eine Weiterbildung (Arbeitsvorbereitung Avor, Planung) voraussetzt. Meist wird in diesen Betrieben die Avor vom Chef selber gemacht. Auch neu ist die Kategorie „Falls die Fähigkeiten stimmen“. Dies zeigt, dass bei Frauen mit Weiterbildung die Leistung mehr im Fokus stehen würde. Ansonsten zeigen sich keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Fragen. Je weniger körperlich anstrengend die Arbeit, umso eher besteht ein Bedürfnis nach Frauen.

Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund, warum wenig Schreinerinnen in den Weiterbildungen anzutreffen sind ist, dass sie noch bevor eine Weiterbildung in Frage kommt eine Familie gründen, Kinder bekommen und dadurch gar nicht mehr im Beruf tätig sind. Dies ist in Abbildung 14 in Form von 13 Nennungen zu sehen. In die gleiche Richtung gehen die 7 Nennungen „Branchenwechsel“. Ebenfalls den Grund im Branchenwechsel, mit der konkreten Richtung Gestaltung und Innenarchitektur, sehen 3 Personen. Auch hier verschwinden die Schreinerinnen aus der Branche, jedoch nicht aus familiären Gründen. In eine ähnliche Richtung, jedoch den Grund bei den Betrieben suchend, geht die Aussage, dass die Betriebe nicht gern Frauen ausbilden, da Diejenigen sowieso nicht im Beruf bleiben werden. Die Kategorien „Männerdomäne“, „Angst akzeptiert zu werden“ zielen beide Richtung einer Umgebung, in welcher sich Frauen womöglich nicht sehr wohlfühlen und wurden zusammen sechsmal genannt. Im gesellschaftlichen Bereich zu verorten ist die Aussage, dass die Gesellschaft das Bild von dem Schreiner hat und nicht von der Schreinerin, was Frauen hindert überhaupt in diese Branche zu gehen. Weitere Nennungen welche nur einmal aufgetreten sind, sind „zu viele Kleinbetriebe“, „Frauen wollen nicht ins Kader“, „Beruf ist grob“ und „keine intrinsische Berufsmotivation“. Zweimal wurde der möglicherweise zu tiefe Lohn als Grund genannt. 3 Personen waren überrascht aufgrund der Aussage, dass sich in den Weiterbildungen so wenige Frauen befinden. Sie hätten das Gegenteil erwartet, nämlich dass sich die Frauen aufgrund der körperlichen Defizite viel eher für eine Weiterbildung entscheiden als die Männer. Keinen Grund sahen 3 Interviewte.

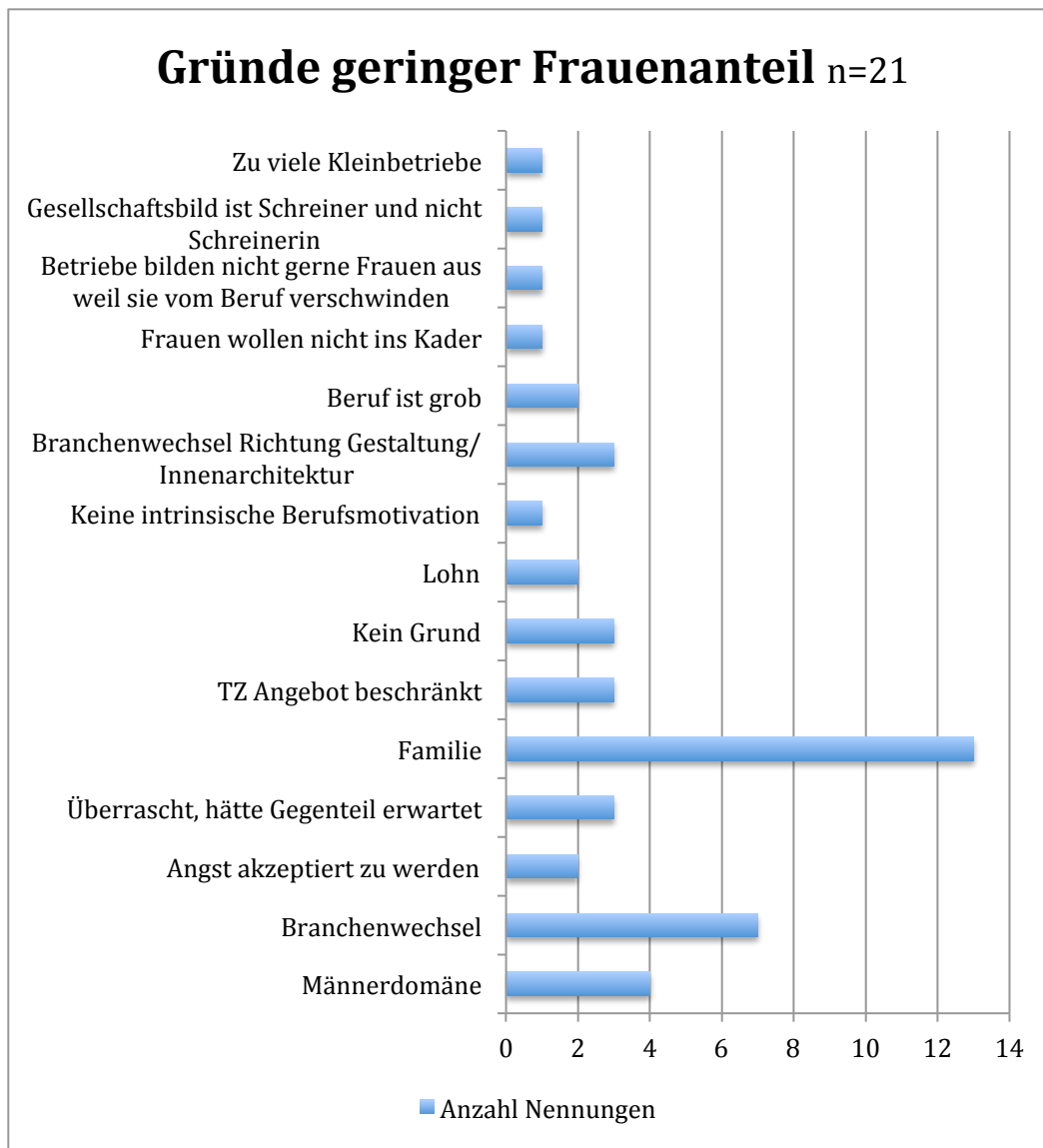


Abbildung 14: Gründe geringer Frauenanteil Unternehmer

Die meisten Befragten haben positive Erfahrungen gemacht mit Schreinerinnen. Beispielsweise wird eine „bessere Kommunikation“ genannt. „Negative Erfahrungen“ hat 1 Befragter genannt. Auch in die eher negative Richtung gehen Aussagen wie „Frauen fehlen häufiger“, „Frauen haben körperliche Nachteile“ und „Frauen haben einen geringeren IQ“. Kein Unterschied zwischen Männern und Frauen sehen 4 Befragte. Diese Ergebnisse sind in Abbildung 15 zu sehen.

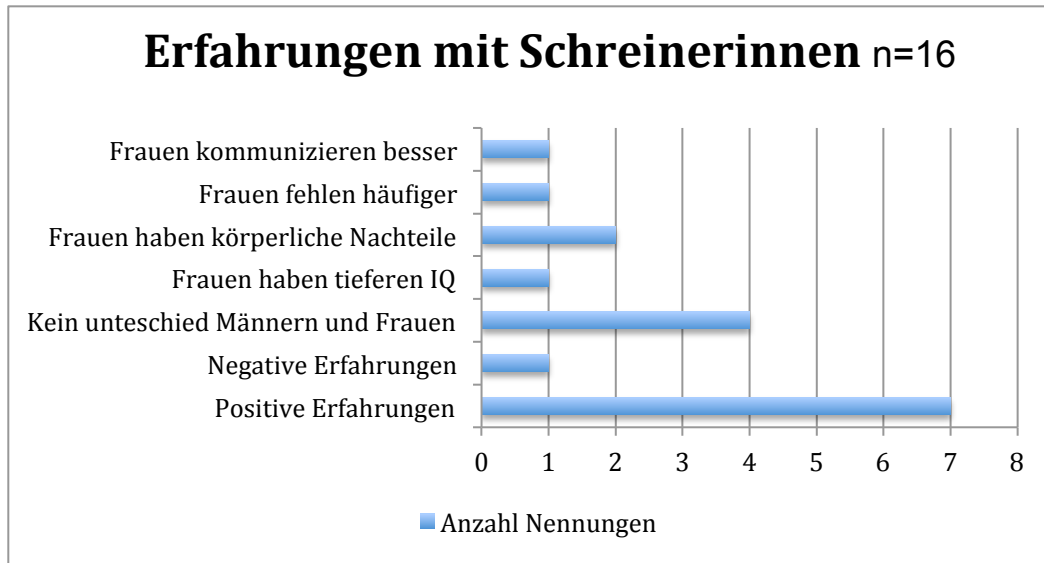


Abbildung 15: Erfahrungen mit Schreinerinnen Unternehmen

#### 5.1.6 Persönlich Reflexion

Die Befragung hat sehr gut funktioniert. Dies zeigt sich einerseits in einer sehr hohen Teilnahmequote, aber auch die subjektive Einschätzung, dass die Teilnehmer sehr hilfsbereit waren. Lediglich 4 Personen wollten nicht teilnehmen. Vermutlich hat es sich positiv auf die Teilnahmequote ausgewirkt, dass erwähnt wurde, dass die Interviews im Rahmen einer Bachelorarbeit für den VSSM durchgeführt werden und dass ich auch Schreiner bin. 1 Person war sehr kritisch und hat beispielsweise danach gefragt, ob die Nummer von der ich anrufe, registriert sei und auf welchen Namen. Dies wurde vom Probanden auch überprüft und anschliessend hat die Person teilgenommen. Auf der anderen Seite hat die Befragung gut funktioniert, da neben dem Bestätigen von Faktoren aus der Literatur auch die Generierung Neuer gelungen ist. Die Vorgehensweise zuerst die Unternehmer zu befragen und von der Befragung zu überzeugen und anschliessend nach der Erlaubnis zur Befragung von Mitarbeitern zu fragen, hat wunschgemäss funktioniert. Bis auf eine Person haben alle Angefragten mit Zustimmung auf die Frage geantwortet. Dies ist nicht selbstverständlich, da die Mitarbeiterbefragungen während der Arbeitszeit stattfanden. Dies zeugt von einer grossen Hilfsbereitschaft in der Branche. Circa die Hälfte der Befragten konnten beim ersten telefonischen Anruf erreicht und befragt werden. Bei 3 Teilnehmern konnte am Telefon ein Termin für das Interview vereinbart werden. Die Interviewdauer war trotz Leitfaden unterschiedlich, was vermutlich auf die Motivation und Zeitnahme der Teilnehmer zurückzuführen ist.

## 5.2 Qualitative Leitfadeninterviews Angestellte

In diesem Kapitel geht es um die Befragung 2, den Leitfadeninterviews welche mit Angestellten in Schreinereien durchgeführt wurden. Das Kapitel ist analog zum Kapitel 5.1 (Befragung 1) aufgebaut. Da die Befragung 1 und die hier beschriebene Befragung 2 sehr ähnlich sind werden Informationen welche schon bei der Darstellung der Befragung 1 gegeben wurden hier weggelassen.

### 5.2.1 Methodenwahl und Begründung

Die Wahl der Erhebungsmethode Leitfadeninterview lässt sich mit denselben Argumenten, wie sie in Kapitel 5.1.1 aufgelistet sind, begründen. Besonders das Argument der geringen Rücklaufquote eines quantitativen Onlineinstruments sei hier nochmals erwähnt, da die Rücklaufquote der schon erwähnten Studie „Branchendemografie“ mit 6% auf der Mitarbeiterseite noch geringer war als die auf der Unternehmerseite. Ein weiterer Grund ist, dass die wenigsten Schreiner am Arbeitsplatz via E-Mail zu erreichen sind. Zusätzlich erhofft sich der Autor durch das vor Ort sein in den Schreinereien bei der Datenerhebung einen subjektiven Einblick in die Unternehmenskulturen zu gewinnen. Die Durchführungsmethode persönliche Befragung (Face to Face) wurde gewählt weil es sehr aufwendig gewesen wäre, mit Jedem für ein 5 Minuten dauerndes Interview einen Termin abzumachen.

### 5.2.2 Konstruktion Leitfaden

Das Vorgehen beim Konstruieren des Leitfadens war gleich wie das bei der Befragung 1 (vgl. Kapitel 5.1.2). Die Leitfäden von Befragung 1 und 2 sind in ihrer Art sehr ähnlich. Es wurden auch Faktenfragen gestellt sowie offene Fragen. Die Frage „Was sehen sie für Gründe dass trotz ca. 8-10% Frauenanteil sich nur ca 2% weiterbilden“ welche neue Faktoren generieren soll und derjenigen welche schon in der Befragung 1 gestellt wurde, wurde auch bei der Befragung 2 in den Leitfaden aufgenommen. Dies ermöglicht einen Vergleich von Befragung 1 und 2 in diesem Punkt. Die übrigen Fragen orientieren sich auch wieder am Modellvorschlag. In diesem Fragebogen wird die Firmennummer eingetragen welche in Befragung 1 der Firma zugeordnet wurde und die Kandidatennummer (jeweils bei 1 beginnend pro Firma). Die Dauer der Interviews wurde mit 5 min angegeben. Der Schluss des Leitfadens ist gleich wie bei demjenigen von Befragung 1. Der Leitfaden ist im Anhang E hinterlegt.

### 5.2.3 Durchführung

Die Befragung fand vor Ort in den Schreinereien statt. Beim spontanen Ansprechen der potentiellen Interviewpartner wurde nebst dem Text, welcher im Leitfaden notiert ist noch erwähnt, dass der Chef auch am Interview teilgenommen hat und die Erlaubnis für eine Mitarbeiterbefragung gegeben hat. Haben sich die Angesprochenen bereit erklärt, wurde jeweils ein Pausenraum oder Aufenthaltsraum für die Befragung aufgesucht wo es möglich war, die Türe zu schliessen. Dann wurden die Fragen anhand des Leitfadens gestellt und die Antworten wurden stichwortartig während der Befragung notiert. Die Interviewdauer wurde nicht gestoppt. Sie betrug subjektiv empfunden etwa die Hälfte der Zeit von Befragung 1.

### 5.2.4 Auswertung

Das Vorgehen bei der Auswertung war analog dem der Befragung 1 (vgl. Kapitel 5.1.4). Faktenfragen wurden bezüglich ihrer Häufigkeit ausgewertet. Die offenen Fragen wurden anhand einer Inhaltsanalyse ausgewertet. Ein Beispiel ist im Anhang F zu finden.

### 5.2.5 Ergebnisse

Es konnten von den 36 angesprochenen Personen 34 Personen in 8 Betrieben befragt werden. Darunter waren 33 männlich und eine weiblich (Praktikantin). Diese Rücklaufquote ist noch höher als diejenige bei der Befragung der Unternehmer. Befragt werden konnten Angestellte der unterschiedlichsten Funktionen in der Schreinerei wie Lehrlinge EFZ, Schreiner EBA, Projektleiter, Werkstattleiter, Oberflächenspezialisten, Allrounder, Maschinisten, Monteure, Werkstattschreiner und Bankschreiner. Fast alle der Befragten, nämlich 32 haben bereits mit Schreinerinnen zusammengearbeitet. Die Spannweite des Alters der Befragten lag zwischen 17 und 65 Jahren. Das durchschnittliche Alter war 34 Jahre.

Gefragt nach der persönlichen Einstellung gegenüber Frauen in Schreinereien waren die häufigsten Antworten mit jeweils 14 Nennungen „finde Schreinerinnen in Betrieben gut“ und „nichts dagegen“. Knapp dahinter folgt die Kategorie „körperliche Nachteile“ mit 13 Nennungen. Ebenfalls den körperlichen Aspekt betonen die Kategorie „Bau problematisch Werkstatt nicht“ mit 4 Nennungen und die Kategorie „Mehraufwand durch körperliche Nachteile“ mit 3 Nennungen. Explizit gute Erfahrungen gemacht zu haben mit Schreinerinnen erwähnten 6 Personen. Explizit

schlechte Erfahrungen hat eine Person gemacht. 4 sehen keinen Unterschied zu den Männern. Jeweils 2 Nennungen erhalten die Kategorien „Müssen für die richtige Arbeit eingesetzt werden“ und „Ist normal Frauen gehören dazu“. Dass das Interesse am Beruf auf der Seite der Frau vorhanden sein muss erwähnten 3 Befragte. In Form der 3 Kategorien „Frauen sind genauer“, „Ordnung ist besser als bei den Männern“ und „Abwechslung tut dem Betrieb gut“ wurden auch Vorteile von Schreinerinnen erwähnt. Die übrigen Kategorien wie „Es hat zu wenig Frauen“, „Betriebseinrichtung nicht gegeben für Frauen“, „man sieht wenig Frauen“, „Hat Vor- und Nachteile“ und „für Frauen ist es schwierig“ wurden jeweils einmal genannt. In Abbildung 16 sind die Ergebnisse dargestellt.

