

AUSBILDUNGSSITUATION VON JUNGEN FRAUEN IN HANDWERKLICH- TECHNISCHEN BERUFEN

Endbericht

Nadja Bergmann, Lisa Danzer und Barbara Willsberger (L&R Sozialforschung) in Kooperation mit Regine Wieser

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit Regine Wieser im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Februar 2017

Inhalt

Zusammenfassendes Resümee – Executive Summary	3
Vorbemerkung	10
1 Frauen in Lehrberufen – ein Datenüberblick	13
2 Fokus auf Frauen in handwerklich-technischen Lehrberufen	17
2.1 Lehrabschlüsse und Lehrabbrüche allgemein	19
2.1.1 Kennzahlen zu “Drop-out“-Fällen	20
2.2 Situation von Frauen in handwerklich-technischen Berufen: Lehrabschlüsse und Lehrabbrüche	23
2.2.1 Berufsgruppe Bau/Architektur/Gebäudetechnik	24
2.2.2 Berufsgruppe Chemie/Kunststoff	25
2.2.3 Berufsgruppe Elektrotechnik/Elektronik	26
2.2.4 Berufsgruppe Holz/Glas/Papier/Keramik	26
2.2.5 Berufsgruppe Informatik/EDV/Kommunikationstechnik	27
2.2.6 Berufsgruppe Maschinen/Fahrzeuge/Metall	27
2.2.7 Berufsgruppe Transport/Verkehr/Lager	28
2.2.8 Berufsgruppe Gesundheit/Medizin/Pflege	29
2.2.9 Handwerklich-technische Lehrberufe im Rahmen einer ÜBA	29
2.3 (Geschlechtsspezifische) Unterschiede zwischen handwerklich- technischen Lehrberufen	30
2.4 Exkurs Arbeitsmarktsituation	32
3 Berufswahl	34
3.1 Zufriedenheit mit Ausbildungs- und Berufswahl	39
4 Situation in der Berufsschule	40
4.1 „Exotinnen“ im Schulbetrieb?	40
4.2 Berufsschule und Benotung	43
4.3 Hard Fact: Infrastruktur in den Berufsschulen und Berufsschulinternaten Exkurs Arbeitskleidung	48 49
4.4 Bewertung der bestehenden Unterstützungsleistungen	50
4.5 Zufriedenheit mit Ausbildung in Berufsschule	52
5 Situation in den Betrieben	54
5.1 Mädchen in Handwerk & Technik – von der Pionierin zum gewohnten Bild?	55
5.2 Zugang von Mädchen zum konkreten handwerklich-technischen Lehrberuf bzw. Betrieb	56
5.3 Auswahlbegründung für die Aufnahme von Mädchen seitens der Betriebe	57
5.3.1 Positive Erfahrungen mit Mädchen/jungen Frauen in den befragten handwerklich-technischen Betrieben	57

5.3.2	Trotzdem werden Hindernisse gesehen, Mädchen/junge Frauen in handwerklich-technischen Betrieben aufzunehmen	60
5.4	Prinzipielle Vor- und Nachteile für Mädchen in handwerklich-technischen Berufen	63
5.4.1	Belästigungen und fehlende Akzeptanz als Nachteil für die Mädchen	63
5.4.2	Bessere Beschäftigungs- und Verdienstchancen als Vorteile für die Mädchen	65
5.5	Was wird bereits getan zur Unterstützung der Mädchen?	66
6	Situation in der ÜBA	69
6.1	Mehr Mädchen in handwerklich-technischen Ausbildungen im Rahmen der ÜBA?	69
6.1.1	Wie kommen Mädchen zu handwerklich-technischen Lehrberufen im Rahmen der ÜBA?	71
6.1.2	Geschlechtssensible Ausgestaltung der Ausbildungsteile im Rahmen der ÜBA?	72
6.1.3	Gestaltung der Schnittstelle ÜBA – Betrieb	74
7	Initiativen zum Thema: Mädchen in handwerklich-technischen Berufen mit Fokus auf Berufsschule und überbetriebliche Angebote	76
7.1	Mädchen an HTLs – allgemeine Empfehlungen und Projektbeispiele	76
7.2	Materialien für PädagogInnen (Schwerpunkt Berufsschule) und TrainerInnen	79
7.3	Angebote von Mädchen- und Burschenberatungsstellen	80
7.4	FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) des AMS	82
7.5	Das E-Mentoring-Programm „CyberMentor“ in Deutschland	82
8	Handlungsoptionen	84
8.1	Ideen für prioritäre Maßnahmen mit Fokus auf den Berufsschulbereich	84
8.2	Vorschlag für eine prioritäre Maßnahmen mit Fokus Zu-/Übergang von Mädchen in Betriebe	88
8.3	Weitere Handlungsoptionen in den Bereichen Berufsschule und Betriebe	90
	Fokus Berufsschule	90
	Handlungsoptionen für Berufsschule und/oder Betrieb	92
	Handlungsoptionen auf Betriebsebene	92
8.4	Weitere Handlungsoptionen im Bereich Berufsorientierung	93
8.5	Handlungsoptionen im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung	95
9	Literatur	97

Zusammenfassendes Resümee – Executive Summary

„Bei mir ist es in der Berufsschule kein Thema, weil ich bin das einzige Mädchen bei 30 Burschen, seit vier Jahren. Am Anfang habe ich mich schon sehr durchsetzen müssen, das war nicht ganz schön, teilweise.“ (FG_L)

„Mittlerweile bist du kein exotischer Betrieb mehr, wenn du Mädchen ausbildest. Das war vielleicht vor 15 Jahren noch so. Mittlerweile ist das eigentlich ganz normal. Heute wirst du eher dann schief angeschaut, wenn du nicht schon einmal in deiner Laufbahn einen weiblichen Lehrling gehabt hast.“ (BI_6)

Frauen in handwerklich-technischen Berufen werden nach wie vor nicht als „selbstverständlich“ im System der Lehrausbildung angesehen – weder hinsichtlich einer „selbstverständlichen“ Berufswahlentscheidung noch bezogen auf die schulische und betriebliche Ausbildungssituation. Einerseits sprechen die Zahlen und Fakten für sich, die noch immer auf einen stark geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt in Österreich verweisen und gerade im Lehrlingsbereich eine besonders augenfällige Ausprägung geschlechtstypischer Berufswahlprozesse aufzeigen. Andererseits untermauern Untersuchungen die komplexen Prozesse im Vorfeld der Berufswahl, die eher geschlechtstypischen Berufswahlprozessen, denn wirklich offenen Prozessen förderlich sind.

Wie sieht die konkrete Situation in Berufsschule, Betrieb oder überbetrieblicher Einrichtung für junge Frauen aus? Da Forschungen bislang vor allem auf die betriebliche Ebene fokussierten, haben wir den Schwerpunkt der Untersuchung auf den bislang eher wenig beleuchteten Bereich der Berufsschule sowie der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) gelegt, aber Betriebe einbezogen.

Grundlegendes Ziel der vorliegenden Studie war es, zentrale Ansatzpunkte dafür zu finden das duale Ausbildungssystem für beide Geschlechter gleichermaßen zu einem unterstützenden Ausbildungsort zu machen.

Mit welchen Methoden wurde die Studie umgesetzt?

Im Rahmen der Studie wurde auf eine Vielzahl sich ergänzender Erhebungsinstrumente gesetzt:

- Am Beginn stand eine **quantitative Datenauswertung**, die neben der Entwicklung des Mädchenanteils in handwerklich-technischen Berufsfeldern auch detaillierter einzelne Lehrberufe, geschlechtsdifferenzierte Abbruchquoten und Quoten positiver Lehrabschlussprüfungen beinhaltet.
- Darauf aufbauend wurde eine **umfangreiche qualitative Erhebung in Berufsschulen sowie überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Betrieben** mittels Fokusgruppen und Einzelinterviews durchgeführt. Interviewt bzw. diskutiert wurde mit Gruppen weiblicher Lehrlinge in handwerklich-technischen Berufen (in einer Gruppe auch mit Burschen), mit VertreterInnen aus Berufsschulen, Betrieben, der überbetrieblichen Lehre sowie mit ExpertInnen (SozialpartnerInnen, Landes- und Stadtschulrat, Mädchenberatungsstellen, sozialpädagogischen Projekten, etc.). Insgesamt wurden Interviews und Diskussionen mit 44 Jugendlichen, 13 ExpertInnen, 33 VertreterInnen aus Berufsschulen, Betrieben sowie überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen geführt.

- Mit **zwei Mädchenberatungsstellen** – mafalda und sunwork – wurden in mehrtägigen Entwicklungswerkshops zudem konkrete Handlungsoptionen erarbeitet.
- Ergänzend zu den qualitativen Erhebungsschritten wurden mögliche nationale und internationale **Good Practice-Ansätze** zur Förderung von Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen (Fokus Berufsschule) recherchiert.
- Die Ergebnisse all dieser Schritte wurden zu Handlungsoptionen verdichtet, die mit ausgewählten **BerufsschulvertreterInnen in Graz und Wien diskutiert** wurden.
- Abschließend wurden im Rahmen von **Reflexionsworkshops** mit ExpertInnen aus dem Berufsschulbereich, der ÜBA, dem AMS, von Sozialpartnereinrichtungen, Beratungseinrichtungen und Betrieben die Gesamtergebnisse diskutiert und auf deren Praxisrelevanz überprüft.
- Das gesamte Forschungsvorhaben wurde durch eine **Steuerungsgruppe**, die sich aus VertreterInnen des Sozialministeriums (als Auftrag gebende Stelle), des BMB und des AMS zusammensetzte, begleitet.

Welche sind nun die zentralen Ergebnisse der Studie?

Leicht steigende Mädchenanteile bei enormen Unterschieden zwischen den Lehrberufen

Die **quantitative Datenauswertung** verdeutlicht, dass es in punkto Frauenanteilen an den technisch-handwerklichen Lehrberufen in den letzten Jahren eine **(sehr) leichte Tendenz nach oben** gibt. Zudem ist es wichtig festzuhalten, dass es für Mädchen und junge Frauen **„den“ handwerklich-technischen Lehrberuf nicht gibt**. In manchen handwerklich-technischen Berufsgruppen, etwa Chemie/Kunststoff oder Transport/Verkehr/Lager, machen Mädchen mittlerweile ein knappes Drittel der Lehrlinge aus. In anderen Berufsgruppen beträgt der Anteil von Mädchen noch immer unter 10% (Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Holz/Glas/Papier/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik sowie Maschinen/Fahrzeuge/Metall) oder sogar unter 5% (Elektrotechnik/Elektronik).

Werden zur Analyse nicht Berufsgruppen, sondern einzelne Berufe herangezogen, stellt sich die Situation noch differenzierter dar: **0,7%** der MaurerInnen-Lehrlinge sind Mädchen, 1,2% der Installations- und Gebäudetechnik-Lehrlinge, 3% der Kraftfahrzeugtechnik-Lehrlinge – um die Extrembeispiele am „unteren Ende“ zu nennen. Andere, ehemals untypische Frauenberufe sind hingegen schon kaum mehr als solche zu bezeichnen, da hier der Frauenanteil bereits deutlich gestiegen ist. Beispiele hierfür sind Werkstofftechnik, Technische ZeichnerIn und Bautechnische ZeichnerIn. Hier liegen die Mädchenanteile bei rund **einem Drittel**.

Auffallend ist, dass Mädchen in jenen Lehrberufen, in denen sie in extremer Unterzahl sind, die aber gleichzeitig quantitativ relativ bedeutsame Lehrberufe für Burschen darstellen, deutlich häufiger als Burschen die Ausbildung abbrechen. Allgemein ist zu beobachten, dass sehr große Unterschiede zwischen den Lehrberufen hinsichtlich deren Abbruchquoten bzw. Erfolgsquoten punkto positiver Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bestehen, aber Mädchen und Burschen hier durchaus ähnliche Muster aufweisen bzw. wenn es tendenziell Unterschiede gibt, dann jene, dass in vielen Lehrberufen Mädchen etwas seltener abbrechen und die Lehrabschlussprüfung häufiger positiv abschließen.

Zudem erscheint es bedeutsam festzuhalten, dass Burschen zu einem eher späteren Ausbildungszeitpunkt als Mädchen abbrechen. Immerhin 45% jener Mädchen, die die Lehre abbrechen, tun dies bereits in den ersten drei Monaten. Bei den Burschen liegt der entsprechende Anteil bei knapp über 30%.

Bezogen auf **Ausbildungen im Rahmen der ÜBA**, der überbetrieblichen Lehrausbildung, kann festgestellt werden, dass diese nur in einigen technisch-handwerklichen Bereichen eine quantitativ besonders bedeutsame Rolle spielt, nämlich bei den Lehrberufen MalerIn und AnstreicherIn, Elektrotechnik, Tischlerei, Informationstechnologie – Technik, Karosseriebautechnik, Kraftfahrzeugtechnik sowie Metalltechnik. Die geschlechtsspezifische Segmentierung der einzelnen Berufe wird zwar nicht aufgehoben, teilweise aber abgeschwächt. Demnach scheinen die spezifisch für Mädchen gesetzten Maßnahmen – reine Mädchenclearings, mädchenstpezifische Ansprechpersonen, Erprobung in manchen Berufen nur für Mädchen offen, etc. – im Bereich der ÜBA zu greifen, wenn auch noch auf eher niedrigem Niveau.