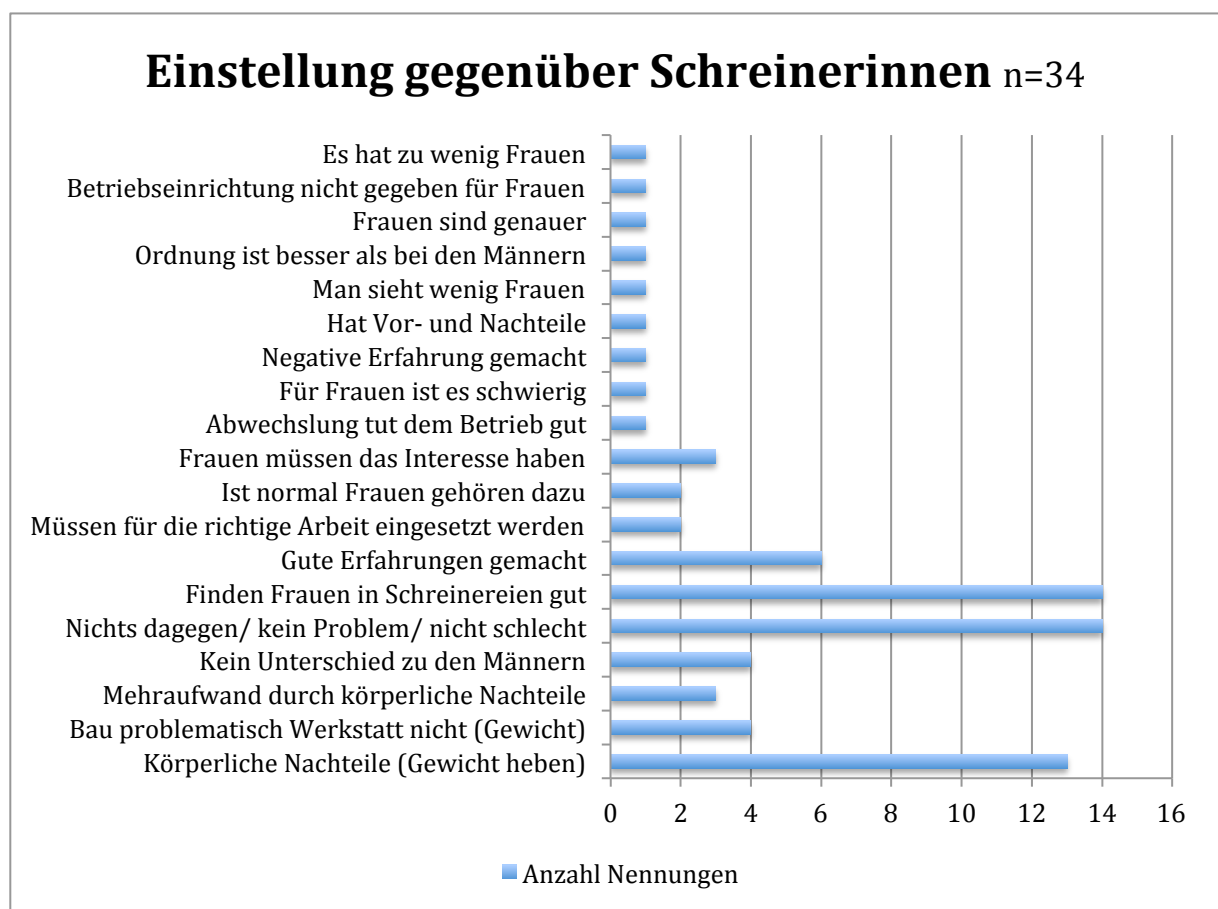


Abbildung 16: Einstellung gegenüber Schreinerinnen

In Abbildung 17 sind die Ergebnisse der Frage wie die Mitarbeiter gegenüber einer Schreinerin eingestellt sind, welche ihnen vorgesetzt wäre. Auch hier wird sehr häufig die Kategorie „Nichts dagegen/ kein Problem/ nicht schlecht“ genannt. Was jedoch in der vorherigen Frage noch gleich häufig aufgetaucht ist, wird bei folgender Frage nur noch 4 Mal genannt, nämlich dass sie es gut und positiv finden würden eine Vorgesetzte zu haben. Was schon bei der Befragung der Unternehmer in der Frage nach dem Bedürfnis nach Schreinerinnen und Schreinerinnen mit

Weiterbildung aufgefallen ist, fällt auch hier wieder auf. Bei der Frage nach der Einstellung gegenüber Schreinerinnen als Vorgesetzte taucht plötzlich die Kategorie „Leistung und Kompetenzen müssen stimmen“ mit 7 Nennungen auf. Je höher die Position, umso wichtiger werden Leistung und Kompetenzen. „Spielt keine Rolle“ und „Keine Erfahrungen“ werden 2 Mal genannt. Die weiteren Kategorien wurden einmal genannt und sind ebenfalls in Abbildung 17 nachzulesen.

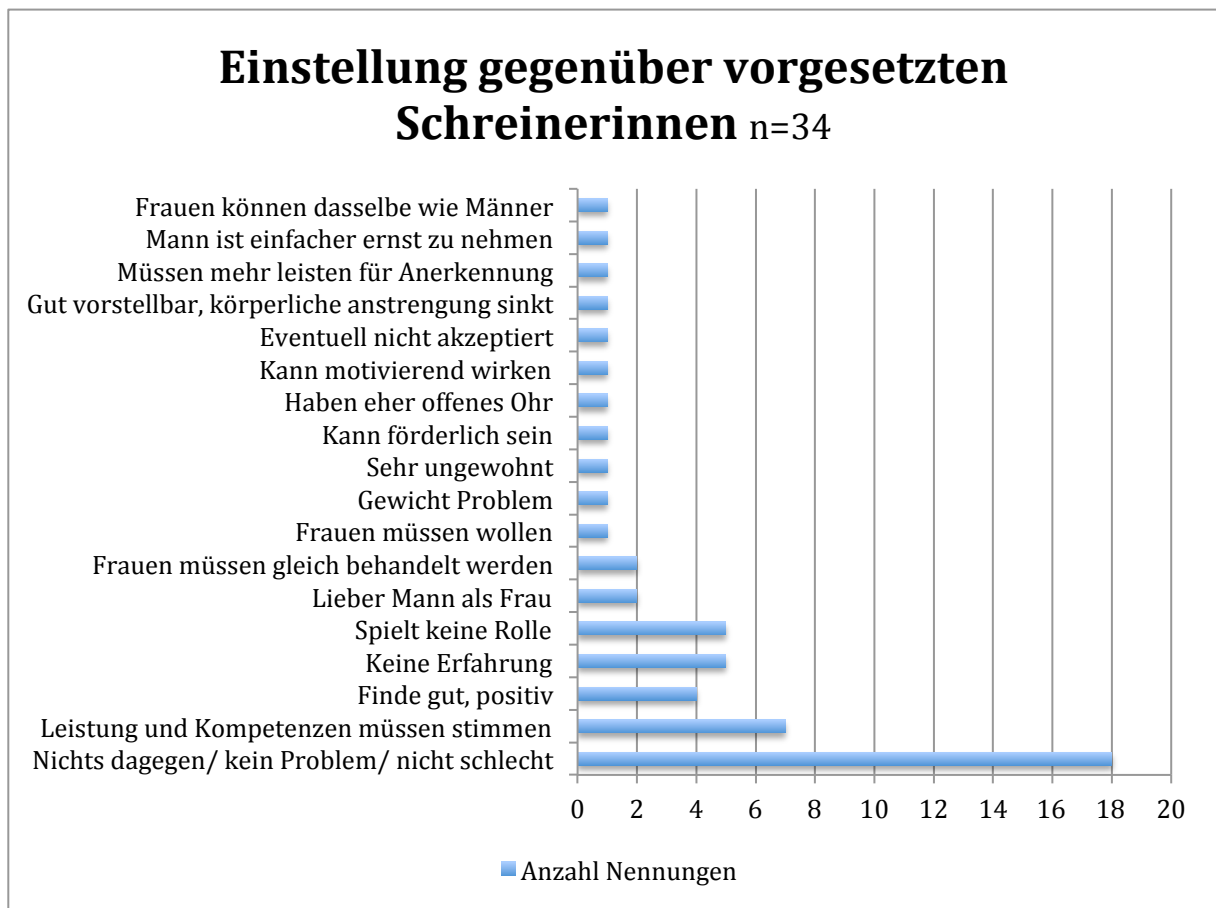


Abbildung 17: Einstellung gegenüber vorgesetzten Schreinerinnen

Von den 34 Befragten arbeiten, oder haben in der Vergangenheit, 32 mit Schreinerinnen gearbeitet. Diese wurden nach ihren Erfahrungen welche sie in diesem Zusammenhang gemacht haben befragt. Die Kategorie gute Erfahrung ist die mit Abstand am häufigsten genannte. Dies zeigt sich auch bei derselben Frage an die Unternehmer (vgl. Abbildung 15). Die Kategorie „Gewicht Problem“ welche ebenfalls bei der Befragung der Unternehmer aufgetaucht ist, ist hier mit 6 Nennungen auch häufig vertreten. Dass das Gewicht vor allem auf dem Bau ein Problem darstellt nennen 2 Personen. Dass kein Unterschied im Können zwischen Männern und Frauen besteht nennen 4 Personen, derselbe Wert wie bei der Befragung auf Unternehmensseite. 4 Aussagen wurden der Kategorie „Gute und

schlechte Erfahrungen gemacht“ zugeteilt. Die übrigen Kategorien sind mit jeweils nur einer Nennung vertreten und sind in Abbildung 18 aufgeführt.

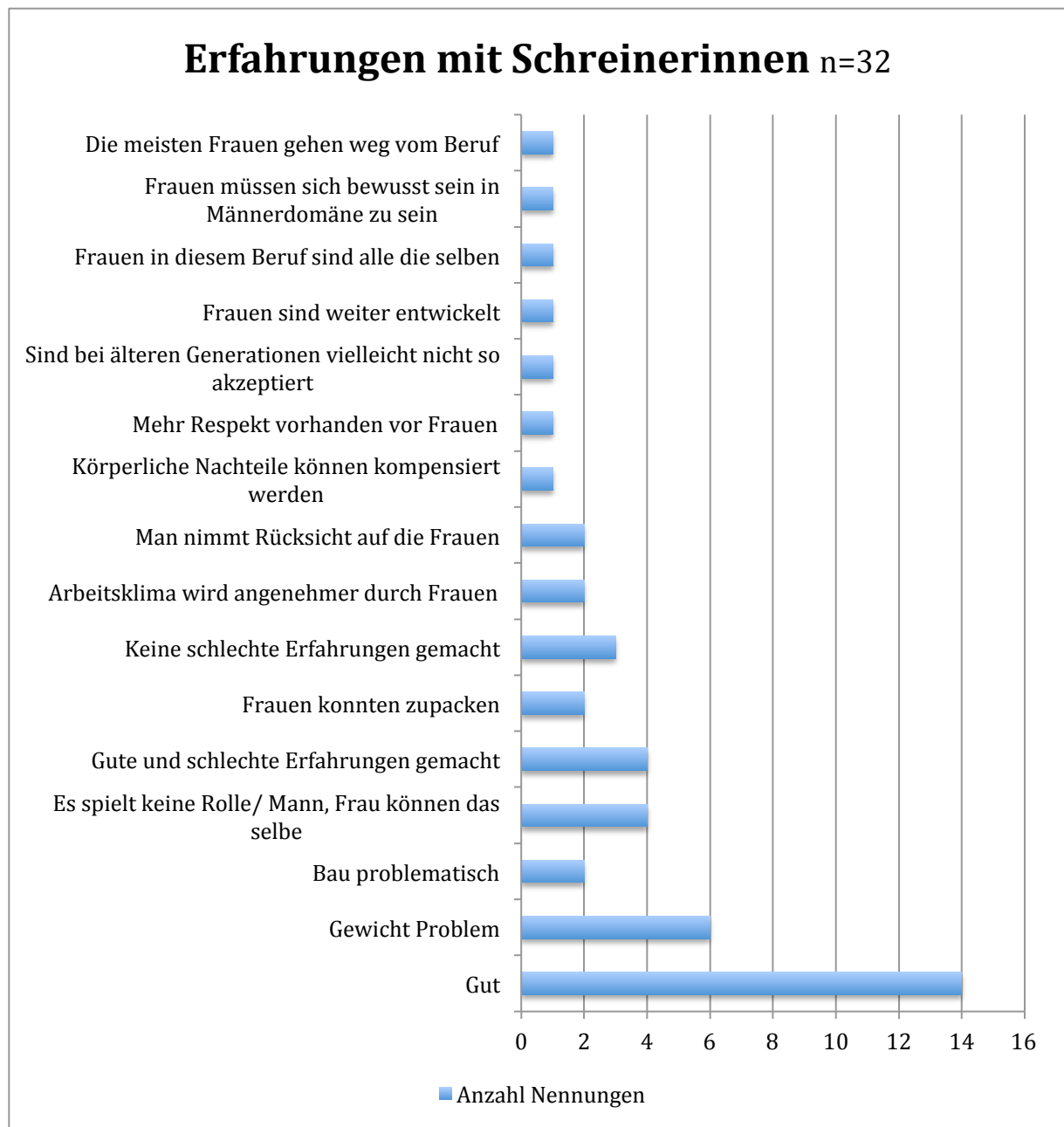


Abbildung 18: Erfahrungen mit Schreinerinnen Angestellte

Die Frage nach den Gründen des geringen Frauenanteils welche auch den Unternehmern gestellt wurde (vgl. Abbildung 14), hat ähnliche Ergebnisse erzielt. Siehe dazu Abbildung 19. Wie bei der Befragung der Unternehmer sind mit Abstand die meisten Aussagen der Kategorie „Familie, Kinder“ zuzuordnen. Bei der Befragung der Angestellten sowie der der Unternehmer sind Branchenwechsel die am zweithäufigsten genannten Gründe für einen geringen Frauenanteil in den Weiterbildungen. „Branchenwechsel aufgrund Körper“ wurde hier 12 mal genannt. Nicht genauer begründete Aussagen betreffend eines Branchenwechsels wurden in



der Kategorie „Branchenwechsel allgemein“ zusammengefasst und tauchten siebenmal auf. Die Kategorie „Branchenwechsel aufgrund schlechter Erfahrungen“ wird zweimal genannt sowie auch „Branchenwechsel in Richtung Gestaltung. Werden alle Nennungen zum Themenbereich Branchenwechsel zusammengezählt ergibt dies die meiste Anzahl Nennungen. Die übrigen Kategorien wurden jeweils aufgrund einer Aussage gebildet. Viele, wie zum Beispiel die Kategorie „Frauen sind nicht so karriereorientiert“, „geringer Verdienst in der Branche“ oder „Verwundert hätte Gegenteil erwartet“ sind auch schon bei der Befragung der Unternehmer in gleicher oder sehr ähnlicher Weise aufgetaucht (vgl. Abbildung 14). Aussagen in Richtung eines mangelnden Teilzeitangebotes tauchen im Gegensatz zu der Befragung bei den Unternehmern nicht auf. Auf die Folgefrage was denn aus persönlicher Sicht geändert werden könnte oder müsste antworteten 7 Personen mit „Weiss nicht“. Jeweils 3 Personen machten Aussagen wie „es kann nichts gemacht werden“ oder „der Beruf ist wie er ist und kann nicht geändert werden“. Ebenfalls 3 Aussagen wurden in der Kategorie „Frauenanteil erhöhen“ zusammengefasst. Die weiteren Aussagen mit 1 oder 2 Nennungen sind „Beruf für Frauen attraktiver machen“, „leichtere Materialien“, „Teilzeit muss gefördert werden“, „Handwerksberuf generell attraktiver machen“, „Mehr Werbung“, „Weiterbildungen sind zeitintensiv“, „Frauen denken dass sie mehr leisten müssen“. Siehe dazu Abbildung 20.

## Gründe geringer Frauenanteil n=34

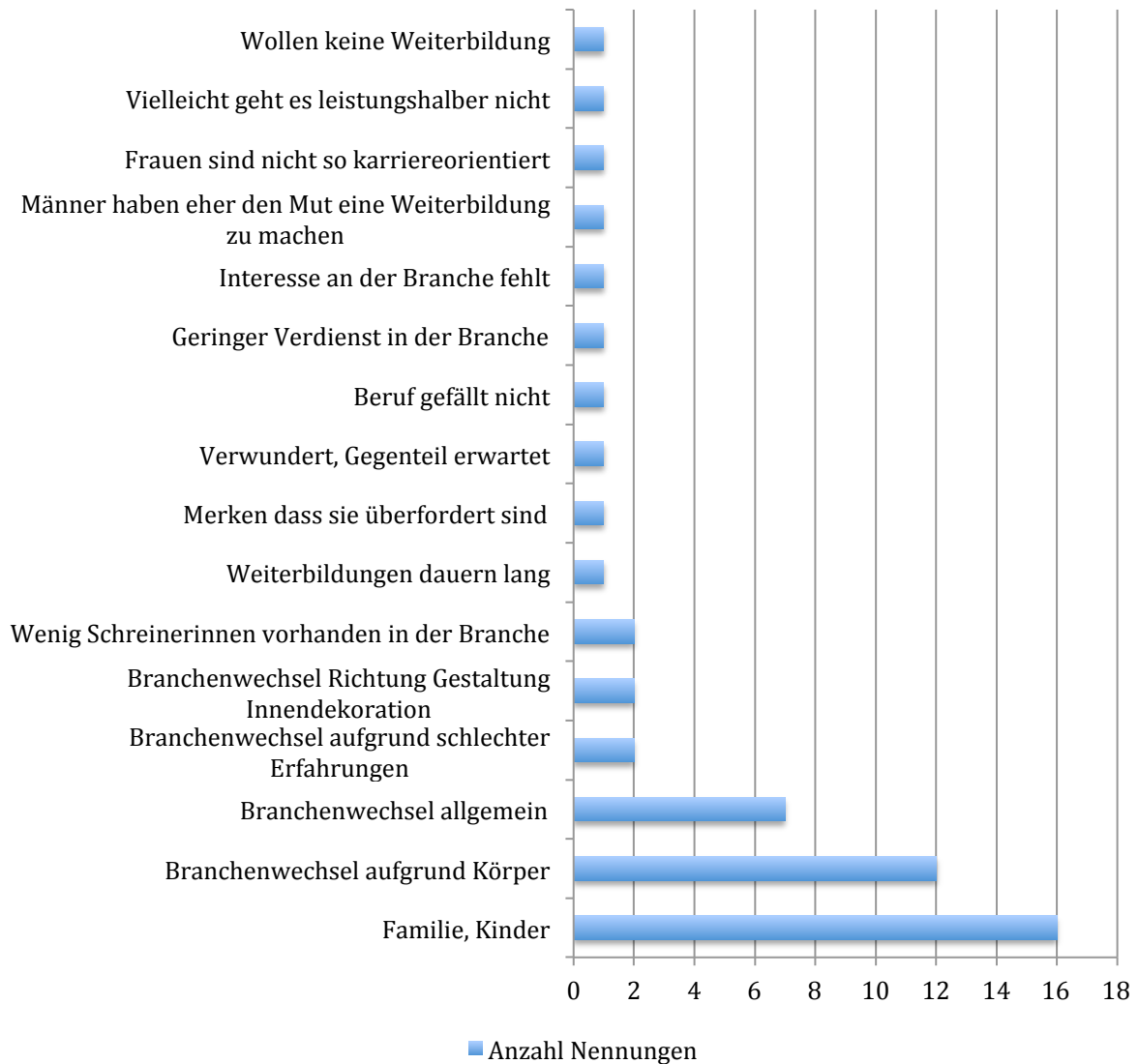


Abbildung 19: Gründe geringer Frauenanteil Angestellte

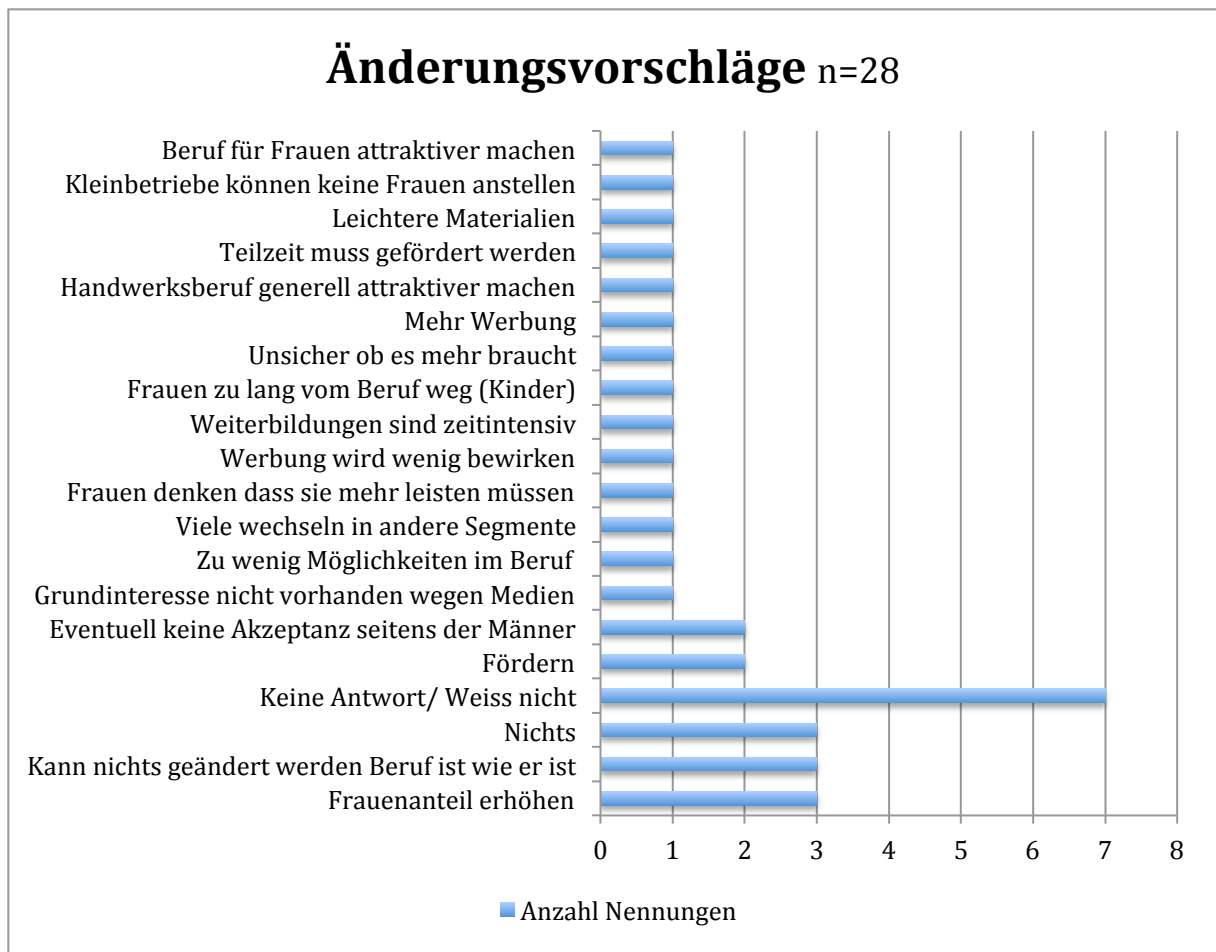


Abbildung 20: Änderungsvorschläge

### 5.2.6 Persönliche Reflexion

Die Befragungen haben insgesamt sehr gut funktioniert. Dies ist auch wieder anhand der hohen Teilnahmequote zu sehen. Einige haben etwas gezögert mitzumachen, haben aber doch zugesagt als erwähnt wurde, dass auch die anderen Mitarbeiter mitgemacht hätten. Die unter Kapitel 5 beschriebene, bewusst gewählte Durchführungsreihenfolge hat sich als ideal erwiesen. Bei der Befragung 1 und 2 konnten nämlich bereits viele Kontaktdaten von potentiellen Teilnehmerinnen für die Befragung 3a und 3b generiert werden. Die Ansichten welche die Befragten vertreten sind aus meiner Sicht sehr unterschiedlich und die Unternehmenskulturen welche ich angetroffen habe, habe ich subjektiv als den Frauen wohl gesinnt erlebt.

### 5.3 Qualitative Leitfadeninterviews Schreinerinnen

In diesem Kapitel werden die Leitfadeninterviews (Befragung 3a) welche mit der letzten Stichprobe, den Schreinerinnen, durchgeführt wurden, beschrieben. Diese Interviews waren länger und ausführlicher als die bei Befragung 1 und 2. Befragt werden sollten einerseits Schreinerinnen, welche eine Weiterbildung gemacht haben

oder aktuell machen und Schreinerinnen, welche keine Weiterbildung gemacht haben oder in naher Zukunft machen werden. Somit war das Sampling (Flick, 2010) vorab festgelegt. Andererseits wurde die Stichprobe auch durch das Vorhandensein der Schreinerinnen determiniert. Idealerweise waren bei den in Befragung 1 und 2 gefundenen Schreinerinnen sowohl solche mit und solche ohne Weiterbildung vertreten.

### **5.3.1 Methodenwahl und Begründung**

Auch die hier verwendete Methode der Leitfadeninterviews kann als Mischung zwischen halbstandardisierten und problemzentrierten Interviews, wie sie in Kapitel 5.1.1 beschrieben sind, bezeichnet werden. Die Gründe für diese Entscheidung sind in Kapitel 5 beschrieben und nachzulesen. Der Autor hat sich entschieden die Interviews persönlich (Face to Face) durchzuführen.

### **5.3.2 Konstruktion Leitfaden**

Das Vorgehen beim Konstruieren des Leitfadens war gleich wie bei Befragung 1 und 2 (vgl. Kapitel 5.1.2 und 5.2.2). Der Leitfaden unterscheidet sich von denen der Befragung 1 und 2 insofern, dass viel mehr offene Fragen gestellt wurden. Weiter wurden ausser der Frage nach dem Alter keine Faktenfragen gestellt. Der Leitfaden orientiert sich in der Reihenfolge der Fragen am biografischen Ablauf der Schreinerlaufbahn. Vom Entscheid Schreinerin zu werden, über die verschiedenen beruflichen Stationen zur momentanen Situation und einem Ausblick auch in die Zukunft werden somit sämtliche Phasen abgefragt. Den Interviews liegt somit auch eine Orientierung am episodischen Interview nach Flick (2010, S. 238- 245) zugrunde. Der Leitfaden ist so aufgebaut, dass am Anfang die Erläuterungen, welche den Schreinerinnen gemacht werden sollen, stichwortartig notiert sind. Weiter wird das Einverständnis eingeholt das Gespräch mittels eines Aufnahmegerätes aufzeichnen zu dürfen. Wie bei den Anderen Befragungen wird zwecks Anonymisierung mit Kandidatennummern gearbeitet. Es folgt die Auflistung der zu stellenden Fragen mit Stichworten zu eventuellen zusätzlichen Vertiefungsfragen. Anschliessend folgt die Frage nach allfälligen Anmerkungen und der Abschluss des Interviews. Für die Dauer der Interviews (Befragung 3a) inklusive der Bewertung des Modellvorschlages (Befragung 3b) wurden 30- 60 Minuten kalkuliert. Auch dieser Leitfaden wurde anhand der in Abbildung 4 dargestellten Ansatzpunkte zur Überprüfung von Fragen überprüft. Der Leitfaden ist im Anhang G zu finden.

### 5.3.3 Durchführung

Die Interviews wurden nach einer telefonischen Terminvereinbarung an einem für die Interviewpartnerin günstigen Ort durchgeführt. Teils war dies am Arbeitsort, bei der Befragten zu Hause, in einem Restaurant oder im Eingangsbereich eines Weiterbildungsanbieters. Die Interviews dauerten zwischen 10 und 25 Minuten. Im Durchschnitt dauerten sie knapp 16 Minuten. Allfällige Störfaktoren und Angaben zum Ort, Datum usw. wurden im Anschluss an das Interview in den dafür vorgesehenen Feldern im Leitfaden eingetragen.

### 5.3.4 Auswertung

Die Auswertung gestaltete sich um einiges aufwendiger als diejenigen der ersten beiden Befragungen. Die aufgezeichneten Interviews mussten für die Auswertung in eine schriftliche Form transkribiert werden. Das Transkribieren fand mit Hilfe eines Transkriptionsleitfadens statt. Der transkriptionsleitfaden welcher in Anlehnung an Dittmar (2004) und Flick (2010, S. 379- 383) erstellt wurde ist im Anhang H zu finden. Für die anschliessende Auswertung der Daten wurde auch die Inhaltsanalyse gewählt. Das Vorgehen dabei war dasselbe wie bei der Befragung 1 und 2 und ist im Kapitel 5.1.4 nachzulesen. Unterschiedlich dazu war, dass das Interviewmaterial noch nicht gefiltert und zusammengefasst war wie es durch das transkribieren in Notizen bei den anderen Befragungen der Fall war. Darum wurden die Aussagen mittels der Kommentarfunktion im Word zusammengefasst. Anschliessend wurden in einem zweiten Schritt den zusammengefassten Daten die Kategorien zugeteilt. Das konkrete bearbeiten des Textmaterials mit Zusammenfassung des Materials und der Kategorienzuteilung ist im Anhang I ersichtlich.

### 5.3.5 Ergebnisse

Für die Teilnahme am Leitfadeninterview haben sich alle 9 der 9 Angefragten Schreinerinnen bereit erklärt. Befragt wurden 3 Schreinerinnen welche momentan eine Weiterbildung besuchen, 1 Schreinerin welche im Sommer eine Weiterbildung beginnt, 4 welche keine Weiterbildung besucht haben oder in naher Zukunft werden und eine Schreinerin welche eine Weiterbildung abgeschlossen hat. Zwei sind Werkstattchefinnen, 1 ist Schreinerin in der Werkstatt, 1 ist Bankschreinerin, 1 macht zur Zeit das Praktikum in der Weiterbildung zur Technikerin HF, 1 ist Hausfrau und Mutter und 1 ist in der Behindertenbetreuung tätig. Von den 7 welche noch im Beruf

arbeiten haben nur 2 noch nie über einen Branchenwechsel nachgedacht. 1 Person hat sich überlegt eine Zweitausbildung als Optikerin zu machen und eine andere hat überlegt Werklehrerin zu werden. 4 Interviewte sind teilzeitangestellt und 4 sind vollzeitangestellt. Der Hausfrau und Mutter konnte kein Pensum zugeordnet werden. Von den Befragten hat eine Person bereits Kinder. Bei 2 ist das Kinderthema aktuell. Bei einer Person wird das Thema nach der Weiterbildung aktuell sein und bei 3 Personen sind Kinder momentan noch kein Thema. Eine Person nannte, dass die biologische Altersgrenze für Kinder bald erreicht sei und ebenfalls eine Person sagte, dass Kinder nie gross ein Thema waren. Von den 9 Teilnehmerinnen sind 2 verheiratet und 1 ist verlobt. 5 sind in einer Beziehung und eine Person machte keine Angaben zum Beziehungsstatus. Fast alle Schreinerinnen haben als Grund warum sie den Beruf gewählt haben angegeben, eine positive Schnupperlehre als Schreinerin erlebt zu haben. Von 6 Schreinerinnen wurde genannt, dass sie bereits als Kinder schon sehr gern handwerklich mitgearbeitet haben. Knapp die Hälfte hat gesagt, dass das Werken in der obligatorischen Schulzeit einen Einfluss auf den Entscheid Schreinerin zu werden gehabt hat. Ein Drittel hat von einer Bezugsperson in Form von Grosvater oder Onkel gesprochen welche bereits Schreiner gewesen ist oder noch immer ist und einen Einfluss auf die Berufswahl hatte. Von 2 Personen wurde erwähnt, dass ihnen der Beruf von einer Bezugsperson wie Lehrer oder Vater vorgeschlagen wurde. Ebenfalls von 3 Personen wurde gesagt, dass sie gemerkt haben, dass sie gut sind bei der Arbeit mit Holz, was in der Kategorie „Gut angestellt bei der Arbeit mit Holz“ zusammengefasst ist. In den 3 Kategorien „Vielseitigkeit“, „Kreativität“, „Endergebnis sichtbar“ welche die positiven Seiten des Berufs hervorheben, sind jeweils 2 Nennungen vertreten. Für eine übersichtliche Darstellung siehe Abbildung 21.

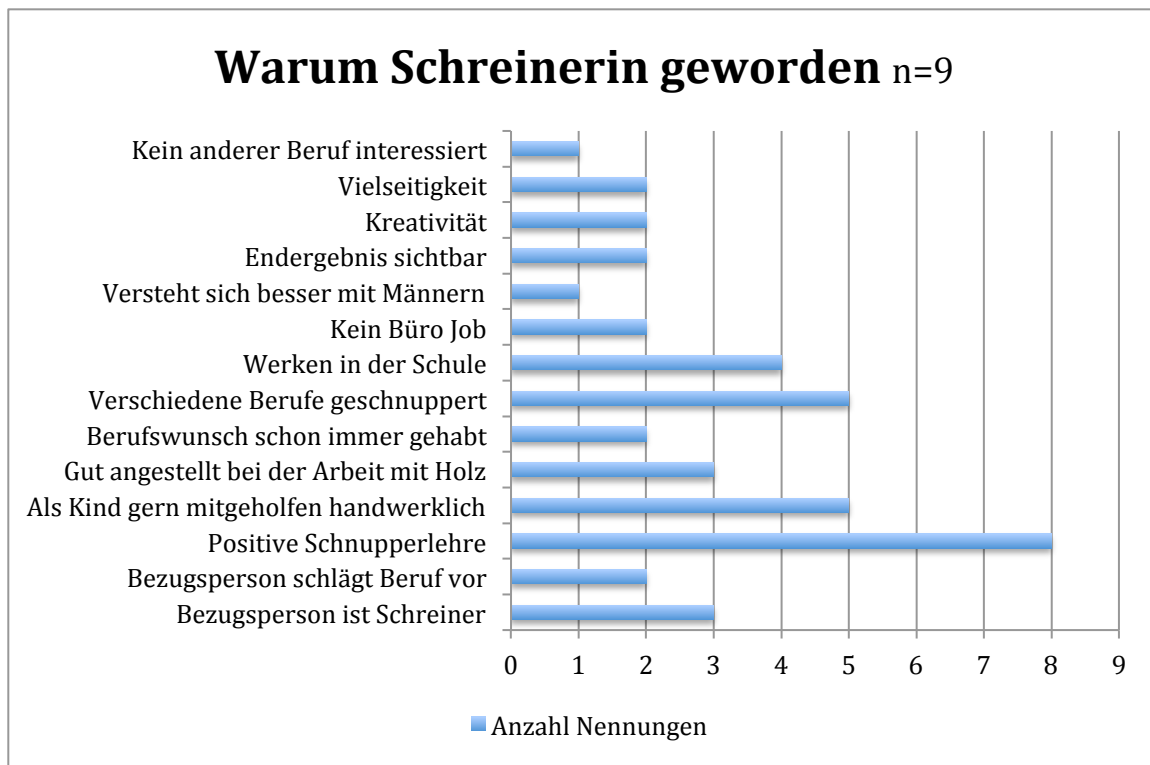


Abbildung 21: Warum Schreinerin geworden

Bis auf eine Person haben alle schon mindestens 2 Arbeitgeber gehabt. 1 Person hatte bereits 10 Arbeitgeber. Die Restlichen bewegen sich im Bereich von 2 bis 5 Arbeitgebern. Als Gründe für einen Betriebswechsel war die häufigste Kategorie Probleme mit einer Person, gefolgt von den Kategorien „Unstimmigkeit mit Chef“, „Konkurs“ und „Abwechslung gebraucht“. Die weiteren Gründe sind in der Abbildung 22 zu sehen.

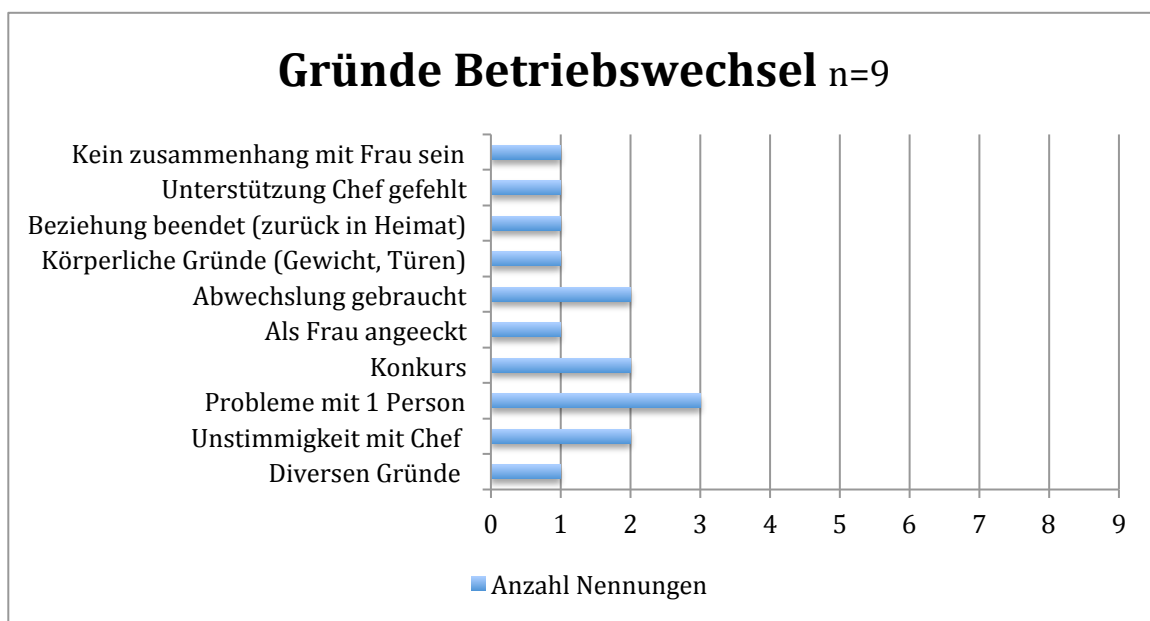


Abbildung 22: Gründe Betriebswechsel

Auf die Frage wie das Schreinerin sein in den Betrieben erlebt wurde antworteten die Meisten mit der Aussage sie hätten es positiv erlebt. Wobei auch von 4 betont wurde dass es sehr unterschiedlich ist von Betrieb zu Betrieb. 2 sagten explizit sie hätten nie schlechte Erfahrungen gemacht. Unter eher negative Aspekte fallen die Kategorien „Konservative Ansichten erlebt“, „Geschlecht hinderlich bei Stellensuche“, „Brauchte Zeit bis sich wohlfühlt hat“, „körperliche Defizite gemerkt“ und „Hilfsbereitschaft als Beleidigung empfunden“. Die als letzte genannte Kategorie meint, dass die Hilfsbereitschaft seitens der Männer beim Tragen und Heben vor allem auf der Baustelle von der Schreinerin eher als Beleidigung aufgefasst wurde, da sie selbst genau so tragen konnte wie die Männer. Siehe dazu Abbildung 23. 6 der 9 Interviewten machten auf die Frage, ob sie das Gefühl haben mehr leisten zu müssen als die Männer Aussagen welche in die Kategorie „Musste nicht mehr leisten“ passen. Allerdings traten auch Aussagen auf wie „ Eine schlechte Schreinerin fällt mehr auf als ein schlechter Schreiner“, „Musste zu Beginn der Lehre etwas mehr leisten“ oder „muss mehr leisten in der Weiterbildung“. Eine Person gibt explizit an, dass sie das Gefühl hat Frauen müssen mehr leisten als die Männer in Schreinereien, wie auch allgemein in von Männern dominierten Berufen. Auf die Frage der Akzeptanz in den Schreinereien antworteten die meisten mit Aussagen wie dass sie akzeptiert, respektiert und geschätzt wurden und werden. Jeweils 3 gaben an bei Einzelpersonen nicht akzeptiert gewesen zu sein und dass sie sich beweisen mussten um die Akzeptanz zu kriegen. Dass vor allem auf der Baustelle teilweise komische Blicke fallen wurde von 2 Personen genannt. Negative (frauenfeindliche) Sprüche bezüglich der Frauen in den Betrieben sind für 7 der 9 Interviewten kein Thema oder kein Thema gewesen. 3 nannten, dass die Sprüche gegenseitig fallen. Ebenfalls von 3 Personen wurden Aussagen gemacht, welche in der Kategorie „Abstumpfung gegenüber Sprüchen“ zusammengefasst wurden. Dazu gehören Aussagen wie „Man nimmt die Sprüche mit der Zeit nicht einmal mehr wahr“ oder „ Man ignoriert sie einfach“. Die Sprüche fallen nach Angaben der Befragten eher auf den Baustellen als in den Schreinereien. Eine Befragte erzählte, dass die Mitarbeiter verwundert reagierten als sie sich nach x Sprüchen am selben Tag gewehrt hat und etwas lauter geworden ist.