„Schnuppern“ als wichtige Einstiegsbrücke für Mädchen

Als Gründe für die leichte Erhöhung des Mädchenanteils insgesamt bzw. doch steigender Tendenzen in manchen Berufen nennen die ExpertInnen, die VertreterInnen aus den Berufsschulen, den Betrieben und der ÜBA, aber auch die Lehrmädchen selbst folgende Punkte:

- Aus Sicht der Mädchen ist vor allem **das „Schnuppern“ und Erproben von technisch-handwerklichen Berufen** ein ausschlaggebendes Element, sich für den jeweiligen Lehrberuf zu entscheiden. Berufsinformations- und Berufsorientierungsangebote an Neuen Mittelschulen und Polytechnischen Schulen, aber auch entsprechende Angebote im Rahmen von BO-Kursen sowie im Vorfeld der ÜBA werden hier positiv hervorgehoben.
- Aus Sicht der Betriebe und Berufsschulen wird ebenfalls „Schnuppern“ und die damit verbundene Möglichkeit, sich die „Lehrlinge anzuschauen“, genannt, aber auch die bereits **gemachte gute Erfahrung** mit Lehrmädchen. Hier wird immer wieder betont, dass Mädchen einen guten Einfluss auf das Betriebsklima haben, sehr verlässlich und ordentlich sowie gute Schülerinnen seien. Zudem wird den Mädchen ein positiver Einfluss auf die männlichen Lehrlinge attestiert. Da in ausgewählten Berufen Mädchen schon häufiger anzutreffen sind, wird die Wegbereiterschaft von Pionier-Unternehmen hervorgehoben, um zu zeigen, dass „das“ geht, aber auch die Vorreiterrolle der ÜBA im Hinblick auf Sensibilisierung der Betriebe.
- Die ÜBA-VertreterInnen verweisen darauf, dass sie ein **„sensibilisiertes Vorfeld“** bei den ÜBA-TeilnehmerInnen durch längere Kontaktphasen mit AMS und/oder BO-Maßnahmen wahrnehmen und daher auch mehr Mädchen kommen, die potenziell einen handwerklich-technischen Berufswunsch haben. Die zusätzliche Sensibilisierung im Rahmen der ÜBA wird seitens der InterviewpartnerInnen sehr unterschiedlich dargestellt. Manche arbeiten hier z.B. mit entsprechenden Beratungsstellen zusammen, andere meinen, sie hätten keine Einfluss- bzw. Gestaltungsmöglichkeit, da die Lehrlinge vom AMS zugewiesen werden.

Mädchen nach wie vor unter Druck, sich an männlich-dominierte Strukturen anzupassen

Die **Situation von Mädchen in den Betrieben, der überbetrieblichen Lehrausbildung und in der Berufsschule** kann noch immer nicht als „normal“, im Sinne von „alltäglich“ beschrieben werden, sondern in sehr vielen Fällen als **exponiert und unter ständigem „Beweisdruck“**. Auch wenn fast alle GesprächspartnerInnen den Mädchen sehr wohlwollend gegenüberstehen und ihnen „Rosen streuen“, wird deutlich, dass **Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen gemacht werden**: Mädchen in handwerklich-technischen Lehrausbildungen fallen auf, unterliegen einem ständigen Bewertungsdruck, müssen sich „männlich-dominierten“ Strukturen anpassen oder sollen zumindest einen positiven Einfluss auf diese ausüben. Zudem wird ihnen in verschiedenen Ausprägungen vor Augen geführt, dass **das jeweilige Ausbildungs- und Berufsfeld nicht für sie gemacht ist**. Manchmal direkt, indem ihnen gesagt wird, dass dieses Berufsfeld nichts für sie ist – eine Erfahrung, von der viele Mädchen in den Gesprächsrunden berichten, sei es durch einen Berufsschullehrer, einen Ausbilder oder einen Kollegen. Zumeist aber nicht ganz so direkt, zum Beispiel dadurch, dass es für sie keine passende Kleidung gibt, dass sie ständig kritisch beäugt werden, dass die gesamte Werkküche verstummt, wenn ein Mädchen eintrifft, etc. Oft muss es gar nicht „böse“ gemeint sein, aber es fällt doch durchgängig auf, dass Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Lehrlingen gemacht werden. Die **Trennung in „weibliche“ und „männliche“ Lehrlingeigenschaften** erfolgt auch unter Zuordnung durchaus „nett gemeinter“ Eigenschaften, wenn weibliche Lehrlinge als die tendenziell saubereren, ordentlicheren, vorsichtigeren, lernbegierigeren und freundlicheren bezeichnet werden, während die männlichen Lehrlinge als mutiger, stärker, draufgängerischer, rauer, unfreundlicher, etc. beschrieben werden. Die vermeintlich „netteren“ Eigenschaften, die den Mädchen zugeschrieben werden, verkehren sich oft im Betriebs- und Schulalltag in das Gegenteil, wenn Mädchen dann weniger zugetraut wird, sie in anderen Bereichen eingesetzt werden, ihnen mangelndes Verständnis unterstellt wird, etc.

Zudem werden die **an die vermeintlichen Normalbiographien von Männern angepassten Arbeitsbedingungen** – es ist keine Rücksicht auf Betreuungspflichten zu nehmen, es gibt keine Auszeiten – als **nicht kompatibel mit den vermeintlich „weiblichen“ Betreuungspflichten gesehen** und diese als Nachteil auf die jungen Frauen zurückgespielt. Dass auch Männer Betreuungspflichten übernehmen könnten und/oder Frauen nicht, erscheint den meisten InterviewpartnerInnen ebenso wenig als Option wie etwaige Änderungen der Strukturen. Letzteres wird als „in unserem Bereich unmöglich“ abgehakt.

In der **Berufsschule** ist die Situation durchaus ähnlich – vielleicht mit dem Unterschied, dass diese nicht über die Anzahl aufgenommener Mädchen entscheiden kann, da die primäre Wahl ja über die Betriebe bzw. die überbetrieblichen Ausbildungen erfolgt. Aber auch hier ist der Tenor vorherrschend, dass junge Frauen in den **Klassen ein besseres Klima bringen**, die Burschen „mitreißen“, und zugleich fallen immer wieder Aussagen derart, dass **Mädchen „anders“ sind**: So berichten manche Lehrkräfte in den Interviews davon, dass Mädchen eher als Burschen Inhalte auswendig lernen und diese weniger verstehen. Bei den Gruppengesprächen mit den Mädchen entsteht demgegenüber der Eindruck, dass es aus Sicht der Mädchen oft an den geeigneten Vermittlungsmethoden mangelt und sich Mädchen mehr Erklärungen, praktische Erprobungsmöglichkeiten und weniger Frontalunterricht wünschen. In punkto der Akzeptanz von Mädchen – tatsächlich ein Faktum, über welches

noch immer geredet werden muss – zeigen die Gesprächsgruppen mit Mädchen, dass fast alle bereits Erfahrungen mit Lehrkräften gemacht haben, die ihnen nicht wohlwollend gegenüberstehen und dass die Mädchen sich **beweisen müssen bzw. nicht für voll genommen werden**. Manche InterviewpartnerInnen sehen zwar auch einen Generationenwechsel bei den Lehrkräften und dass junge Lehrkräfte hier in der Regel aufgeschlossener sind, „Genderexpertise“ oder Wissen um geschlechtssensible Didaktik kann aber dennoch nicht vorausgesetzt werden, ebenso wenig wie ein insgesamt fördernder und reflektierter Umgang mit etwaigen Unterschieden. Auch die räumliche Situation – sowohl in der Berufsschule als auch im Internat – führt Mädchen oft vor Augen, hier nicht „ganz hin zu gehören“. Umständliche Zugänge zu Sanitäranlagen, sich von der Direktion den „Kloschlüssel“ holen zu müssen, separierte Übernachtungen im Hotel, all dies verdeutlicht (den Mädchen tagtäglich), dass sie noch immer die „Anderen“, die „Neuen“, ja sogar die „nicht hierher Gehörenden“ sind.

Informelle Strukturen, weibliche Ansprechpartnerinnen und „allgemeine Unterstützung“ statt professioneller, „gekennzeichneter“ Mädchenspezifischer bzw. gendersensibler Unterstützung?

Welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen in den Betrieben, der überbetrieblichen Lehrausbildung und den Berufsschulen bereits?

Auffallend ist, dass es seitens vieler befragter InterviewpartnerInnen – egal ob in der Berufsschule, den Betrieben oder der überbetrieblichen Lehrausbildung – ein Bewusstsein dafür gibt, dass es für Mädchen aufgrund der bestehenden Strukturen, des rauen Umgangstons, der Notwendigkeit, sich erst beweisen zu müssen, doch auch nicht immer ganz leicht bzw. „irgendwie anders“ ist als für die Burschen.

In den **Berufsschulen, aber auch der ÜBA**, wird zumeist eher **auf „allgemeine“ Unterstützungsstrukturen** gesetzt, z.B. BeratungslehrerInnen oder sozialpädagogische Begleitung, die auch bzw. verstärkt von Mädchen in Anspruch genommen wird. Auch wenn insgesamt der Eindruck besteht, dass das Bewusstsein der Lehrkräfte in Hinblick auf Diskriminierungen gestiegen ist, zeigen die Auswertungsergebnisse doch durchgängig „blinde Flecken“ und große Vorbehalte gegen gendersensible bzw. genderreflektierende Ansätze. Zudem äußern die interviewten Mädchen Bedenken gegenüber mädchenspezifischen Maßnahmen, da sie diese weiter exponieren könnten. Dennoch zeigen die Erfahrungen, dass **klassen- und lehrberufsübergreifende Gruppensettings** – wie etwa im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts – einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Mädchen ermöglichen. Auch die Erfahrungen der Lehrkräfte belegen, dass bspw. eine **externe Begleitung der Mädchen** in handwerklich-technischen Bereichen wichtige Unterstützungsleistungen für Mädchen mit sich bringt.

Auf Ebene der interviewten Betriebe wird häufig **auf weibliche Ansprechpersonen für die Mädchen gesetzt**, sei es durch das eigene Vorbildwirken weiblicher Betriebsleiterinnen oder Meisterinnen, die Einteilung weiblicher Ausbilderinnen für die Mädchen und/oder von Ausbildnern, die Mädchen gegenüber besonders aufgeschlossen und fördernd gegenüberstehen, durch die „Bereitstellung“ spezifischer Ansprechpersonen bzw. weiblich besetzter Ansprechstellen für die Mädchen: wenn es keine Lehrlingsausbilderin gibt, dann jemanden in der Personalstelle, die „Tochter des Chefs“ oder „die Ehefrau des Chefs“. Bei den Interviews wird spürbar, dass es ein Bewusstsein dafür gibt, dass eine Person ein „offenes Ohr“ für die Anliegen der Mädchen haben sollte bzw. es eine Person geben sollte, zu der die Mädchen Vertrauen haben.

Hierzu wird vor allem auf weibliche Ansprechpersonen im Betrieb gesetzt, ohne insgesamt an den Strukturen etwas zu ändern.

In zwei der in die Erhebungen einbezogenen Betriebe gibt bzw. gab es spezifische Initiativen für Mädchen, die nach einigen Anlaufschwierigkeiten von den Mädchen sehr gerne in Anspruch genommen werden bzw. wurden. Zwar verstärken diese Initiativen zu Beginn noch die „Sonderstellung“ und Exponiertheit der Mädchen – mit ein Grund für deren anfangs oft zögerliche Annahme – nach und nach werden der Austausch unter Mädchen, die gegenseitige Stärkung, etc. jedoch als sehr positiv wahrgenommen.

Zusammenfassend: Am männlich-konnotierten Umfeld wurde bislang kaum gerüttelt

Insgesamt ist festzuhalten, dass kaum am männlich konnotierten Umfeld gerüttelt wird und nach wie vor sehr klare geschlechtsspezifische Zuschreibungen bestehen. Ein Großteil der InterviewpartnerInnen nimmt diese zwar wahr, sieht sie aber eher als zu erbringende Anpassungsleistung der Mädchen. Direkte Diskriminierungen und sexistische Äußerungen stellen aus Sicht der VertreterInnen der Berufsschulen, Betriebe und ÜBA eher die Ausnahme dar, während Mädchen dies sowohl auf Betriebs- als auch Berufsschulebene doch vergleichsweise häufig wahrnehmen. Die Verantwortung, damit zurechtzukommen, liegt zumeist alleine bei den Mädchen.

Von einigen Beispielen abgesehen dürfte es wenig systematische Auseinandersetzung darüber geben, wie adäquate Unterstützungsmöglichkeiten in Berufsschule und Betrieb aussehen könnten. Allerdings kann doch ein steigendes Bewusstsein dafür ausgemacht werden, dass bspw. weibliche Ansprechpartnerinnen und/oder die Mädchen stärkende Personen für die weiblichen Lehrlinge von Wichtigkeit sind.

Was also tun? – Einige mögliche Ansatzpunkte

Die Auswertungsergebnisse lassen den Schluss zu, dass Maßnahmen zur Unterstützung von jungen Frauen in handwerklich-technischen Lehrberufen äußerst sensibel platziert werden müssen, mit dem Ziel, Mädchen zu stärken und zu sichern. Allerdings dürften reine Mädchenspezifische Maßnahmen hier zu kurz greifen, vielmehr geht es darum, **beide Geschlechter zu unterstützen und sowohl geschlechtshomogene als auch –übergreifende Angebote** zu entwickeln und im Berufsschulalltag zu verankern.

Im Rahmen der umgesetzten Reflexionsworkshops wurden vielfältige Handlungsoptionen diskutiert und dabei folgende Maßnahmenideen als prioritär eingestuft:

- **Organisationsentwicklungsprozess** in einer oder mehreren ausgewählten Berufsschulen **mit Schwerpunkt Gender Mainstreaming**

Die Auswertungsergebnisse belegen, dass ein gendersensibles Eingehen auf die SchülerInnen und ein unterstützendes Umfeld wie so oft von engagierten Einzelpersonen abhängt. Aus diesem Grund soll in einer ausgewählten Schule ein Organisationsentwicklungsprozess gestartet werden, der den Fokus auf Gender Mainstreaming und die Förderung der Geschlechterdemokratie legt. So können alle Ebenen in die Verfolgung des zentralen Ziels einbezogen werden, einen Ausbildungsort zu etablieren, an dem sich SchülerInnen, Lehrkräfte und KooperationspartnerInnen gleichermaßen wertgeschätzt und ernstgenommen fühlen.