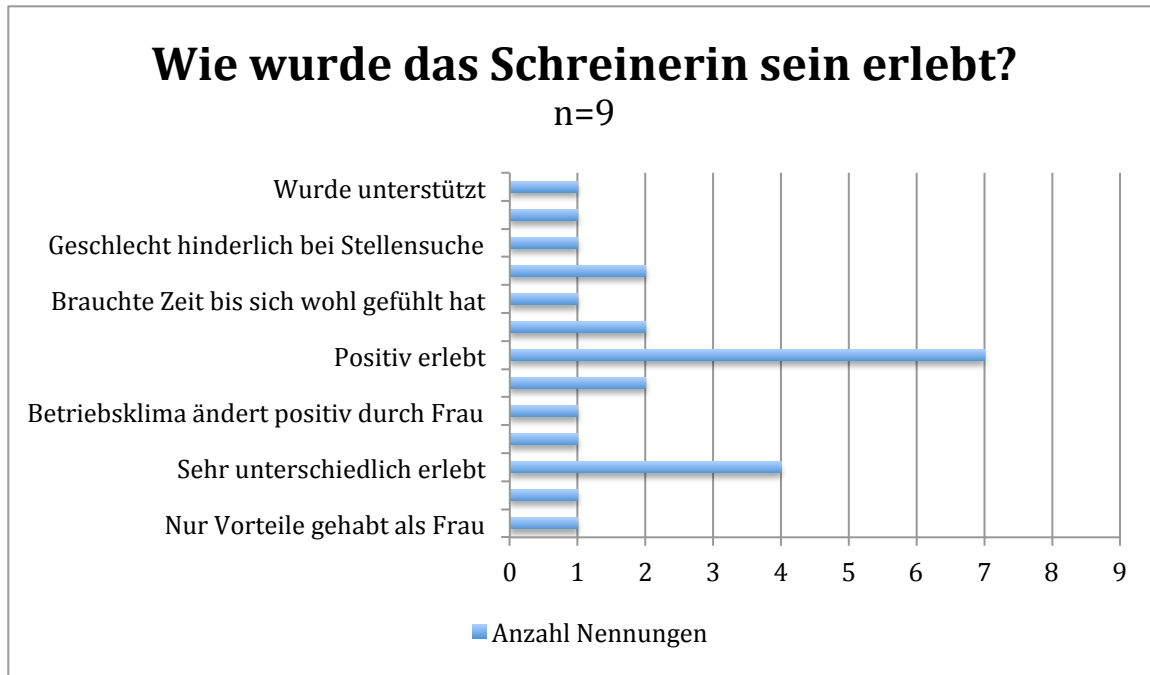


Abbildung 23: Wie wurde das Schreinerin sein erlebt?

In einer nächsten Frage wurden die Schreinerinnen nach ihren Ansprüchen an den Arbeitsort gefragt. Anders ausgedrückt, was muss gegeben sein damit die Schreinerinnen sich wohl fühlen. Hier tauchen vor allem Beziehungsaspekte auf wie Arbeits- und Betriebsklima welches stimmen muss, der Umgang im Team und die Beziehung zu den Mitarbeitern welche stimmen müssen. Weiter werden Vertrauen seitens des Arbeitgebers und eine ehrliche Kommunikationskultur genannt sowie ein eigenverantwortliches Arbeiten. Der Lohn sollte nach Aussagen der Schreinerinnen auch stimmen, ist jedoch nur 2.- oder 3. rangig. In den meisten Fällen gaben die Schreinerinnen an, dass diese Kriterien erfüllt wurden oder zumindest teilweise oder in teil Betrieben. Als negative Punkte erwähnt wurden Einzelpersonen welche problematisch gewesen sind und andere zwischenmenschliche Probleme. Zwei Personen haben angegeben der Lohn hat nicht gepasst. Auch 2 Nennungen sind in Richtung „Beziehung zum Arbeitgeber nicht gepasst“. 1 Person erwähnte, dass sie jeweils den Betrieb verlassen hat falls ihre Ansprüche nicht erfüllt worden sind. Wie viele Schreinerinnen eine Weiterbildung machen, noch machen werden oder nicht machen wurde bereits erwähnt. In Abbildung 24 sind die Ergebnisse der Frage: „Warum hast du dich gegen eine Weiterbildung entschieden?“ welche den 4 Schreinerinnen ohne Absicht eine Weiterbildung zu machen gestellt wurde. 3 der 4 Befragten machten eine Aussage zu den finanziellen Aspekten welche die Weiterbildung mit sich bringt. Weiterbildungen seien zu teuer vor allem wenn der Chef einem nicht unterstützt. Von den Personen welche aktuell eine Weiterbildung

besuchen haben 2 gesagt, sie werden es sich noch mal überlegen die angedachte Weiterbildung nach der aktuellen Weiterbildung wirklich noch zu machen, da sie sich nicht sicher seien ob sich der finanzielle Aufwand später auch ausbezahlen wird. Dies weil sie unsicher sind ob der Arbeitgeber die Weiterbildung auch in Form eines höheren Lohnes würdigen würde. Zwei Schreinerinnen sind der Meinung, dass sich eine Weiterbildung für sie nicht lohnt, da sie aufgrund ihres Familienwunsches und dem Ausstieg aus dem Beruf nichts bringen wird. Ebenfalls 2 begründeten keine Weiterbildung zu machen, da sie nicht ins Büro wollen und Weiterbildung heisst anschliessend im Büro zu arbeiten. In die selbe Richtung geht die Aussage welche zusammengefasst werden kann in den Worten „ich möchte gar nichts ändern an meinem Beruf, ich möchte in der Werkstatt arbeiten, ich habe meinen Traumjob gefunden“. Weitere Kategorien waren „Schwierig Teilzeit zu arbeiten“, „privates ist wichtiger“, „nicht karriereorientiert“, „War nie Thema“ und „will nicht mehr in die Schule“.

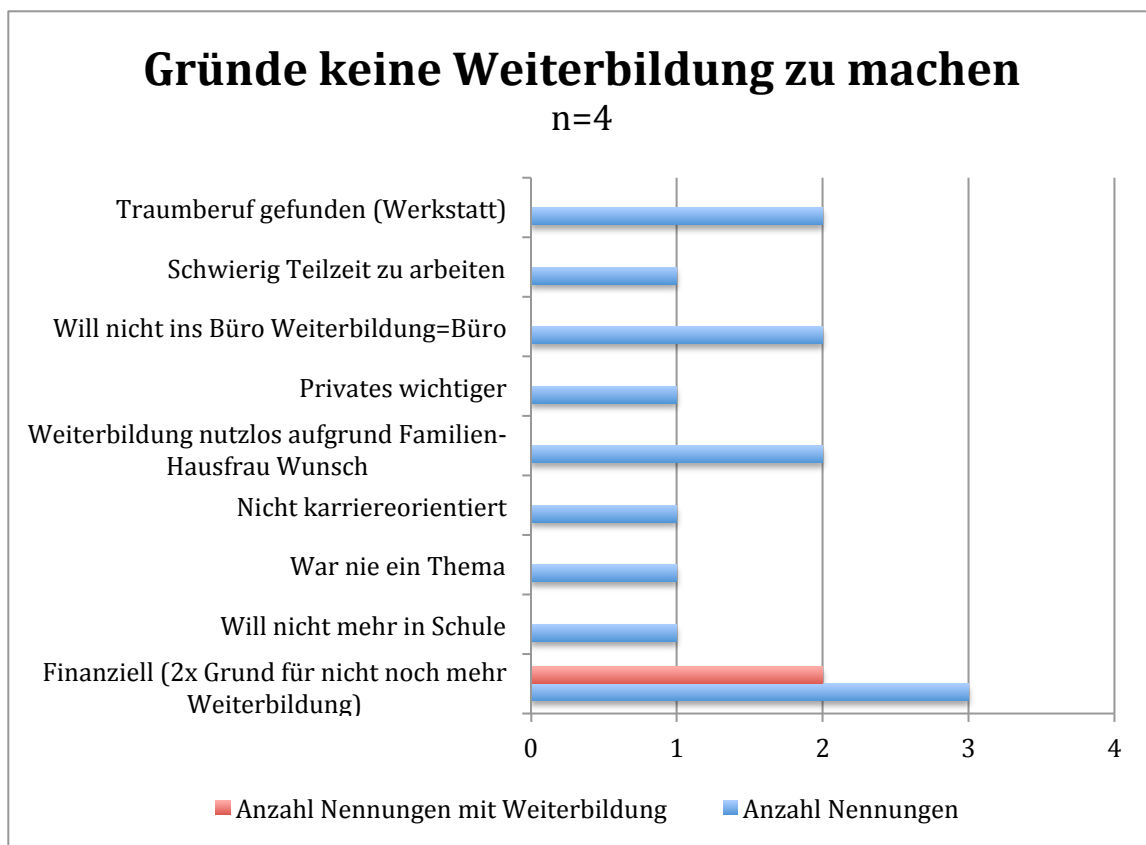


Abbildung 24: Gründe keine Weiterbildung zu machen

Die Schreinerinnen welche sich entschieden haben eine Weiterbildung zu machen wurden danach gefragt, aus welchen Gründen sie sich so entschieden haben. Von den 5 Befragten haben 4 unter anderem erwähnt, dass sie den Entscheid getroffen

haben weil sie körperlich nicht in der Lage sind immer in der Werkstatt zu arbeiten und durch die Weiterbildung die Chance haben im Büro zu arbeiten. Ein weiterer Grund der häufig genannt wurde ist jener, dass die Schreinerinnen glauben mit einer Weiterbildung und der Funktion im Büro eher die Möglichkeit haben werden Teilzeit zu arbeiten und flexibel zu arbeiten. Diese Möglichkeit möchten sie sich aufgrund möglicher Kinder offen halten. Jeweils 2 erwähnten, dass sie sowieso nicht das Leben lang in der Werkstatt arbeiten wollen und dass sie ihre Interessen verwirklichen wollen. Die weiteren, weniger häufig genannten Kategorien sind auch in der Abbildung 25 zu finden.

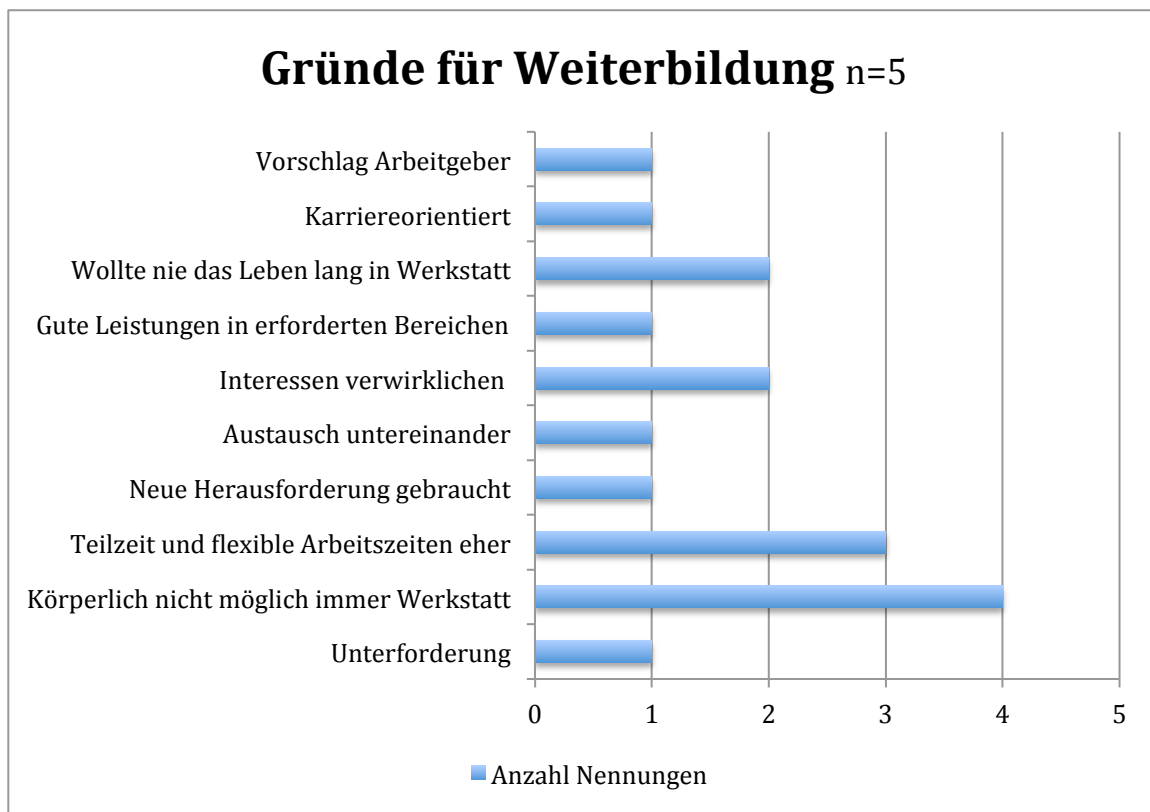
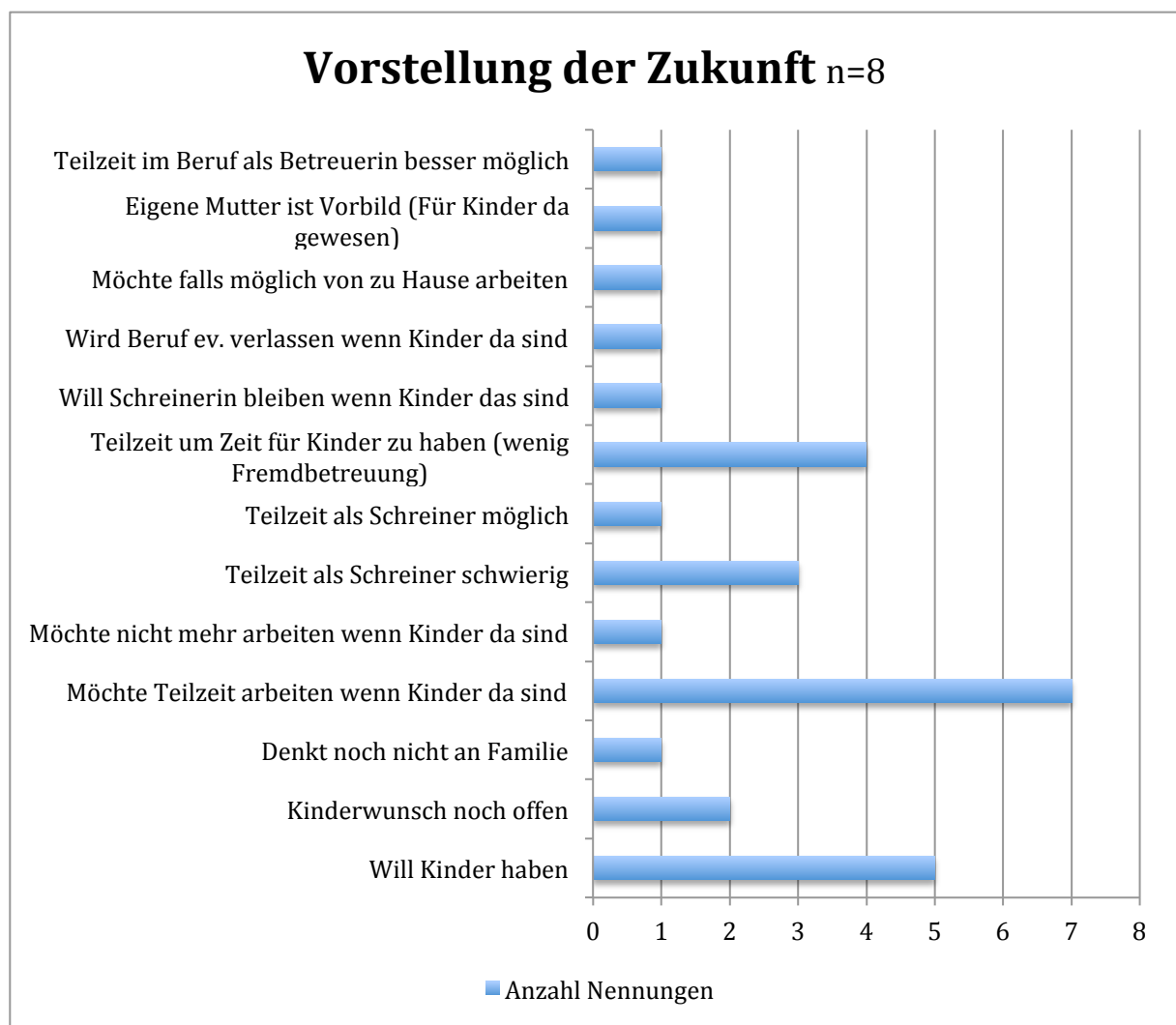


Abbildung 25: Gründe für Weiterbildung

Bei der Frage ob die Weiterbildung so ist wie man sie sich vorgestellt hat gehen die Meinungen bei den Schreinerinnen auseinander. Von einem negativ gemeinten „Weiterbildung nicht wie erwartet“ über ein „Unsicher Weiterbildung nochmal zu machen“ zu einem „Würde Weiterbildung wieder machen“. Bei denjenigen welche sich für eine Weiterbildung entschieden haben hat sich die Informationsbeschaffung zu den Weiterbildungen nicht als ein Problem dargestellt. Nur eine Person gab an, dass die Informationssuche im Internet schwierig war. Überhaupt war das Internet mit der Homepage des VSSM das beliebteste Medium zur Informationsbeschaffung. Aber auch Informationsanlässe der Weiterbildungsanbieter wurden zwecks

Informationsbeschaffung besucht. Die eine Person welche aufgrund von Kindern den Beruf verlassen hat kann sich nicht vorstellen, wieder in den Beruf einzusteigen aus Gründen von körperlichen Verschleisserscheinungen, dem Glauben nicht wieder in den Beruf reinzukommen und dem Glauben, dass der Arbeitgeber nicht die nötige Geduld aufbringen würde. Nicht zuletzt aber auch weil sie glaubt, auch einen anderen Job machen zu können.



**Abbildung 26: Vorstellung der Zukunft**

Zum Abschluss des Interviews wurden die Teilnehmerinnen gefragt wie Sie sich beruflich und privat die Zukunft vorstellen. In Abbildung 26 wird sehr deutlich, Teilzeitarbeit falls Kinder da sind ist ein sehr grosses Bedürfnis seitens der Frauen. Dies zeigt sich in den 7 Nennungen. 5 sagen explizit sie wollen in Zukunft Kinder haben. Die meisten begründen ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit damit möglichst wenig Fremdbetreuung der Kinder in Anspruch nehmen zu müssen. Allerdings sehen die Befragten auch, dass es schwierig sein würde als Schreinerin eine Teilzeitstelle

zu finden. Eine Person hat erwähnt sie hätte bereits die Zusicherung ihres Arbeitgebers, dass sie falls sie Kinder bekäme Teilzeit arbeiten könne.

### **5.3.6 Persönliche Reflexion**

Die Interviews haben viele spannende Eindrücke der Schreinerinnen generiert und können aus meiner Sicht als Erfolg bezeichnet werden. Trotz des Leitfadens waren die Interviews sehr unterschiedlich lang ausgefallen. Dies lag so denke ich sehr an den Persönlichkeiten der Befragten. Einige waren sehr offen, Andere wieder eher verschlossen. Weiter, so habe ich das Gefühl, haben sich nicht Alle in gleichem Mass in die Thematik hineingegeben und hatten das Anliegen ihre Meinung mitzuteilen.

### **5.4 Beurteilung Modellvorschlag Schreinerinnen**

In dieser Erhebung, welche im Anschluss an die Interviews mit den Frauen durchgeführt wurde geht es darum, den Modellvorschlag auf dessen Inhalt bewerten zu lassen. Diese Erhebung war nicht zu Beginn der Arbeit nicht angedacht sondern hat sich spontan bei der Erstellung des Leitfadens für die Befragung 3a ergeben. Die Erhebung hat auch keinen speziellen methodischen Hintergrund, kann aber aufgrund der Vorgabe von Faktoren welche mittels einer 3-er Skala bewertet werden sollen, den quantitativen Ansätzen zugeschrieben werden. Die Erhebung wurde genauer gesagt gemacht um zu sehen, ob die Faktoren welche in der Literatur gefunden wurden, für die Schreinerinnen einleuchtend sind. Die Faktoren sollen aus der subjektiven Sicht der Schreinerinnen dahingehend bewertet werden, wie gross ihr Einfluss auf die geringe Weiterbildungsquote von Schreinerinnen ist. Dies soll die qualitativ erhobenen Ergebnisse abstützen. Als Erhebungsinstrument wurde den Schreinerinnen ein Mindmap des Modellvorschlages vorgelegt (siehe Anhang J) bei welchem sie jeweils jeden Faktor einzeln bewerten sollten. Jeder der Faktoren wurde den Befragten auf eine möglichst standardisierte Weise erläutert um bei Allen dasselbe Verständnis des Faktors zu gewährleisten und überhaupt Vergleiche der Ergebnisse zu ermöglichen. Die Befragten konnten jeweils jedem Faktor eine Zahl zwischen 1 und 3 zuordnen wobei 1 ein kleiner, 2 ein mittlerer und 3 ein grosser Einfluss bedeutete. Weiter konnten die Befragten am Schluss noch ihre Top 3 Kategorien nennen von welchen sie denken, dass sie den grössten Einfluss haben. Die Auswertung wurde im Excel anhand der Summe aller vergebenen Punkte pro

Faktor gemacht. Die Zeit, die für diese Erhebung gebraucht wurde, lag pro Befragte bei ca. 20 Minuten.

#### 5.4.1 Ergebnisse

Die Ergebnisse aus der Beurteilung des Modellvorschlages aus der Perspektive der Schreinerinnen sind in Abbildung 27 dargestellt. Aufgrund dessen, dass nur eine 3-er Skala gewählt wurde fallen die Ergebnisse nicht sehr differenziert aus. Trotzdem stechen einige Faktoren wie Bedürfnis nach Frauen, Arbeitsmodelle, männlich geprägte Unternehmenskultur, Lebensplan/ Lebensverlauf/ Familie, Unterschätzung eigener Fähigkeiten und die Sozialisation etwas heraus. Vergleicht man Diese mit den Hotspot Kategorien welche mindestens von 2 Teilnehmerinnen genannt wurden so sieht man, dass Diese meistens auch dort auftauchen. In beiden Bewertungen hoch eingestuft und somit von Seiten der Schreinerinnen einen grossen Einfluss auf die geringe Weiterbildung von Schreinerinnen haben die Faktoren:

- Arbeitsmodelle
- Männlich geprägte Unternehmenskultur
- Lebensplan, Lebensverlauf, Familie
- Unterschätzung eigener Fähigkeiten

2 sind Individuelle Faktoren und 2 sind Faktoren auf der Seite der Unternehmen.

Für die Darstellung der Häufigkeiten in der „Top Kategorien“ Bewertung siehe Anhang?.

## Stärke des Einflusses auf die Weiterbildung von Schreinerinnen n=8

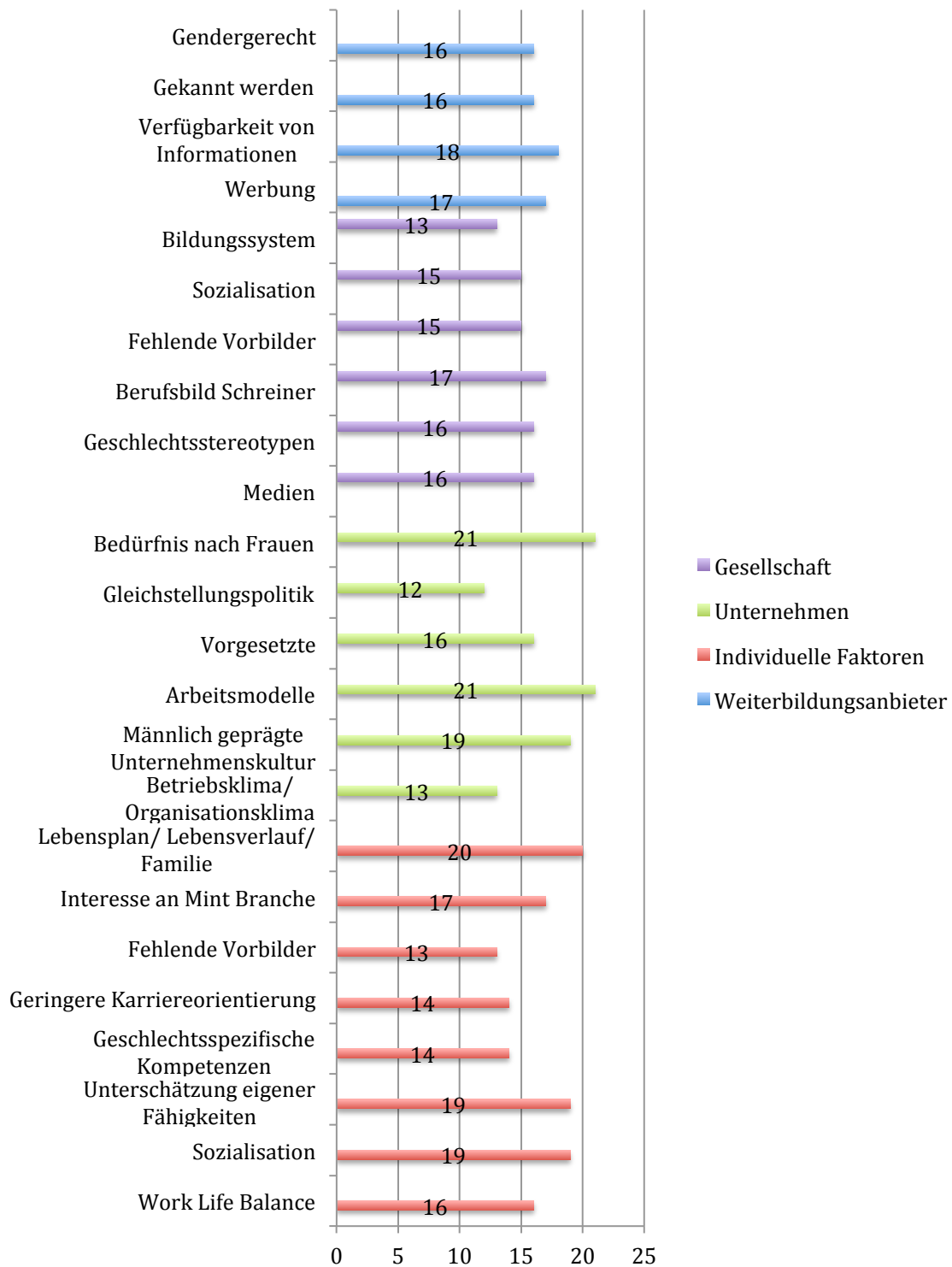


Abbildung 27: Stärke des Einflusses auf die Weiterbildung von Schreinerinnen

### 5.4.2 Persönliche Reflexion

Die Erhebung hat im grossen Ganzen gut funktioniert. Es war allerdings nicht einfach bei alle Befragten das gleiche Verständnis der einzelnen Faktoren zu bilden. Da bei dieser Methode teilweise auch noch sehr Spannende Ansichten von den Schreinerinnen eingebracht wurden, wäre es gut gewesen die Konversation auch aufzuzeichnen und Inhaltsanalytisch auszuwerten, was nicht gemacht wurde.

### 5.5 Zusatzauswertung Branchenfluktuation

Die Ergebnisse der Interviews haben bei allen Stichproben ergeben, dass die Branchenfluktuation ein grosses Problem darstellt. Deshalb wurden abschliessend nochmals alle ausgefüllten Interviewleitfäden und transkribierten Interviews nach Nennungen von Schreinerinnen, welche die Branche verlassen haben durchsucht und nach Nennungen von Schreinerinnen, welche noch auf dem Beruf arbeiten. Die Ergebnisse bestätigen die Aussagen der Interviewten nach einer hohen Quote von Schreinerinnen, welche den Beruf verlassen. Insgesamt wurden 59 mal Schreinerinnen bei den 3 Stichproben erwähnt. 14 dieser Nennungen betrafen Schreinerinnen, welche noch auf dem Beruf tätig sind. Demgegenüber stehen mit 45 Nennungen mehr als dreimal so viele, welche Schreinerinnen betreffen die den Beruf verlassen haben. In welche Richtung oder aus welchem Grund sie den Beruf verlassen haben ist in Abbildung 28 dargestellt.

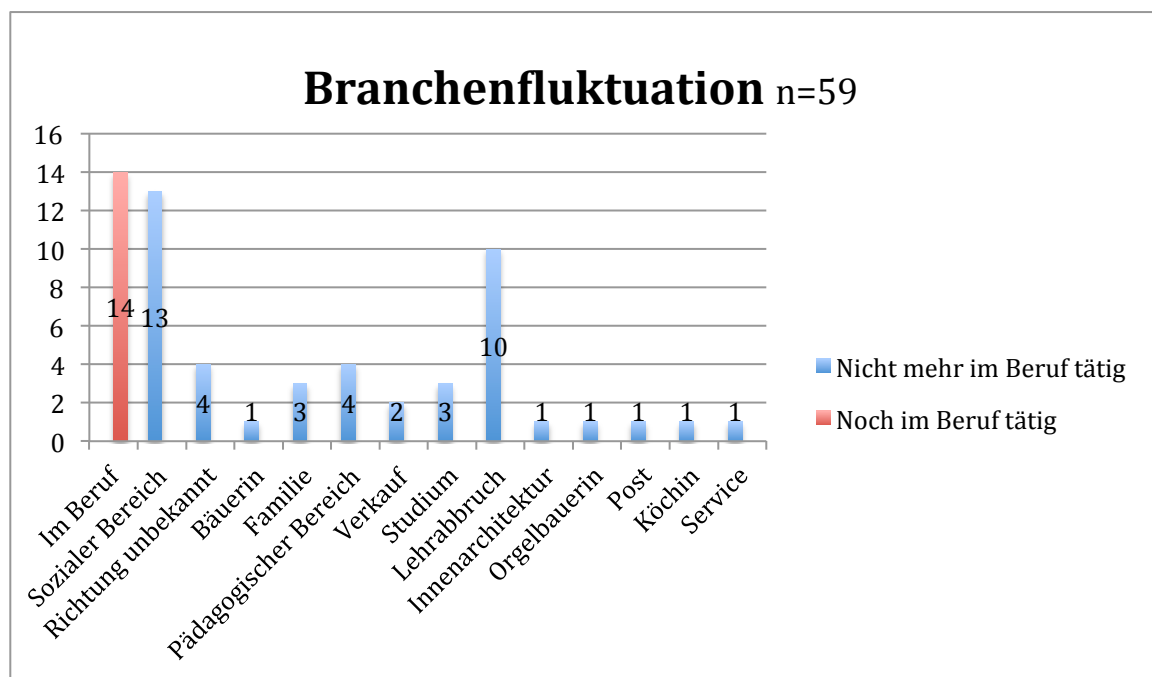


Abbildung 28: Branchenfluktuation



Besonders viele wechseln in den sozialen Bereich, in Berufe wie der Behindertenbetreuung, Kleinkindererzieherin, Therapeutin oder auch Krankenschwester. Auch relativ viele wechseln in pädagogische Berufe. Was negativ auffällt sind die 10 erwähnten Lehrtöchter welche die Lehre abgebrochen haben. Ebenfalls einige Nennungen sind, dass die Frauen den Beruf verlassen haben weil sie eine Familie gegründet haben.

## **6 Zusammenfassung Ergebnisse und Interpretation**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebungen zusammengefasst und unter Berücksichtigung des Literaturteils interpretiert. Dies soll einen raschen Überblick verschaffen, was in dieser Arbeit erreicht werden konnte. Basierend auf diesem Kapitel sollen die Handlungsvorschläge abgeleitet werden können.

Über alle Befragungen (1,2,3a und 3b) ist eine sehr hohe Rücklaufquote vorhanden. Dies lässt den Schluss zu, dass die Methoden der Erhebungen richtig gewählt wurden, aber auch, dass die Befragungen bei sehr hilfsbereiten Stichproben durchgeführt wurden.

Auf der Seite der Unternehmen sprechen vor allem kleine Betriebe, angefangene Arbeiten und eine grundsätzliche Skepsis, gegen das anbieten von Teilzeitstellen. Die gewonnenen Daten untermauern was in der Literatur gefunden wird, nämlich dass mehr Frauen als Männer Teilzeit angestellt sind. Rund die Hälfte der angetroffenen Schreinerinnen arbeiten Teilzeit. In mehr als der Hälfte der Betriebe arbeiten Frauen. Allerdings arbeiten die Meisten auf dem Büro in einer kaufmännischen Funktion und sind nicht gelernte Schreinerinnen. Schreinerinnen waren in dieser Stichprobe mit 4% nur wenige vorhanden. Werden in der Literatur Frauenanteile um die 15% in der Holzbranche und anderen Branchen des Bau und Industriesektors genannt, so sind darin mit grosser Wahrscheinlichkeit auch kaufmännisch angestellte Frauen genannt. Dies verfälscht etwas die Realität. Liest man 15% Frauenanteil in der Schreinerbranche, assoziiert man das als erstes mit 15% Schreinerinnen. Gegen das Anstellen von Frauen in Schreinereien sprechen nebst dem Fehlen von getrennten sanitären Einrichtungen auch eine mangelnde Anfrage von Schreinerinnen und körperliche Nachteile. Die körperlichen Faktoren sind bei allen Stichproben häufig genannt worden. Sie sind ein Faktor, welcher in der

Literatur so nicht gefunden wurde. Generell kann gesagt werden, dass das Bedürfnis nach Frauen dann grösser ist, wenn ihre Funktion körperlich weniger anstrengend ist. Es kann weiter gesagt werden, dass aus Sicht der Betriebe die Leistung und Performance der Schreinerinnen mit Weiterbildungen mehr in den Fokus gerät. Aus Sicht der Unternehmen sind die Hauptgründe für einen geringen Frauenanteil in den Weiterbildungen Familie, Branchenwechsel, Männerdomäne und das Fehlen von Teilzeitarbeit. Die meisten Betriebe haben Erfahrungen mit Schreinerinnen und sind ihnen gegenüber positiv eingestellt.

Auf der Seite der Angestellten kann zusammengefasst gesagt werden, dass sie Frauen gegenüber nicht negativ eingestellt sind. Allerdings sehen die Angestellten auch existierende Hürden für die Frauen wie beispielsweise das hohe Gewicht der Rohmaterialien und der Endprodukte in den Schreinereien. Die Angestellten haben mehr gute als schlechte Erfahrungen gemacht mit Schreinerinnen. Es wird aber seitens der Angestellten nicht explizit nach Schreinerinnen verlangt. Bei fiktiv angenommenen vorgesetzten Schreinerinnen legen die Angestellten den Fokus wie die Unternehmer mehr auf die Leistung und Performance als bei Schreinerinnen auf gleicher Hierarchiestufe. Frauen auf gleicher Stufe finden die Angestellten öfter positiv als Frauen in einer vorgesetzten Funktion. Verbesserungsvorschläge zu Gunsten eines höheren Frauenanteils gehen in die verschiedensten Richtungen. Von mehr Werbung machen, zu Werbung bringt nichts und weiteren Vorschlägen.

Vergleichend zwischen der Befragung der Unternehmer und der Befragung der Angestellten kann gesagt werden, dass die Frage nach den Erfahrungen mit Schreinerinnen sehr ähnlich, in eine positive Richtung gehen. Die Frage nach den Gründen des geringen Frauenanteils zeigt bei beiden Stichproben sehr ähnliche Ergebnisse. Familie und Kinder sind bei Beiden zusammen mit der Kategorie Branchenwechsel die am häufigsten genannten. Der Branchenwechsel der Frauen ist ein Faktor, welcher in der Literatur nicht gefunden wurde. Ein mangelndes Teilzeitangebot was bei den Unternehmern genannt wurde, wird von den Angestellten nicht angesprochen.

Die Ergebnisse der Interviews mit den Schreinerinnen lassen den Schluss zu, dass das Werken in der obligatorischen Schulzeit und Bezugspersonen der jungen

Mädchen einen Einfluss darauf haben, dass sie sich für den Beruf der Schreinerin entscheiden. Die Bezugspersonen üben dabei einerseits einen Einfluss aus, indem sie selber Schreiner sind und als Rollenmodell agieren, oder indem sie das Potential der Mädchen erkennen und den Beruf vorschlagen. Die meisten Schreinerinnen erleben das Schreinerin sein positiv. Sprüche sind kein grosses Thema, ausser auf der Baustelle. Die Ansprüche der Schreinerinnen an ihren Arbeitsort sind mehrheitlich deckungsgleich mit denen von der Literatur genannten, wie beispielsweise das Betriebsklima. Die Mehrheit der Befragten fühlt sich akzeptiert in den Schreinereien. Meist sind die Schreinerinnen bei Einzelpersonen nicht akzeptiert. Gegen den Entscheid eine Weiterbildung zu machen sprechen aus der Sicht der Frauen vor allem finanzielle Gründe und die Familie. In Kombination dieser Faktoren ist gemeint, dass Frauen sich scheuen die Investitionen in eine Weiterbildung zu tätigen weil sie unsicher sind, ob sie aufgrund mangelnder Teilzeitangebote den Beruf wegen der Familie verlassen werden und somit die Weiterbildung nicht mehr genutzt werden kann. Weiter ist ein Grund, dass die Schreinerinnen sagen sie wollen keine Weiterbildung machen, weil sie sich ja für den Beruf des Schreiners bewusst entschieden haben, weil genau Dieser ihnen gefällt. Würden sie eine Weiterbildung machen, so würden sie auf dem Büro landen und dies wollen sie nicht. Dafür eine Weiterbildung zu machen spricht der Faktor, als Frau körperlich nicht imstande zu sein, immer in der Werkstatt arbeiten zu können. Ebenfalls spricht für eine Weiterbildung, dass einige davon ausgehen mit einer Weiterbildung und der damit verbundenen Tätigkeit auf dem Büro eher die Chance zu haben, Teilzeit arbeiten zu können. Ein weiterer Grund ist die Selbstverwirklichung welche die Schreinerin veranlasst, eine Weiterbildung zu machen. Die Informationsbeschaffung über die Weiterbildungsanbieter und die möglichen Weiterbildungen stellen keine grosse Hürde dar.