- Gestaltungsideen für eine **Einstiegsphase/Kennenlernstunden in der Berufsschule**

Kennenlern-Aktivitäten während der ersten Berufsschultage wurde bisher wenig Zeit gewidmet, obwohl diese gerade für Mädchen, die in ihrer Klasse die einzigen ihres Geschlechts oder stark unterrepräsentiert sind, sehr bereichernd und unterstützend wirken. Es gilt hier eine gendersensible Toolbox zu erarbeiten, die die Rahmenbedingungen des Berufsschulalltags berücksichtigt und den einzelnen Standorten eine flexible Handhabung ermöglicht. Beispiele dafür wären etwa Planspiele oder eine Experimentierstraße.

- **Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte zu gendersensibler Didaktik**, und zwar sowohl als verpflichtender Teil der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen als auch als Weiterbildungsangebot zum Thema. Durch innovative Inhalte und Methoden sollen die entsprechenden Angebote einen breiteren InteressentInnenkreis ansprechen.

Vorbemerkung

Frauen in handwerklich-technischen Berufen werden nach wie vor nicht als „selbstverständlich“ im System der Lehrausbildung angesehen – weder hinsichtlich einer „selbstverständlichen“ Berufswahlentscheidung noch bezogen auf die schulische und betriebliche Ausbildungssituation. Einerseits sprechen die Zahlen und Fakten für sich: sie verweisen noch immer auf einen stark geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt in Österreich und zeigen gerade im Lehrlingsbereich eine besonders augenfällige Ausprägung geschlechtstypischer Berufswahlprozesse auf (Bock-Schappelwein et al. 2015). Andererseits untermauern Untersuchungen die komplexen Prozesse im Vorfeld der Berufswahl, die eher geschlechtstypischen Berufswahlprozessen, denn wirklich offenen Prozessen förderlich sind.

Zahlreiche Initiativen wie „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ des AMS sind noch immer notwendig, um hier entsprechende Anreize und Unterstützung zu bieten. Evaluierungen (Bergmann, Riesenfelder & Sorger 2009a, 2009b, Bergmann & Sorger 2009, Papuschek, Mairhuber & Kasper 2014) verdeutlichen allerdings, dass der Weg in nicht-typische Berufsfelder mit vielen Stolpersteinen gepflastert ist. Selbst wenn grundsätzlich die Entscheidung getroffen wurde, einen nicht-typischen Berufsweg einzuschlagen, bedeutet dies nicht, dass Frauen dieselben Bedingungen hinsichtlich des Einstiegs in eine Ausbildung bzw. der beruflichen Entwicklung vorfinden wie ihre männlichen Kollegen.

Wie sieht die konkrete Situation in Berufsschule, Betrieb oder überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung für junge Frauen aus? Forschungen zeigen bislang vor allem Vorurteile und Schwierigkeiten auf betrieblicher Ebene, mit denen Frauen konfrontiert sind: punkto Einstieg, beruflichem Weiterkommen und Anerkennung unterstützender Betriebskultur, etc. Mittlerweile gibt es im Rahmen unterschiedlicher Initiativen – unter anderem auch dem „FiT“-Programm des AMS – Ansätze, Frauen im Betrieb entsprechend zu unterstützen, indem bspw. eine Ansprechperson für etwaige Problemlagen den Frauen wie auch dem Betrieb selbst zur Verfügung gestellt wird.

Der Bereich der Berufsschule sowie im Fall der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) auch die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen standen jedoch bislang aus einer mädchen- bzw. genderspezifischen Perspektive nahezu noch nie im Mittelpunkt von Initiativen oder Forschungsvorhaben.

Grundlegendes Ziel der vorliegenden Studie war es daher, zentrale Ansatzpunkte dafür zu finden, das duale Ausbildungssystem für beide Geschlechter gleichermaßen zu einem unterstützenden Ausbildungsort zu machen. Inhaltlich wurde der Fokus auf die Unterstützung von jungen Frauen in handwerklich-technischen Ausbildungen und dabei besonders auf die bislang weniger beachteten Lernorte überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschule gelegt.

Dazu wurde ein mehrstufiges Forschungsdesign umgesetzt, das folgende Module beinhaltet:

An erster Stelle steht eine quantitative Datenauswertung, die im Wesentlichen auf der Lehrlingsstatistik der WKO (Wirtschaftskammer Österreich), einer speziellen Auswertung der WKO-Daten zur Beendigung von Lehrverhältnissen im Betrachtungszeitraum 2010(11) bis 2013(14) sowie auf zur Verfügung gestellten geschlechtsspezifisch differenzierten Daten seitens des ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), generiert aus den Ergebnissen einer Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss (2016) und der Studie „Nach der Lehre:

Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich“, beruht (Dornmayr & Winkler 2016, Dornmayr et al 2016, Dornmayr 2016). Viele der durchgeführten Analysen und Auswertungen füllen Bereiche, für die es bislang keine oder nur wenige quantitativ-empirische Evidenzen gab. Zu nennen sind hier vor allem berufsgruppenspezifische Auswertungen, die durchgeführt wurden, um ein umfassenderes Bild über die Situation junger Frauen in handwerklich-technischen Berufen zu erhalten. Die Ergebnisse finden sich in den Kapiteln 1 und 2.

Darauf aufbauend wurde eine umfangreiche qualitative Erhebung in Berufsschulen sowie überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Betrieben mittels Fokusgruppen und Einzelinterviews durchgeführt. Interviewt bzw. diskutiert wurde mit weiblichen Lehrlingen in handwerklich-technischen Berufen (eine Gruppe wurde mit Burschen durchgeführt), mit VertreterInnen aus Berufsschulen, Betrieben, der überbetrieblichen Lehre sowie mit ExpertInnen (SozialpartnerInnen, Landes- und Stadtschulrat, Mädchenberatungsstellen, sozialpädagogische Projekte, etc.). Die nachstehenden Tabellen geben einen Überblick über die umgesetzten Interviews und Fokusgruppen:

Tabelle 1: Umgesetzte Fokusgruppen

Bundesland	Mädchen in Berufsschulen (n=38)	ExpertInnen (n=13)
	Bau- und Baunebenberufe, Holz, Metall, KFZ, Elektro	Schulaufsicht, Schulleitung, AMS, Interessenvertretungen
Wien	2	1
Oberösterreich	2	1
Steiermark	1	1
Tirol	1	-
Sonstige	+ eine FG mit Burschen in Wien (n=6)	-
Gesamt	7	3

Quelle: eigene Angaben

Tabelle 2: Durchgeführte Interviews

Bundesland	Berufsschulen	ÜBA	Betriebe
	Schulaufsicht, Schulleitung, Lehrkräfte, Vertrauens-/BeratungslehrerInnen, Internat	TrainerInnen, Projektverantwortliche	Führungskräfte, LehrlingsausbilderInnen
Wien	3	2	3
Oberösterreich	4	2	2
Steiermark	5	2	2
Tirol	2	2	2
Sonstige	2	-	-
Gesamt	16	8	9

Quelle: eigene Angaben

Die Ergebnisse dieser umfassenden qualitativen Erhebungen finden sich in den Kapiteln 3 bis 6.

Ergänzend wurde eine Recherche möglicher nationaler und internationaler Good Practice-Ansätze zur Förderung von Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen

fen (Fokus Berufsschule) durchgeführt. Ausgewählte Beispiele, die insbesondere für den vorliegenden Bericht relevant erscheinen, finden sich in Kapitel 7.