Bei der Beurteilung des Modellvorschlags seitens der Schreinerinnen sind die Faktoren Arbeitsmodelle, männlich geprägte Unternehmenskultur, Familie, Kinder und Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten die mit dem grössten Einflusspotential.

Aus allen Befragungen zusammengefasst sind einige Vorteile aufgetaucht, welche den Schreinerinnen gegenüber den Männern zugeschrieben werden. Diese sind ein genaueres Arbeiten, eine bessere Ordnung und dass sie einen positiven Einfluss auf

das Betriebsklima haben. Sprüche und ein eher raues Arbeitsumfeld sind von den Schreinerinnen nicht als Hürde erlebt worden und wird von den Schreinerinnen nicht als Problem wahrgenommen, auch wenn sie bestätigen dass Sprüche existieren und dass das Arbeitsumfeld eher rau ist. Möglicherweise sind die Frauen welche befragt werden konnten die auch noch in der Branche sind, diejenigen, welche eher die „taffen“ sind und deshalb in der Branche geblieben sind, da eben das Arbeitsumfeld und beispielsweise die Männerkultur für sie kein Problem darstellen. Einige nennen sogar dass sie sich wohler fühlen als umgeben von Frauen. Möglicherweise wird die Branche aber von anderen Schreinerinnen genau wegen diesen Gründen verlassen. Es wäre spannend Schreinerinnen zu befragen, welche die Branche verlassen haben. Möglicherweise würde da die männliche Unternehmenskultur eher genannt.

## 7 Angepasster Modellvorschlag

Die Faktoren des Modellvorschlags (vgl. Kapitel 4) konnten weitestgehend bestätigt werden. Zusätzlich sind durch die eigenen Datenerhebungen neue aufgetaucht, welche in der Literatur nicht gefunden worden sind, oder zumindest nicht in dieser Art. Diese neuen Faktoren sind in das in Abbildung 29 angepasste Modell, welches weiterhin als Modellvorschlag zu sehen ist, integriert worden. Die neu hinzugefügten Faktoren sind rötlich hinterlegt. Es sind dies die Faktoren „Branchenfluktuation“, „körperliche Nachteile“, „Weiterbildungskosten“ und „kein Weiterbildungsinteresse“ bei den individuellen Faktoren. Mit „Branchenfluktuation“ ist die Tatsache gemeint, dass sehr viele Frauen den Beruf verlassen und so für eine Weiterbildung nicht mehr in Frage kommen. Die „körperlichen Nachteile“ umfasst, dass Schreinerinnen aufgrund körperlicher Nachteile den Beruf verlassen, aber auch dass sie von der Seite der Unternehmer auf Grund dessen weniger berücksichtigt werden bei den Einstellungsverfahren. Der Faktor Weiterbildungskosten umfasst, dass Weiterbildungen aus Sicht der Schreinerinnen relativ teuer sind und sie sich scheuen, diese zu machen weil sie unsicher sind, ob es sich finanziell lohnen wird. Der Faktor „Kein Weiterbildungsinteresse“ umfasst das generelle Desinteresse von Schreinerinnen, welche häufig argumentieren, dass sie ihren Traumjob als Schreinerin in der Werkstatt gefunden haben und nicht eine Weiterbildung machen wollen um nachher im Büro zu arbeiten. Neue Faktoren auf der Unternehmensseite sind die „Betriebsgrösse“ und die „Weiterbildungskosten“. Wobei „Betriebsgrösse“ meint, dass Betriebe Frauen teilweise deshalb nicht anstellen können, weil deren körperliche Defizite nicht kompensiert werden können aufgrund weniger Angestellten. Dass Betriebe die Schreinerinnen bei ihren Weiterbildungen teils finanziell nicht unterstützen ist im Faktor „Weiterbildungskosten“ vertreten.

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Individuelle Faktoren</b>                   | <b>Work Life Balance</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitarbeit</li> <li>• Frauen achten mehr auf Work Life Balance</li> </ul>   |
|  | <b>Sozialisation</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Ernährerrolle</li> <li>• Nicht Lebenslanges arbeiten</li> <li>• Selbstkonzept kollidiert mit Berufsbild</li> </ul>  |
|  | <b>Unterschätzung eigener Fähigkeiten</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringes Selbstvertrauen</li> <li>• Externes attribuieren von Erfolg</li> <li>• Geringe Motivation für Mint Berufe</li> </ul>   |
|  | <b>Geschlechtsspezifische Kompetenzen</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeiten</li> <li>• Leistungen</li> </ul>  |
|  | <b>Geringere Karriereorientierung</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibler Karriereverlauf</li> </ul>  |
|  | <b>Fehlende Vorbilder</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenmodelle (Branche, Betriebe)</li> <li>• Vorbilder (Branche, Betriebe)</li> <li>• Modelllernen</li> </ul>   |
|  | <b>Familie, Kinder</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikt zwischen Beruf und Familie</li> </ul>  |
|  | <b>Branchenfluktuation</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schreinerinnen verlassen den Beruf</li> </ul>   |
|  | <b>Körperliche Nachteile</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperlich fordernde Arbeit</li> </ul>  |
|  | <b>Weiterbildungskosten</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Weiterbildungskosten</li> </ul>  |
|  | <b>Kein Weiterbildungsinteresse</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumjob gefunden, will nicht ins Büro</li> </ul>   |
|  | <b>Interesse am Beruf</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzliches Interesse am Beruf</li> </ul>   |
| <b>Faktoren auf Unternehmensseite</b>          | <b>Betriebsklima, Organisationsklima</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung, Wertschätzung</li> <li>• Kollegiale Zusammenarbeit</li> <li>• Genderfaires Betriebsklima</li> </ul>  |
|  | <b>Männlich geprägte Unternehmenskultur</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männliche Machtspiele</li> <li>• Hohe Leistungsideologie</li> <li>• Anpassung der Frau an die Männliche Norm</li> <li>• Dominanzkultur</li> </ul>   |
|  | <b>Arbeitsmodelle</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitarbeit</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Hohe Präsenzzeit im Kader</li> </ul>  |
|  | <b>Betriebsgrösse</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Bedarf an Schreinerinnen</li> <li>• Körperliche nachteile der Frau nicht kompensierbar</li> </ul>  |
|  | <b>Weiterbildungskosten</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schreinerinnen werden finanziell nicht unterstützt</li> </ul>   |
|  | <b>Vorgesetzte</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer fördern Männer</li> <li>• Fehleinschätzung weiblicher Fähigkeiten</li> <li>• Benachteiligung bei der Weiterbildung</li> <li>• Frauen müssen mehr Leisten als Männer</li> <li>• Ungenügende Förderung durch Vorgesetzte</li> <li>• Mängel bei der Leistungsbeurteilung</li> </ul> |
|  | <b>Gleichstellungspolitik</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme zur Chancengleichheit nicht vorhanden</li> <li>• Programme zur Chancengleichheit fakultativ</li> <li>• Männer interessieren sich nicht für Gleichstellungspolitik</li> <li>• Psychologische Barrieren gegenüber Gleichstellung</li> </ul>                                     |
|  | <b>Bedürfnis nach Frauen</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedürfnis der Branche nach Frauen</li> </ul>  |
| <b>Gesellschaftliche Faktoren</b>              | <b>Medien</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung Geschlechterstereotypen</li> </ul>  |
|  | <b>Berufsbezogene Geschlechtsstereotypen</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsbezogene traditionelle Stereotypen</li> </ul>   |
|  | <b>Berufsbild Schreiner</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Männlich geprägt</li> </ul>   |
|  | <b>Fehlende Vorbilder</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenmodelle</li> </ul>  |
|  | <b>Sozialisation</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siehe individuelle Faktoren</li> </ul>  |
|  | <b>Bildungssystem</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede</li> </ul>  |
| <b>Faktoren seitens Weiterbildungsanbieter</b> | <b>Werbung, Präsenz</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsent sein bei Zielgruppe</li> </ul>  |
|  | <b>Verfügbarkeit von Informationen</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufwändige Informationsbeschaffung</li> </ul>   |
|  | <b>Gendergerechtigkeit</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechter Auftritt</li> </ul>   |

Abbildung 29: Angepasster Modellvorschlag (Eigene Darstellung)

## 8 Schlussfolgerungen Handlungsvorschläge

Aufgrund der vorliegenden Arbeit, der Literaturrecherche und den eigenen Erhebungen werden dem VSSM folgende Handlungsvorschläge gemacht, wie einem geringen Anteil an Frauen in Weiterbildungen auf der Stufe höhere Berufsbildung entgegengewirkt werden kann. Wie zu Beginn der Arbeit erwähnt, wurde im Forschungsprozess nicht zwischen Weiterbildungen auf Stufe höhere Berufsbildung und anderen Weiterbildungen in der Branche unterschieden. Die Handlungsvorschläge können aus der Sicht des Autors trotzdem als solche entgegengenommen werden, welche sich auf die Stufe höhere Berufsbildung beziehen.

- Die hohe Lehrabbruchquote seitens der Schreinerinnen sollte vom VSSM unter die Lupe genommen werden. Es sollten dazu Lehrabbrecherinnen befragt werden, aus welchen Gründen dies getan wurde. Aus der Sicht des Autors ist es sehr schade dieses Potential, welches anfänglich für den Beruf begeistert wurde, wieder zu verlieren. Möglicherweise wird den Schreinerinnen in den Schnupperlehren kein realistisches Berufsbild vermittelt. Diese früh vom Beruf verschwundenen Schreinerinnen sind potentielle Kandidatinnen für eine Weiterbildung.
- Der VSSM sollte das Thema Teilzeitarbeit an die Betriebe adressieren. Den Betrieben sollen die Vorteile des Anbietens von Teilzeitarbeit aufgezeigt werden. Dazu gehören für die Unternehmer höhere Motivation der Mitarbeiter, grössere Leistungsfähigkeit und weniger Absenzen. Dies kann beispielsweise mittels eines Beitrages in der Schreinerzeitung gemacht werden. Durch ein grösseres Angebot an Teilzeitstellen dürfte es gelingen, mehr Frauen in der Branche zu halten, ist es doch schade, wenn Mengen an zeitlichen und finanziellen Ressourcen in die Ausbildungen der Schreinerinnen investiert werden, diese dem Beruf aber nur für einige Jahre erhalten bleiben. Der höhere Frauenanteil in der Branche würde automatisch die Weiterbildungsquote erhöhen.
- Den Betrieben soll vermittelt werden dass sie, falls ein Bedürfnis vorhanden ist, die Frauen aktiv ermutigen sollen eine Weiterbildung zu machen. Auch die Schreinerinnen sollen ermutigt werden sich zu getrauen zu fragen, ob es möglich ist eine Weiterbildung zu machen und vom Betrieb unterstützt zu

werden. Wie auch in der Studie „Branchendemografie Schreinergerberbe“ gezeigt werden konnte, besteht ein Abwarten beiderseits. Die Schreinerinnen warten ab bis der Arbeitgeber auf sie zukommt und umgekehrt.

- Die Problematik der hohen Gewichte von Rohmaterialien und Endprodukten in der Branche sind eine ernstzunehmende Problematik, besonders für Frauen. Dies kann vom VSSM angegangen werden. Es ist schade wenn die Frauen die Branche aus diesem Grund verlassen. Der VSSM kann sich als Verband bei den Herstellern für gewichtsbewusste Materialgestaltung einsetzen.
- Rollenmodelle von Schreinerinnen, welche eine Weiterbildung gemacht haben sollen für die Schreinerinnen vom VSSM präsent gemacht werden. Dies kann beispielsweise in Form von Videos auf der Homepage des VSSM gemacht werden. Dies trägt nach der Literatur zu einem höheren Frauenanteil bei.
- Der VSSM soll sich für den obligatorischen Werkunterricht in der Schulzeit einsetzen. Somit kommen Frauen frühzeitig mit Holz und Handwerk in Kontakt und können dafür begeistert werden. Dies kann den Frauenanteil in der Branche erhöhen und somit auch ein höherer Anteil in den Weiterbildungen.
- In den Ausbildungsunterlagen für Berufsbildner sollte das Thema Selbstwertgefühl, besonders der Frauen, thematisiert werden. Feedback und Kritik welcher Schreinerinnen im Berufsalltag ausgesetzt sind sollen nicht das Selbstwertgefühl der Frauen gefährden, hat doch sowohl die Literatur als auch die eigene Erhebung gezeigt, dass Frauen eher ein Selbstwertgefühl haben welches sie Erfolge bei den Umständen suchen lässt und Misserfolge bei sich selber. Dies dürfte dazu führen, dass sich Frauen eher zutrauen eine Weiterbildung schaffen zu können.
- Es ist aus der Sicht des Autors denkbar, seitens des Verbandes ein Label zu entwickeln welches Betriebe, die besonders auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen und dies fördern, auszeichnet.

Insgesamt sind all die genannten Handlungsvorschläge im Sinne einer gendergerechten Branche. Sie dienen daher auch einem modernen Bild der Schreinerbranche, welches in die Bevölkerung transportiert wird. Dies trägt zum guten Image der Schreinerbranche und dem damit verbundenen VSSM bei.



## 9 Fazit

Die in dieser Arbeit verwendeten Methoden und das Vorgehen beim umsetzen Dieser hat sich rückblickend als ideal erwiesen zur Beantwortung der Fragestellung. Es konnten viele Faktoren sowohl in der Literatur als auch bei den eigenen Erhebungen gefunden werden, welche zum geringen Frauenanteil beitragen. Auch die Frage nach Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils konnte in Form von Handlungsvorschlägen beantwortet werden. Es wäre aus meiner Sicht ebenso möglich gewesen anstatt eines qualitativen, einen quantitativen Forschungsansatz zu verfolgen um die Fragestellung zu beantworten. Da das Forschungsfeld Schreinerbranche aber noch wenig erforscht ist hat sich eine qualitative, offene Herangehensweise welche es erlaubt neue Ergebnisse zu erzielen, angeboten. Für weiterführende Forschung in dem Bereich würde es sich anbieten, die in dieser Arbeit in Form des Modellvorschlages aufgeführten Faktoren in ein quantitatives Befragungsinstrument umzuwandeln und mittels einer breit gestreuten Umfrage in der Branche zu quantifizieren. Dies würde der in dieser Arbeit fehlenden Repräsentativität zu gute kommen. Es besteht aus Sicht des Autors ebenso weiterer Forschungsbedarf in Richtung der hohen Lehrabbruchquote. Auch die Gründe welche bei den Betroffenen zu einer hohen Branchenfluktuation führen sollen Gegenstand weiterer Forschungen sein. Wie bereits zu Beginn erwähnt, hat es sich als schwierig erwiesen, geeignete Literatur welche exakt die Fragestellung dieser Arbeit betrifft, zu finden. Ebenso war es schwierig in der Literatur ein fertiges Forschungsinstrument in Form einer passenden Interviewmethode zu finden. Es musste aus verschiedenen Interviewformen das Geeignete in den Interviewleitfaden integriert werden. Im Bezug auf Branchenblindheit muss der Autor etwas selbstkritisch sein. Möglicherweise sind einige Aspekte welche die Branche betrifft vom Autor als Grundwissen, welches nicht vorhanden sein kann, vorausgesetzt worden. Auf der anderen Seite hat es auch Vorteile, beispielsweise beim Umgang und bei der Akzeptanz bei den Stichproben Vorteile gehabt. In Form dieser Arbeit konnte ein erheblicher Beitrag für die Schreinerbranche geleistet werden, was sich beim Autor in Form einer grossen Zufriedenheit zeigt.

## Literaturverzeichnis

Baillod, Jürg, & Blum, Adrian. (2002). *Chance Teilzeitarbeit : Argumente und Materialien für Verantwortliche* (Vol. Band 18, Arbeitswelt). Zürich: Vdf, Hochschulverl. an der ETH.

Bürgisser, Margret, & Schweizerischer Arbeitgeberverband. (2003). *Frau und Karriere*. Zürich: Arbeitgeberverband.

Claus, Thomas. (2014). *Gender Management im Unternehmen : Bedarf, Implementierungsstrategien, Perspektiven* (Vol. Band 59, Leitfaden für die Bildungspraxis). Bielefeld: Bertelsmann.

Deloitte (2013). Talent & Diversity Management in deutschen Unternehmen. Ausgewählte Studienergebnisse. Verfügbar unter:  
[http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Germany/Local%20Assets/Documents/01\\_Consulting/2013/C-HCAS-Talent-Diversity-Studie-2013.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Germany/Local%20Assets/Documents/01_Consulting/2013/C-HCAS-Talent-Diversity-Studie-2013.pdf) [02.06.2015].

Dittmar, Norbert (2004) *Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien*. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Finsterwald, M., Schober, B., Jöstl, G., & Spiel, Ch. (2012). Motivation und Attribution: Geschlechtsunterschiede und Interventionsmöglichkeiten. In Stöger et al. (Hrsg.) *Mädchen und Frauen in Mint*. Berlin: Lit

Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Höpflinger, F., Hafner, D. & Gisin, S. (1997). *Jung sein im Betrieb. Ergebnisse einer Befragung im Zürcher Dienstleistungssektor*. Eine Studie im Auftrag der Zürcher Kantonalbank. Zürich.

Krucker, B. (2014). *Branchendemografie Schreinergerwerbe*. Verfügbar unter <http://www.hfb.ch/sites/default/files/hfb/attachments/download/branchendemografie.pdf> [03.06.2015].

Liebig, Brigitte. (1997). *Geschlossene Gesellschaft : Aspekte der Geschlechterungleichheit in wirtschaftlichen und politischen Führungsgremien der Schweiz*. Chur: Rüegger.

Littmann-Wernli, S., & Schubert, Renate. (2002). Frauen in Führungspositionen - Ist die "gläserne Decke" diskriminierend. In *Femina oeconomica* (pp. 105-123).

Mayring, Philipp. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse : Grundlagen und Techniken* (11., aktual. und überarb. Aufl. ed., Beltz Pädagogik). Weinheim: Beltz.

Nerdinger, Friedemann W, Blickle, Gerhard, & Schaper, Niclas. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3., vollst. überarb. Aufl. 2014 ed., Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Osterloh, M., & Folini, Elena. (2002). Die Verschwendung weiblichen Wissens : Ein Versuch zur Erklärung des Glass Ceiling Phänomens. In *Femina oeconomica* (pp. 125-141).

Sander-Mühlbacher, Eva Gudrun. (1997). *Von der Dominanz zur Partnerschaft : Neue Verständnisse von Gleichstellung und Management*. St. Gallen.