Abgerundet wurden die Arbeiten mit umfangreichen Entwicklungs- und Diskussionsarbeiten: mit den beiden Mädchenberatungsstellen mafalda und sunwork wurde jeweils ein zweitägiger Entwicklungsworkshop zur Erarbeitung konkreter Handlungsoptionen abgehalten, die daraus resultierenden Ergebnisse wurden mit ausgewählten BerufsschulvertreterInnen in Graz und Wien diskutiert. Als letzter Schritt wurden die erarbeiteten Handlungsoptionen im Rahmen von Reflexionsworkshops mit ExpertInnen aus dem Berufsschulbereich, der ÜBA, dem Arbeitsmarktservice, von Sozialpartnereinrichtungen, Beratungseinrichtungen und Betrieben diskutiert und auf deren Praxisrelevanz überprüft. Das Ergebnis dieses und aller vorher genannten Projektschritte findet sich in Kapitel 8.

Das gesamte Forschungsvorhaben wurde durch eine Steuerungsgruppe, die sich aus VertreterInnen des Sozialministeriums (als Auftrag gebende Stelle), des Ministeriums für Bildung (BMB) und des Arbeitsmarktservice (AMS) zusammensetzte, begleitet.

An dieser Stelle sei allen involvierten Personen für die Unterstützung des Forschungsvorhabens sowie insbesondere allen InterviewpartnerInnen und DiskutantInnen für ihre Auskunftsbereitschaft und die wertvollen Inputs gedankt!

1 Frauen in Lehrberufen – ein Datenüberblick

Insgesamt hält die Lehrlingsstatistik 2015 eine Zahl von 109.963 Lehrlingen fest, davon 37.144 weibliche. Die Verteilung der Lehrlinge nach Bundesländern verdeutlicht den unterschiedlichen Stellenwert der Lehre: So werden etwa in Oberösterreich traditionell die meisten Lehrverträge abgeschlossen (23.660), gefolgt von Niederösterreich und der Steiermark. In diesem Zusammenhang ist auch Vorarlberg zu erwähnen, das im Vergleich zur Bevölkerung einen der höchsten Lehrlingsanteile ausweist. Demgegenüber ist die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge – auch im Hinblick auf die Bevölkerungszahlen – in Wien mit 16.918 vergleichsweise niedrig. Diese Unterschiede werden seitens der ExpertInnen vor allem auf die unterschiedlichen Betriebsstrukturen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zurückgeführt. So sind in Oberösterreich – vor allem im Großraum Linz – zahlreiche Großunternehmen vertreten, die in vergleichsweise hoher Zahl Lehrlinge aufnehmen. Dies trifft auch auf die Steiermark zu, während die Wirtschaftsstruktur in Wien vor allem durch Betriebe im Dienstleistungssektor geprägt ist.

Die Verteilung nach Geschlechtern zeigt altbekannte unterschiedliche Zugangsmuster von Mädchen und Burschen zur Lehre. So stellen Burschen einen Anteil von fast zwei Dritteln aller Lehrverträge, Mädchen einen Anteil von knapp über einem Drittel (33,8%). Die Auswertung nach Bundesländern zeigt, dass der Mädchenanteil in Niederösterreich mit 28,8% am niedrigsten und in Wien mit 38,4% am höchsten ist. Der Großteil der Bundesländer liegt im österreichischen Durchschnitt von rund 34%.

Tabelle 3: Lehrlinge nach Geschlecht und Bundesland

Bundesland	Lehrlinge			
	Gesamt	M	W	Anteil W
Burgenland	2.592	1.827	765	29,5%
Kärnten	7.501	4.821	2.680	35,7%
Niederösterreich	16.833	11.989	4.844	28,8%
Oberösterreich	23.660	15.698	7.962	33,7%
Salzburg	8.467	5.468	2.999	35,4%
Steiermark	15.820	10.520	5.300	33,5%
Tirol	10.947	7.242	3.705	33,8%
Vorarlberg	7.225	4.840	2.385	33,0%
Wien	16.918	10.414	6.504	38,4%
Österreich 1)	109.963	72.819	37.144	33,8%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015;

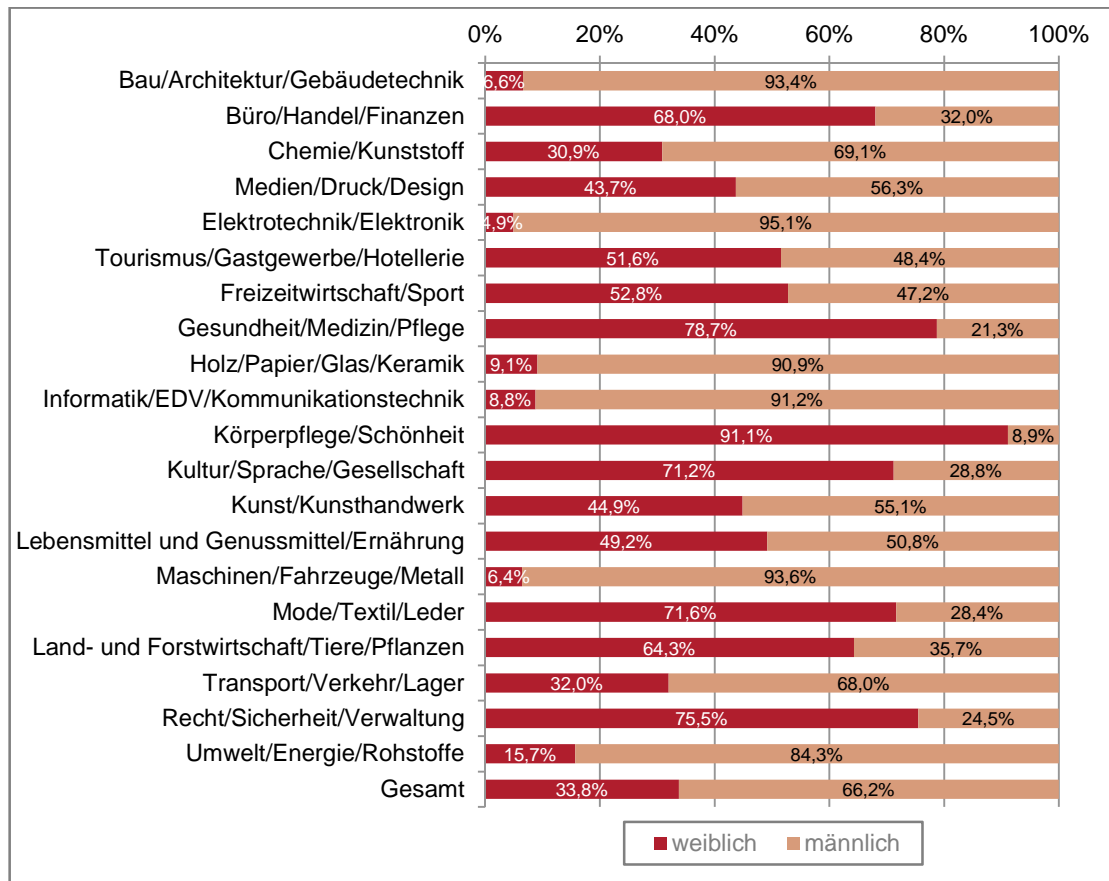
1) Davon haben 6.787 Jugendliche einen Ausbildungsplatz in der integrativen Berufsausbildung (5.149 in verlängerter Lehrzeit und 1.638 in Teilqualifizierungen; 3.995 in Lehrbetrieben und 2.792 in Einrichtungen).