Schär Moser, M., Baillod J. & Amiet, B. (2000). *Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Mit Arbeitsmaterialien auf CD ROM*. Zürich.

Stöger, Heidrun. (2012). *Mädchen und Frauen in MINT : Bedingungen von Geschlechtsunterschieden und Interventionsmöglichkeiten* (Vol. Band 1, Lehr-Lern-Forschung). Berlin: Lit.

Ullrich, C. G. (1999). Deutungsmuster und diskursives Interview. *Zeitschrift für Soziologie*, 28: 437-438.

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (2014). *Karriereleiter. Aufsteigen zu neuen Horizonten*. Verfügbar unter [http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/BB/docs/WB/Broschuere\\_Karrierenleiter.pdf](http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/BB/docs/WB/Broschuere_Karrierenleiter.pdf) [03.06.2015].

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (2014). *Jahresbericht 2013*. Verfügbar unter [http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm\\_allgemein/PDF/vssm\\_jb13\\_low.pdf](http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm_allgemein/PDF/vssm_jb13_low.pdf) [03.06.2015].

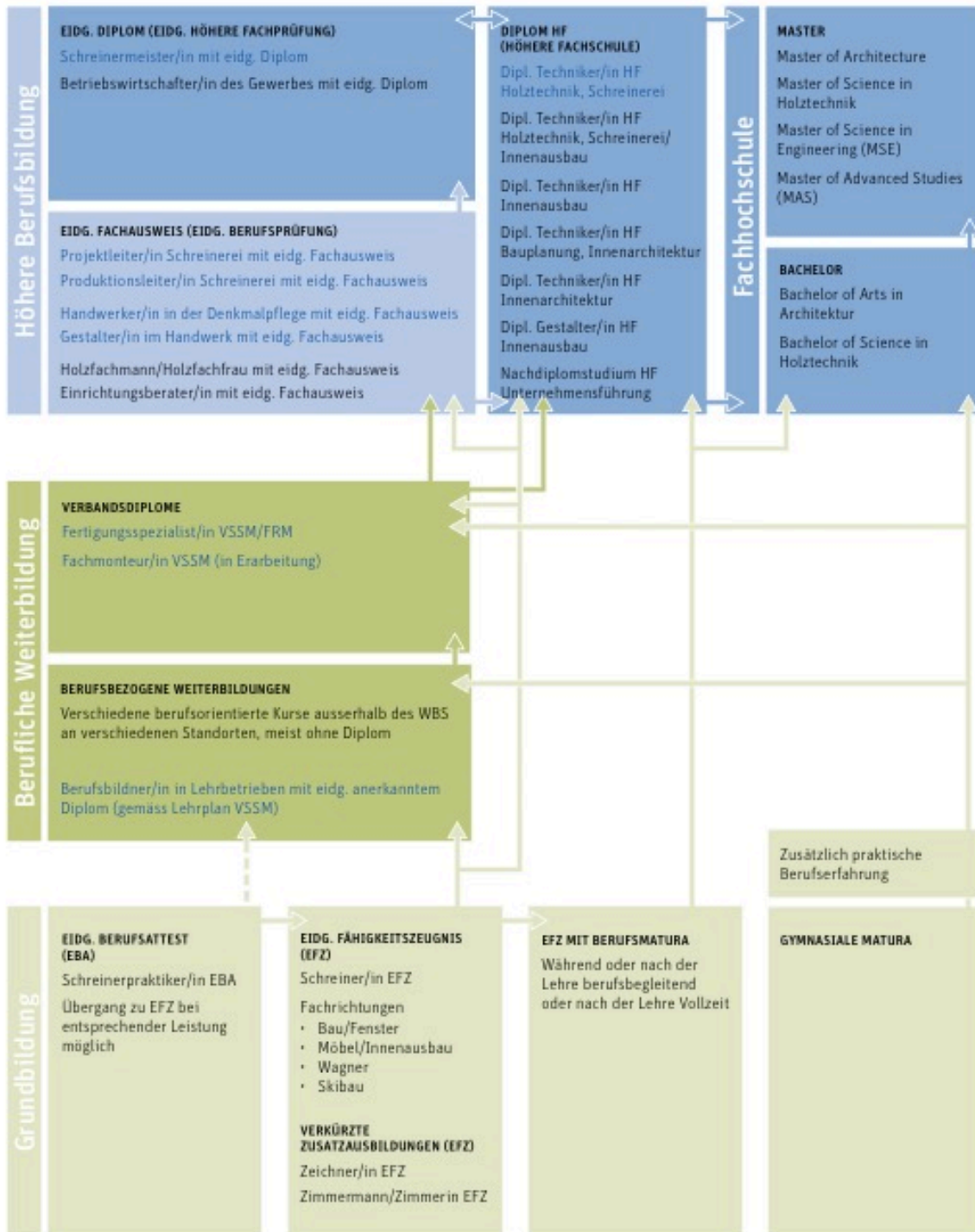
Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (2011). *VSSM Statuten*. Verfügbar unter [http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm\\_allgemein/PDF/vssm\\_statuten.pdf](http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm_allgemein/PDF/vssm_statuten.pdf) [03.06.2015].

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (2013). *VSSM Mitgliederwerbung*. Verfügbar unter [http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm\\_allgemein/PDF/vssm\\_mitgliederwerbung2013\\_neu\\_ohne\\_baugarantie.pdf](http://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/vssm_allgemein/PDF/vssm_mitgliederwerbung2013_neu_ohne_baugarantie.pdf) [03.06.2015].

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1: Organigramm Zentralsitz (Bildquelle: <a href="http://www.vssm.ch/de/ueber-den-vssm/organigramm-zentralsitz">http://www.vssm.ch/de/ueber-den-vssm/organigramm-zentralsitz</a> [26.05.2015]).....   | 3  |
| Abbildung 2: Forschungsprozess.....  | 6  |
| Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen (Quelle: Bundesamt für Statistik<br>Verfügbar unter:<br><a href="http://www.bfs.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html">www..bfs.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html</a> [02.06.2015])..... | 7  |
| Abbildung 4: Pyramide Einflussebene der Faktoren.....  | 21 |
| Abbildung 5: Modellvorschlag: Einflussfaktoren auf einen geringen Frauenanteil in<br>Weiterbildungen der Schreinerbranche (Eigene Darstellung).....  | 23 |
| Abbildung 6: Überblick eigene Datenerhebungen (eigene Darstellung) .....   | 25 |
| Abbildung 7: Vier Ansatzpunkte für die Überprüfung von Fragen in Interviews.....   | 28 |
| Abbildung 8: Frauenanteil detailliert.....   | 31 |
| Abbildung 9: Grund keine Frauen.....   | 32 |
| Abbildung 10: Teilzeitarbeit.....  | 32 |
| Abbildung 11: Grund kein Teilzeitangestellte .....   | 33 |
| Abbildung 12: Bedürfnis nach Schreinerinnen.....   | 34 |
| Abbildung 13: Bedürfnis nach Schreinerinnen mit Weiterbildung.....   | 34 |
| Abbildung 14: Gründe geringer Frauenanteil Unternehmer.....  | 36 |
| Abbildung 15: Erfahrungen mit Schreinerinnen Unternehmen.....  | 37 |
| Abbildung 16: Einstellung gegenüber Schreinerinnen.....  | 40 |
| Abbildung 17: Einstellung gegenüber vorgesetzten Schreinerinnen .....  | 41 |
| Abbildung 18: Erfahrungen mit Schreinerinnen Angestellte .....   | 42 |
| Abbildung 19: Gründe geringer Frauenanteil Angestellte .....   | 44 |
| Abbildung 20: Änderungsvorschläge .....  | 45 |
| Abbildung 21: Warum Schreinerin geworden.....  | 49 |
| Abbildung 22: Gründe Betriebswechsel .....   | 49 |
| Abbildung 23: Wie wurde das Schreinerin sein erlebt?.....  | 51 |
| Abbildung 24: Gründe keine Weiterbildung zu machen.....  | 52 |
| Abbildung 25: Gründe für Weiterbildung.....  | 53 |
| Abbildung 26: Vorstellung der Zukunft.....   | 54 |
| Abbildung 27: Stärke des Einflusses auf die Weiterbildung von Schreinerinnen.....  | 57 |
| Abbildung 28: Branchenfluktuation .....  | 58 |
| Abbildung 29: Angepasster Modellvorschlag (Eigene Darstellung).....  | 64 |

## Anhang

### Anhang A: Weiterbildungslandschaft Schreinerbranche. Quelle: VSSM Broschüre Karriereleiter



### Anhang B: Telefonliste Weiterbildungsanbieter

| Weiterbildungsanbieter  | Internetauftritt                                   | Kontakt  | Kontaktaufnahme/Datum         | Ergebnisse   |
|---|--|--|-------------------------------|--|
| Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau sowie höhere Fachschule Holz Biel | <a href="http://www.ahb.bfh.ch">www.ahb.bfh.ch</a> | Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau<br>Solothurnstrasse 102<br>Postfach 6096<br>CH-2500 Biel 6<br>T+41 32 344 02 02<br>officebiel.ahb(at)bfh.ch<br><br>Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau<br>Pestalozzistrasse 20<br>Postfach 1058<br>CH-3401 Burgdorf<br>T+41 34 426 41 41<br>office.ahb(at)bfh.ch | 19.03.2015<br>Tel. Frau Lauer | Hat Intern nachgefragt- wird nicht ausgewertet   |
| Höhere Fachschule Bürgenstock   | <a href="http://www.hfb.ch">www.hfb.ch</a>         | Höhere Fachschule Bürgenstock<br>Ober Trogen 3<br>6363 Bürgenstock<br>Tel 041 619 89 89<br>Fax 041 610 20 25<br>info@hfb.ch  | Tel. Frau Trötscher           | Verweist auf <a href="http://www.Branchendemographie.ch">www.Branchendemographie.ch</a><br>(Interessante Studie jedoch keine Aufteilung nach Frauen)<br><b>Falls kein erfolg nochmals tel.</b> |
| ibW höhere Fachschule Südostschweiz   | <a href="http://www.ibw.ch">www.ibw.ch</a>         | ibW Höhere Fachschule Südostschweiz<br>Gürtelstrasse 48 Gleisd<br>Postfach 354<br>7001 Chur<br>Telefon 081 403 33 33<br>E-Mail <a href="mailto:info(at)ibw.ch">info(at)ibw.ch</a><br><b>Schreinerweiterbildungen:</b><br>Kontaktperson   |                               |  |

## Anhang C: Interviewleitfaden Befragung 1 Unternehmer

| Befragung 1<br>Leitfadeninterview Unternehmer/ |                         |  | Firma Nr. _____  |  |                         |
|--|-------------------------|--|------------------|--|-------------------------|
| Frage  | Bezeichnung             | Frage text   | Antwort format   | Antwort  | Auswertung              |
| 1  | Teilnahme               | Guten Tag, Ich bin gelernter Schreiner und mache im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der FHNW eine Umfrage im Auftrag des VSSM zum Thema Frauen und Weiterbildung in der Schreinerbranche. Wären Sie bereit ca. 5-10min meine Fragen zu beantworten                                 | Ja/Nein Dichotom | Nein -weiter bei 2<br>Ja -weiter bei C               | Ja/Nein                 |
| 2  | Zustimmung MA Befragung | Schade, Dürfte ich aber allenfalls in den nächsten Wochen spontan in Ihrem Betrieb vorbeikommen und Einige ihrer Angestellten mit deren Einwilligung über das gleiche Thema jeweils ca. 5- 10 min befragen?  | Ja/Nein Dichotom | Nein -weiter bei A<br>Ja -weiter bei B               | Ja/ Nein                |
| A  | Verabschiedung          | Schade, ich wünsche ihnen noch einen schönen Tag   |                  |  |                         |
| B  | Verabschiedung          | Super, Ich wünsche ihnen noch einen schönen Tag  |                  |  |                         |
| C  | Erläuterung             | Super, Die Daten werden Anonym ausgewertet und Absolut Vertraulich behandelt. Es geht darum herauszufinden warum sich wenig Frauen weiterbilden lassen in der Schreinerbranche. Sie sind bei jeder Frage frei ob sie antworten wollen und können die Befragung jederzeit abbrechen |                  |  |                         |
| 3  | FA Ausrichtung          | In welchem Bereich ist die Firma tätig?<br>Fenster/Küchen/Ladenbau usw.  | Offen            |  | Kategorien bilden       |
| 4  | Betriebsgrösse          | Wie viele Personen arbeiten in ihrem Betrieb   | Ratio            | Anzahl: _____  | Kategorien Branchendemo |
| 5  | Angestellte Frauen      | Wie viel Frauen sind in Ihrem Betrieb angestellt? Inkl. Auszubildende  | Ratio            | Anzahl: _____ -weiter bei 7<br>Keine -weiter bei 6   | Anzahl                  |
| 6  | Grund keine Frauen      | Warum sind keine Frauen bei Ihnen angestellt   | Offen            | Weiter bei 12  | Kategoriensystem        |
| 7  | Funktionen Frauen       | In welchen Funktionen sind Frauen angestellt?<br>Bankschreinerin/ Avor/ Betriebsleitung Auszubildende  | Offen            |  | Kategorien bilden       |
| 8  | Anzahl pro Funktion     | Wie viele Frauen sind pro vorher genannte Funktion angestellt  | Ratio            | Bei Frage 7 eintragen                                | Kategorien mit Anzahl   |
| 9  | Weiterbildung           | Wie viele Frauen haben eine Weiterbildung gemacht?   | Ratio            | Anzahl: _____ -weiter bei 10<br>Keine -weiter bei 12 | Anzahl                  |
| 10   | Art der Weiterbildung   | Welche Weiterbildungen wurden absolviert<br>Schreinermeisterin/ Fertigungsspezialistin usw.  | Offen            |  | Kategorien bilden       |

|  |   |   |                      |   |                       |
|--|---|---|----------------------|---|-----------------------|
| 11   | Anzahl pro Art                          | Wie viele Frauen haben die vorher genannten Ausbildungen gemacht?   | Ratio                | Bei Frage 10 eintragen                            | Kategorien mit Anzahl |
| 12   | Teilzeit                                | Wie viele Personen arbeiten bei ihnen Teilzeit?   | Ratio                | Anzahl: _____-weiter bei 13<br>Keine -weiter 14   | Anzahl                |
| 13   | Teilzeit Frauen                         | Wie viele davon sind Frauen   | Ratio                | Anzahl: _____-weiter bei D<br>Keine -weiter bei D | Anzahl                |
| 14   | Grund Keine TZ                          | Warum keine Teilzeitangestellte?  | Offen                |   | Kategoriensystem      |
| <b>D Status</b> Wir sind schon fast am Ende der Befragung noch einige persönliche Fragen               |   |   |                      |   |                       |
| 15   | Bedürfnis nach Frauen                   | Sehen sie ein Grundsätzlich ein Bedürfnis nach Frauen in Schreinerereien. Besteht ein Bedürfnis nach Frauen in ihrem Betrieb  | Ja/Nein<br>Offen     |   | Kategoriensystem      |
| 16   | Bedürfnis nach Frauen mit Weiterbildung | Sehen sie ein Bedürfnis nach Frauen in Schreinerereien mit Weiterbildung  | Ja/Nein<br>Offen     |   | Kategoriensystem      |
| 17   | Gründe Frauenanteil                     | Was sehen sie für Gründe das trotz ca. 8-10 % Frauen Anteil nur ca. 2 % sich weiterbildet   | Offen                |   | Kategoriensystem      |
| 18   | Zustimmung MA Befragung                 | Darf ich in den nächsten Wochen spontan in Ihrem Betrieb vorbeikommen und Einige ihrer Angestellten mit deren Einwilligung über das gleiche Thema jeweils ca. 5- 10 min befragen? | Ja/Nein<br>Dichotom  | Ja -weiter bei E<br>Nein -weiter bei E            | Ja/ Nein              |
| <b>E Verabschiedung/ Danksagung</b> Vielen dank für ihre Teilnahmebereitschaft. Einen schönen Tag noch |   |   |                      |   |                       |
| Zusatz A   | Ehemals Frauen                          | Waren in Vergangenheit Frauen angestellt  | Ja/ Nein<br>Dichotom | Ja- weiter Zusatz B                               | Ja/Nein               |
| Zusatz B   | Erfahrungen                             | Wie waren ihre Erfahrungen damit  | Offen                | Ende  | Kategoriensystem      |

Feedback:

Besondere Vorkonnisse:

Interviewte Person:

Interviewer:

Ort:

Datum:

## Anhang D: Kategorisierung der Daten mittels Kommentarfunktion

The screenshot shows a list of survey responses for question 17, 'Gründe Frauenanteil'. The responses are:
 

- Keine perspektive für die Frauen. Weil männerdomäne. Schreinerinnen gehen eher richtung innenarchitektur/ innenausbau spezialisieren sich dort.
- Männerdomäne. Frauen könnten angst haben unter beschuss zu kommen. Könnten angst haben eventuell nicht akzeptiert zu werden.
- Hätte umgekehrt erwartet. Vielleicht familie eher daheim. TZ angebot beschränkt.
- Kein Grund. Findet eher komisch.
- Branchenwechsel. Weiterbildung dann andere Branche. Eher Männerbetrieb.
- Frauen entscheiden sich für Kinder. Frauen Orientieren sich anders, die guten gehen oft weg vom Schreinerberuf.

 To the right, there is a list of comments from 'richner reto' dated 25.4.15. The comments are:
 

- Kommentar: 1
- Kommentar: 11
- Kommentar: 1
- Kommentar: 3
- Kommentar: 3
- Kommentar: 4
- Kommentar: 5
- Kommentar: 6
- Kommentar: 7
- Kommentar: 4
- Kommentar: 2
- Kommentar: 2

 Red dashed lines connect the following words in the responses to their respective comment boxes:
 

- 'männerdomäne' to 'Kommentar: 11'
- 'innenarchitektur' to 'Kommentar: 1'
- 'innenausbau' to 'Kommentar: 3'
- 'spezialisieren sich dort' to 'Kommentar: 3'
- 'Männerdomäne' to 'Kommentar: 4'
- 'Frauen könnten angst haben' to 'Kommentar: 5'
- 'unter beschuss zu kommen' to 'Kommentar: 6'
- 'Könnten angst haben' to 'Kommentar: 7'
- 'eventuell nicht akzeptiert zu werden' to 'Kommentar: 4'
- 'Hätte umgekehrt erwartet' to 'Kommentar: 2'
- 'vielleicht familie eher daheim' to 'Kommentar: 2'
- 'TZ angebot beschränkt' to 'Kommentar: 2'
- 'Kein Grund' to 'Kommentar: 2'
- 'Findet eher komisch' to 'Kommentar: 2'
- 'Branchenwechsel' to 'Kommentar: 2'
- 'Weiterbildung dann andere Branche' to 'Kommentar: 2'
- 'Eher Männerbetrieb' to 'Kommentar: 2'
- 'Frauen entscheiden sich für Kinder' to 'Kommentar: 2'
- 'Frauen Orientieren sich anders' to 'Kommentar: 2'
- 'die guten gehen oft weg vom Schreinerberuf' to 'Kommentar: 2'



Gehen eher Richtung Kunstgewerbschule, gehen studieren. Haben ein Freund und Gründen Familie. Horizont wird anders festgelegt weg vom Beruf.