Die Zahlen der Wirtschaftskammer beinhalten auch jene Jugendlichen, die im Rahmen der Berufsausbildung nach § 8b BAG (bis Ende 2014 als „integrative Berufsausbildung (IBA) bezeichnet) ausgebildet werden, sowie die Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA). 6.787 Jugendliche absolvierten 2015 eine integrative Berufsausbildung, davon 1.638 in Teilqualifizierungen (24,1%). An der ÜBA nahmen 9.328 Jugendliche teil, davon 5.868 Burschen (62,9%) und 3.460 Mädchen (37,1%).

Weiters erlauben die Daten eine Auswertung der Anteile von weiblichen und männlichen Lehrlingen nach Berufsgruppen. Auch hier zeigen sich die bekannten enormen geschlechtsspezifischen Unterschiede: So reicht der Mädchenanteil von 4,9% in der

Berufsgruppe Elektrotechnik/Elektronik bis zu 91,1% in der Berufsgruppe Körperpflege/Schönheit (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Anteile weibliche und männliche Lehrlinge nach Berufsgruppen



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015; eigene Berechnungen

Die nachstehenden Tabellen 4 und 5 geben einen Überblick über die Anteile und Absolutzahlen männlicher und weiblicher Lehrlinge nach Berufsgruppen im Zeitvergleich von 2005 bis 2015. Positiv ist zu werten, dass in beinahe allen handwerklich-technischen Berufsgruppen im Beobachtungszeitraum die Anteile und auch die Absolutzahlen der weiblichen Lehrlinge gestiegen sind. Häufig korrespondiert diese Entwicklung mit einem Rückgang der Zahl der männlichen Lehrlinge im entsprechenden Berufsfeld. So hat sich bspw. in der Berufsgruppe Maschinen/Fahrzeuge/Metall der Anteil der weiblichen Lehrlinge von 3,1% im Jahr 2005 auf 6,4% im Jahr 2015 mehr als verdoppelt – in absoluten Zahlen entspricht dies einer Steigerung von 854 weiblichen Lehrlingen 2005 auf 1.605 im Jahr 2015, während die Zahl der männlichen Lehrlinge von 26.542 auf 23.402 gesunken ist. In der Berufsgruppe Holz/Papier/Glas/Keramik stellen sich die Entwicklungen ähnlich dar, ebenso in der Berufsgruppe Chemie/Kunststoff, wobei bei letzterer auch die Anzahl der männlichen Lehrlinge gestiegen ist. Anteilsmäßig ist der Mädchenanteil in der Berufsgruppe Kunst/Kunsthandwerk mit einer Zunahme um fast 20 Prozentpunkte besonders stark gestiegen, allerdings sind hier 2015 insgesamt nur 127 Lehrlinge und davon 57 weibliche registriert. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass allgemein die Zahl

der Lehrlinge im Vergleichszeitraum deutlich gesunken ist, und zwar von rund 122.000 im Jahr 2005 auf rund 110.000 im Jahr 2015, aber gerade vor diesem Hintergrund ist die steigende Anzahl an Mädchen in handwerklich-technischen Ausbildungen positiv zu werten.

Als mögliche Gründe für den Anstieg an Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen sehen die ExpertInnen die Einstellungspraxis von Großbetrieben, die vermehrt Mädchen einstellen und mitunter entsprechende Projekte initiieren, sowie die Ausbildung von Mädchen in handwerklich-technischen Berufen im Rahmen der ÜBA, die als Türöffner für weitere Mädchen in Betrieben fungiert. Zudem wird diesem Thema auch medial mehr Aufmerksamkeit gewidmet, wodurch die Sensibilisierung der Betriebe steigt – auch wenn gerade im Bereich der KMUs hier noch entsprechender Aufholbedarf geortet wird (siehe auch Kapitel 5).

Tabelle 4: Anteile weiblicher Lehrlinge in ausgewählten Berufsgruppen im Zeitverlauf 2005-2015

Lehrberufsgruppen ¹⁾	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bau/Architektur/ Gebäude-technik	4,5%	5,0%	5,2%	5,9%	6,0%	6,0%	6,4%	6,3%	6,2%	6,5%	6,6%
Chemie/Kunststoff	25,6%	26,8%	25,9%	27,9%	29,1%	29,3%	29,7%	29,3%	30,1%	31,3%	30,9%
Medien/Druck/Design	37,7%	41,7%	43,0%	42,3%	45,3%	46,8%	47,8%	47,0%	47,3%	46,8%	43,7%
Elektrotechnik/Elektronik	2,4%	2,7%	3,3%	3,9%	4,2%	4,6%	4,7%	4,4%	4,5%	4,8%	4,9%
Holz/Papier/Glas/Keramik	5,4%	6,1%	6,7%	7,1%	7,1%	7,7%	7,6%	8,0%	8,7%	9,3%	9,1%
Informatik/EDV/ Kommunikationstechnik	10,3%	10,3%	10,2%	13,1%	11,6%	10,7%	10,1%	10,2%	9,4%	9,5%	8,8%
Kunst/Kunsth Handwerk	25,7%	24,4%	24,6%	27,1%	35,9%	38,0%	37,5%	35,0%	31,1%	41,1%	44,9%
Maschinen/Fahrzeuge/Metall	3,1%	3,5%	3,9%	4,3%	4,6%	4,8%	5,2%	5,5%	5,8%	6,1%	6,4%
Transport/Verkehr/Lager	31,4%	33,9%	34,4%	35,4%	34,4%	34,7%	35,3%	34,7%	33,0%	33,5%	32,0%
Umwelt/Energie/Rohstoffe	14,0%	17,0%	16,0%	14,7%	15,2%	12,2%	10,3%	10,8%	12,8%	14,2%	15,7%
Gesamter weibliche Lehrlinge	32,9%	33,4%	33,8%	34,0%	34,0%	34,2%	34,2%	34,4%	34,2%	34,1%	33,8%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015

1) Die Lehrberufe wurden nach Themenbereichen zusammengefasst und entsprechen der vom ibw definierten Gruppierung.

Tabelle 5: Lehrlinge gegliedert nach Lehrberufsgruppen 2005 – 2015 (Stichtag 31.12.)