Nein weiss keine Gründe Abschreckung Handwerk. Gewicht. Die meisten haben dann Familie und werden Familiemanager.

1 Männerdomäne → → → → → → → → → → 4  
 2 Branchenwechsel → → → → → → → → → → 7  
 3 Angst akzeptiert zu werden → → → → → → → → → → 2  
 4 Überrascht hätte Gegenteil erwartet → → → → → → → → → → 3  
 5 Familie → → → → → → → → → → 13  
 6 TZ Angebot beschränkt → → → → → → → → → → 3  
 7 Kein Grund → → → → → → → → → → 3  
 8 Lohn → → → → → → → → → → 2  
 9 Falsche Frauen in der Branche → → → → → → → → → → 1  
 10 Machen Lehre nur weil man ja etwas lernen muss → → → → → → → → → → 1  
 11 Branchenwechsel Richtung Gestaltung / Innenarchitektur → → → → → → → → → → 3

richner reto 25.4.15 16:43  
 Kommentar: 2  
 richner reto 25.4.15 16:43  
 Kommentar: 11  
 richner reto 25.4.15 16:43  
 Kommentar: 2  
 richner reto 25.4.15 16:44  
 Kommentar: 5  
 richner reto 25.4.15 16:44  
 Kommentar: 7  
 richner reto 30.4.15 10:34  
 Kommentar: 12  
 richner reto 30.4.15 10:34  
 Kommentar: 5

## Anhang E: Interviewleitfaden Befragung 2 Angestellte

Firma Nr. \_\_\_\_\_  
Kandidaten Nr. \_\_\_\_\_

| Frage | Bezeichnung                       | Frage text   | Antwort format   | Antwort                                | Auswertung        |
|-------|-----------------------------------|--|------------------|--|-------------------|
| 1     | Teilnahme                         | Guten Tag, Ich bin gelernter Schreiner und mache im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der FHNW eine Umfrage im Auftrag des VSSM zum Thema Frauen und Weiterbildung in der Schreinerbranche. Wären Sie bereit ca. 5-10min meine Fragen zu beantworten                                 | Ja/Nein Dichotom | Nein -weiter bei A<br>Ja -weiter bei B | Ja/Nein           |
| A     | Verabschiedung                    | Schade, Ich wünsche ihnen noch einen schönen Tag   |                  |  |                   |
| B     | Erläuterung                       | Super, Die Daten werden Anonym ausgewertet und Absolut Vertraulich behandelt. Es geht darum herauszufinden warum sich wenig Frauen weiterbilden lassen in der Schreinerbranche. Sie sind bei jeder Frage frei ob sie antworten wollen und können die Befragung jederzeit abbrechen |                  |  |                   |
| 2     | Funktion                          | In welcher Funktion sind Sie tätig?<br>Bankschreiner/ Avor/ Maschinist   | Offen            |  | Kategorien bilden |
| 3     | Meinung Schreinerinnen            | Was halten Sie generell von Frauen in Schreinerereien?   | Offen            |  | Kategoriensystem  |
| 4     | Meinung Schreinerinnen Vorgesetzt | Was halten sie generell von Frauen als Vorgesetzte in Schreinerereien?   | Offen            |  | Kategoriensystem  |
| 5     | Zusammenarbeit Frauen             | Arbeiten Sie oder haben Sie schon mit Schreinerinnen zusammen gearbeitet?  | Ja/Nein          | Ja- weiter bei 6<br>Nein- weiter 7     | Ja/ Nein          |
| 6     | Erfahrungen                       | Was sind ihre Erfahrungen mit Schreinerinnen?  | Offen            |  | Kategoriensystem  |

|    |                           |   |          |                      |                  |
|----|---------------------------|---|----------|----------------------|------------------|
| 7  | Gründe Frauenanteil       | Was sehen sie für Gründe das trotz ca. 8-10 % Frauenanteil nur ca. 2 % sich weiterbildet.                                 | Offen    |                      | Kategoriensystem |
| 8  | Änderungsvorschläge?      | Was müsste sich ihrer Meinung nach ändern?  | Offen    |                      | Kategoriensystem |
| 9  | Alter                     | Wie alt sind Sie  | Ratio    |                      | Anzahl           |
| 10 | Geschlecht                | Geschlecht?   | Dichotom | Männlich<br>Weiblich | Anzahl           |
| C  | Status                    | Vielen dank wie sind am Ende der Befragung  |          |                      |                  |
|    | Schreinerinnen            | Kennen Sie gelernte Schreinerinnen welche noch auf Beruf arbeiten oder nicht und dessen Kontaktdaten Sie mir geben können | Name:    |                      |                  |
|    |                           |   | Kontakt: |                      |                  |
| D  | Verabschiedung/Danksagung | Vielen dank für ihre Teilnahmebereitschaft. Wünsche ihnen noch einen schönen Tag  |          |                      |                  |

Feedback:

Besondere Vorkommnisse:

Interviewte Person:

Interviewer:

Ort:

Datum:

Interviewdauer:

## Anhang F: Kategorisierung der Daten mittels Kommentarfunktion

The screenshot displays a list of interview transcripts on the left side, with red dashed lines connecting specific text segments to a list of comment boxes on the right. The comment boxes are red and contain the name 'richner reto', a timestamp, and a count of 'Kommentar: X'.

- Comment 1: richner reto 8.5.15 13:36, Kommentar: 1
- Comment 2: richner reto 8.5.15 13:42, Kommentar: 2
- Comment 3: richner reto 8.5.15 13:42, Kommentar: 2
- Comment 4: richner reto 8.5.15 13:36, Kommentar: 1
- Comment 5: richner reto 8.5.15 13:58, Kommentar: 7
- Comment 6: richner reto 8.5.15 13:36, Kommentar: 1
- Comment 7: richner reto 8.5.15 13:42, Kommentar: 2
- Comment 8: richner reto 8.5.15 13:49, Kommentar: 1

|  |  |  |
|--|--|--|
| körperlich zu anstrengend  |  | richner reto 8.5.15 13:57<br>Kommentar: 4  |
| Viele wechseln die Branche. Spontan nicht. Belastung und anforderung hoch körperlich   |  | richner reto 8.5.15 13:46<br>Kommentar: 2  |
| Schreinerberuf wenig frauen. Jede macht weiterbildung  |  | richner reto 8.5.15 13:57<br>Kommentar: 4  |
| Schreinerberuf wenig frauen. Jede macht weiterbildung  |  | richner reto 8.5.15 13:46<br>Kommentar: 2  |
| Familie Kind grösster Grund. Eigentlich nicht sehe keine Gründe. Mann könnte sagen sie schaffen es nicht weil zu wenig handwerklich begabt aber dies wäre ein vorurteil. |  | richner reto 8.5.15 14:06<br>Kommentar: 10 |
|  |  | richner reto 8.5.15 13:41<br>Kommentar: 1  |

|   |                     |    |
|---|---------------------|----|
| 1 Familie, Kinder                                     | → → → → → → → → → → | 16 |
| 2 Branchenwechsel aufgrund Körper                     | → → → → → → → → → → | 12 |
| 3 Weiterbildungen dauern lang                         | → → → → → → → → → → | 1  |
| 4 Branchenwechsel                                     | → → → → → → → → → → | 7  |
| 5 Branchenwechsel aufgrund schlechter Erfahrungen     | → → → → → → → → → → | 2  |
| 6 Branchenwechsel Richtung Gestaltung Innendekoration | → → → → → → → → → → | 2  |
| 7 Merken das sie überfordert sind                     | → → → → → → → → → → | 1  |
| 8 Verwundert Gegenteil erwartet                       | → → → → → → → → → → | 1  |
| 9 Beruf gefällt nicht                                 | → → → → → → → → → → | 1  |

## Anhang G: Interviewleitfaden Befragung 3a Schreinerinnen

### Interviewleitfaden Schreinerinnen

Kandidaten Nr:  
Alter:

A) Du/ Sie klären

B) Erläuterung

- Schreiner/ FHNW Olten/ Arbeits- Organisations- und Personalpsychologie/ Bachelorarbeit/ Frauen und Weiterbildung in der Schreinerbranche/ Praxispartner VSSM.
- Dauer ca. 30-60min
- Vertraulich/ Anonymisiert an VSSM
- Aufnahmegerät zwecks Auswertung/ werden gelöscht
- 1. Interviewteil mit Fragen
- 2. Beurteilung/ Validierung Mind Map

Einverstanden? \_\_\_\_\_

C) Fragen?

### 1. Warum bist du Schreinerin geworden? Warum hast du dich dazumals für diesen Beruf Entscheiden? Erzähl

Wie auf den Beruf gekommen?

Schlüsselerlebnis?

War er dann tatsächlich so wie du es dir vorgestellt hast? was war anders?

Was war anders?

### 2. Was waren nach der Schreinerlehre deine weiteren Stationen im Berufsleben und Privatleben?

Heirat/

Andere Berufe

Kinder

Andere Betriebe

Familie

Auszeiten/ Sprachaufenthalte

### 3. Wie hast du das Schreinerin sein in den unterschiedlichen Betrieb erlebt? Beschreibe mir das bitte.

Betriebsklima/ Arbeitsklima

Akzeptanz/ Sprüche/ Mobbing

Anerkennung/ Mehr Leisten

**4. Welche Ansprüche hast du an deinen Arbeitsort damit du dich wohl fühlst?**

Arbeitsklima/ Betriebsklima/Kollegiale Zusammenarbeit/ Anerkennung/ Work Life/ Kommunikativ  
Wurden diese in den Schreinereien erfüllt?  
Welche? Welche nicht?

**5. a Warum hast du dich für oder gegen eine Weiterbildung im Schreinerberuf entschieden? Was war ausschlaggebend? Schlüsselerlebnis?**

Individuelle (Familie,  
Unternehmerseite (Wenig gefördert,  
Gesellschaft  
Weiterbildungsanbieter

**5. b Was hätte anders sein müssen oder was müsste ändern das du eine Weiterbildung machen würdest?**

**6. Warum hast du den Beruf/ Branche gewechselt? Was war ausschlaggebend? Schlüsselerlebnis?**

Individuell  
Unternehmen  
Gesellschaft

**7. Warum bist du nach der Elternzeit nicht mehr in den Beruf zurück? Was war ausschlaggebend? Schlüsselerlebnis**

Tz fehlt?

**8. Wie stellst du dir deine Zukunft vor Privat?**

Welche Frau würdest du gern sein?  
Kinder Ja Nein/ Hausfrau/ TZ angestellt  
Weiterbildung? Branchenwechsel?

C) Anmerkungen? Noch etwas zu ergänzen

D) Ende

**Anhang H: Transkriptionsleitfaden Befragung 3a**

## Layout

### Texverarbeitungsprogramm

Schrift  
Rand  
Zeilennummer  
Zeilenabstand  
Zeilenausrichtung  
Seitenzahlen  
Absatzformatierung  
Kopfzeile

### Word

Times New Roman  
links 2, rechts 5  
5, 10, 15 etc. jede Seite neu  
1.5  
links  
oben rechts  
eingerückt 1cm  
Interview Code-Nr.

## Text

### Interviewer

Befragte  
Pausen  
Nichtverbale Äusserungen  
Geräusche

### I

B  
pro Sekunde ein Punkt= ...(oder Zeitangabe)  
in runder Klammer angeben (I lacht)  
in spitzer Klammer angeben >Telefon  
klingelt<

### Gesprächsgenerierte Beiträge

Auffällige Betonung  
Auffällig leise  
Unverständliches  
Vermuteter Wortlaut  
Sehr gedehnte Sprechweise  
Anonymisierung

als normaler Text= mhm, ääh  
unterstreichen= Fisch  
kursiv= *Fisch*  
als Punkt in Klammer= (...) 1Punkt/sek  
in Klammer schreiben= (Fisch)  
mit Leerzeichen= F i s c h  
gross in runden Klammern= (NAME DER  
FIRMA)

### Sprache

Die Interviews welche in Mundart aufgezeichnet wurden werden unter Beibehaltung sprachlicher Besonderheit in Schriftsprache transkribiert.

## Anhang I: Inhaltsanalyse Interviews

Transkribiertes Interview Material:

- I: → so aus als ob- als ob es gehen würde. ¶
- B: → Gut. ¶
- I: → Genau. Jetzt mal als Einstiegsfrage. Warum bist du Schreinerin geworden? Warum hast du dich damals für diesen beruf entschieden? ¶
- 5 B: → Also ich bin ja eigentlich (I: kannst frei erzählen) darauf gekommen weil mein Vater hat auch eine Schreinerei (I: mhm) und äh da bin ich eigentlich schon ganz, ganz früh mit dem Schreinerberuf also ähm- er hat selbständig eine Schreinerei. Also sprich ich bin ganz jung schon mit auf den Bau (I: mhm) ähm und habe gehandlangert bei ihm und irgendwann ist mal die
- 10 frage gekommen was ich halt auch machen will. Und dann hat er gesagt, ja mach doch Schreiner. Da habe ich gefunden hei ich mache das sicher nicht, weil schlussendlich habe ich das jetzt 15, 16 Jahre gemacht. Das mach ich sicher nicht (I: mhm). Bin ich aber trotzdem schnuppern gegangen. Da habe ich gemerkt da sind- ist ja ganz etwas anderes als das was ich bisher gemacht habe. Sprich Handlanger und mach dies und mach
- 15 das und doch noch- Da habe ich sagen müssen, doch das ist- das ist okay, (I: mhm) das mache ich. Und dann habe ich mich- bin ich an zwei Orten schnuppern gegangen. Und bei einem Ort hat es mir extrem gut gefallen und habe dann ähm, mich dort beworben. Und dann hat er gesagt ja- habe ich die Real aber noch gehabt (I: mhm) und dann hat er gesagt er möchte lieber eine Sekschülerin, er nimmt keine Realschülerin. Dann habe ich noch einmal etwas Gas gegeben und bin dann in die Sek rauf und habe dann die Lehrstelle bekommen. ¶
- I: → An diesem Ort? ¶
- 25 B: → An diesem Ort wo ich- mein Wunschbetrieb eigentlich. (I: mhm) ja so bin ich dann halt dazu gekommen. (I: mhm) ¶
- I: → Jetzt auch gerade da in den Schnupperlehren, wie hast du das dort so erlebt, das Klima? Also weil du- (B: eine Frau bin) als weibliche Person. ¶
- 30 B: → Also ich habe- ich muss ehrlich sagen ich habe- ich würde eher sagen- ich sage immer ich habe nur vorteile gehabt als Frau. (I: mhm) ähm natürlich was halt ist, am Anfang musst du dich etwas, weißt du- magst du das

Zusammenfassung mittels Kommentarfunktion und Zuteilung Kategoriennummer:

I: → Genau. Jetzt mal als Einstiegsfrage. Warum bist du Schreinerin geworden?  
 Warum hast du dich damals für diesen Beruf entschieden? ¶

5 B: → Also ich bin ja eigentlich (I: kannst frei erzählen) darauf gekommen weil  
 mein Vater hat auch eine Schreinerei (I: mhm) und äh da bin ich eigentlich  
 schon ganz, ganz früh mit dem Schreinerberuf also ähm) er hat selbständig  
 eine Schreinerei. (Also sprich ich bin ganz jung schon mit auf den Bau (I:  
 mhm) ähm und habe gehandlangert bei ihm) und irgendwann ist mal die  
 10 frage gekommen was ich halt auch machen will. (Und dann hat er gesagt, ja  
 mach doch Schreiner). Da habe ich gefunden hei ich mache das sicher  
 nicht, weil schlussendlich habe ich das jetzt 15, 16 Jahre gemacht. Das  
 mach ich sicher nicht (I: mhm). Bin ich aber trotzdem schnuppern  
 gegangen. (Da habe ich gemerkt da sind- ist ja ganz etwas anderes als das  
 15 was ich bisher gemacht habe). Sprich Handlanger und mach dies und mach  
 das und doch noch. Da habe ich sagen müssen, doch das ist- das ist okay,  
 (I: mhm) das mache ich. Und dann habe ich mich- bin ich an zwei Orten  
 schnuppern gegangen. Und bei einem Ort hat es mir extrem gut gefallen.

richner reto 21.5.15 10:25  
 Kommentar: Vater hat Schreinerei ¶  
 1 ¶

richner reto 21.5.15 10:25  
 Kommentar: Ganz früh mit Schreinerberuf in Kontakt ¶  
 2 ¶

richner reto 21.5.15 10:26  
 Kommentar: Ganz früh mitgeholfen als Schreiner ¶  
 5 ¶

richner reto 21.5.15 10:26  
 Kommentar: Vater schlägt Beruf vor ¶  
 3 ¶

richner reto 21.5.15 13:30  
 Kommentar: Ablehnung des Berufs ¶  
 ¶

richner reto 21.5.15 13:30  
 Kommentar: Trotzdem Schnuppern gegangen ¶  
 ¶

richner reto 21.5.15 13:30  
 Kommentar: Deckt sich positiv nicht mit den erwartungen ¶  
 ¶

richner reto 21.5.15 13:30  
 Kommentar: Für Beruf entschieden ¶  
 ¶

Kategoriensystem und Zusammenfassung von Faktoren:

**1. Warum bist du Schreinerin geworden? Warum hast du dich dazumal für diesen Beruf entschieden?**

- 1. Vater hat Schreinerei/ Großvater/ Onkel ist Schreiner → 3
- ~~2. Als Kind schon mit Beruf in Kontakt gekommen. → 1~~
- 3. Vater/ Lehrer schlägt Beruf vor. → → → 2
- 4. Schnupperlehre als Schreiner hat gefallen/ am besten → 8
- ~~5. Handwerklich mitgeholfen als Kind → → → 3~~ In Kat. 6 Integriert
- 6. Schon immer gern mit Holz gearbeitet/ fasziniert → → 4
- 7. Hat sich gut angestellt bei der Arbeit mit Holz → → 3
- 8. Wollte in der Schule schon Schreinerin werden → → 2
- 9. Verschiedene Berufe geschnuppert → → → 5
- 10. Werken in der Schule sehr gefallen → → → 4
- 11. Wollte keinen Büro-job → → → 2
- 12. Konnte es in der Schule besser mit Männern → → 1
- ~~13. Hat auch andere berufe überlegt → → → 1~~
- 14. Man sieht ein Endergebnis → → → 2
- 15. Ist kreativ → → → 2
- 16. Beruf sehr vielseitig → → → 2
- 17. Nichts anderes interessiert als Schreiner → → 1

**Zusammenfassung**

- 1. Bezugsperson ist Schreiner → → → 3
- 3. Bezugsperson schlägt Beruf vor → → → 2
- 4. Positive Schnupperlehre → → → 8
- 6. Als Kind gern mit geholfen handwerklich → → → 5
- 7. Gut angestellt bei der Arbeit mit Holz → → → 3
- 8. Berufswunsch schon immer gehabt → → → 2
- 9. Verschiedene Berufe geschnuppert → → → 5
- 10. Werken in der Schule → → → 4
- 11. Kein Büro-Job → → → 2

**Anhang J: Erhebungsinstrument Befragung 3b Schreinerinnen**





1= kleiner Einfluss  
2= mittlerer Einfluss  
3= grosser Einfluss