Lehrberufsgruppen ¹⁾	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Bau/Architektur/ Gebäudetechnik	14.086	657	14.580	763	14.920	821	14.914	931	15.483	986	15.550	998	15.279	1.040	14.894	996	14.140	935	13.125	905	12.260	868
Büro/Handel/ Finanzen	7.442	17.842	7.679	18.701	7.872	19.714	7.865	19.927	7.873	19.883	8.050	20.009	8.234	19.888	8.258	19.715	8.136	18.942	7.752	17.705	7.742	16.486
Chemie/Kunststoff	998	343	1.037	380	1.149	402	1.190	460	1.157	475	1.177	488	1.174	495	1.200	497	1.256	540	1.251	569	1.254	560
Medien/Druck/Design	674	408	649	464	671	506	753	553	731	606	731	644	717	656	707	626	620	556	564	496	526	408
Elektrotechnik/ Elektronik	12.108	295	11.945	328	12.267	423	12.866	517	12.952	573	12.715	609	12.449	609	12.213	564	11.954	568	11.710	594	10.803	557
Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie	7.102	7.575	7.321	7.777	7.330	7.799	7.009	7.746	6.643	7.488	6.293	7.059	5.968	6.538	5.587	6.258	5.106	5.680	4.764	5.303	4.597	4.895
Freizeitwirtschaft/Sport	77	92	87	120	106	145	115	151	130	154	125	144	143	159	140	154	150	146	132	138	119	133
Gesundheit/ Medizin/Pflege	672	1.764	659	1.756	660	1.816	633	1.931	605	2.053	610	2.161	616	2.157	599	2.195	597	2.105	574	2.041	552	2.044
Holz/Papier/Glas/ Keramik	6.744	383	6.825	443	6.869	491	6.806	522	6.712	513	6.411	537	6.389	523	6.091	532	5.718	545	5.332	544	5.029	504
Informatik/EDV/ Kommunikationstechnik	1.432	164	1.371	158	1.415	161	1.547	233	1.665	219	1.705	204	1.779	199	1.714	194	1.661	172	1.623	171	2.122	204
Körperpflege/ Schönheit	370	6.175	348	6.217	383	6.278	416	6.176	436	5.977	424	5.601	424	5.395	415	5.269	399	4.928	402	4.644	426	4.376
Kultur/Sprache/ Gesellschaft	4	10	12	26	14	36	15	26	21	22	23	30	20	37	15	47	14	48	16	49	17	42
Kunst/Kunsth Handwerk	136	47	149	48	144	47	129	48	123	69	103	63	90	54	91	49	71	32	63	44	70	57
Lebensmittel und Genussmittel/ Ernährung	1.849	1.030	1.850	1.077	1.747	1.129	1.694	1.195	1.692	1.166	1.684	1.155	1.660	1.164	1.567	1.196	1.400	1.213	1.280	1.212	1.253	1.212
Maschinen/Fahrzeuge/Metall	26.542	854	27.327	1.001	28.170	1.144	28.954	1.305	28.338	1.373	27.490	1.376	26.764	1.470	25.910	1.510	25.421	1.552	24.615	1.606	23.402	1.605
Mode/Textil/Leder	170	258	161	267	161	269	146	287	132	287	109	259	112	260	120	278	111	267	98	263	101	255
Land- und Forstwirtschaft/ Tiere/Pflanzen	359	901	396	953	434	1.024	405	1.006	458	1.035	502	1.001	563	939	530	870	537	834	497	798	456	820
Transport/Verkehr/Lager	795	364	900	461	1.024	536	1.102	604	1.150	602	1.207	640	1.263	690	1.362	724	1.371	674	1.320	664	1.369	644
Recht/Sicherheit/ Verwaltung	254	1.046	274	1.104	282	1.140	264	1.119	284	1.281	312	1.363	356	1.456	368	1.422	386	1.451	411	1.455	463	1.426
Umwelt/Energie/ Rohstoffe	306	50	289	59	272	52	273	47	279	50	296	41	313	36	313	38	299	44	290	48	258	48
Gesamtergebnis	82.120	40.258	83.859	42.103	85.890	43.933	87.096	44.784	86.864	44.812	85.517	44.382	84.313	43.765	82.094	43.134	79.347	41.232	75.819	39.249	72.819	37.144

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015; 1) Die Lehrberufe wurden nach Themenbereichen zusammengefasst und entsprechen der vom IBW definierten Gruppierung.

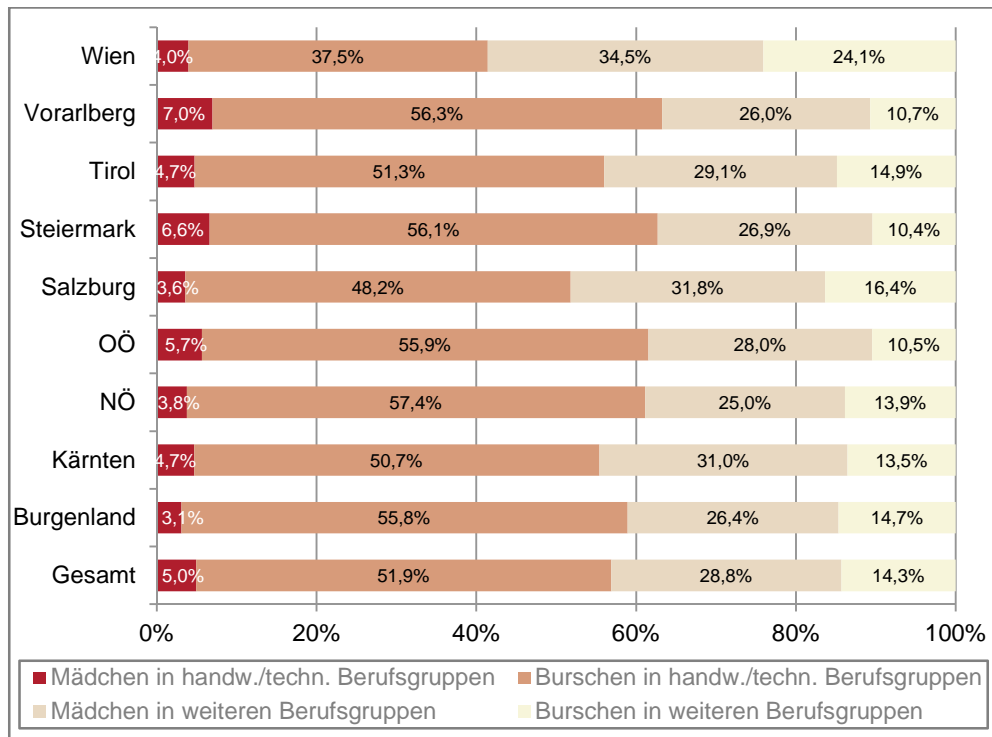
2 Fokus auf Frauen in handwerklich-technischen Lehrberufen

Im Rahmen unserer Studie wurde ein besonderes Augenmerk auf handwerklich-technische Berufsgruppen gelegt. Für die nachstehenden Auswertungen wurden dafür folgende Berufsgruppen zum „handwerklich-technischen“ Bereich zusammengefasst:

- Bau/Architektur/Gebäudetechnik (Mädchenanteil 6,6%)
- Chemie/Kunststoff (Mädchenanteil 30,9%)
- Medien/Druck/Design (Mädchenanteil 43,7%)
- Elektrotechnik/Elektronik (Mädchenanteil 4,9%)
- Holz/Glas/Papier/Keramik (Mädchenanteil 9,1%)
- Informatik/EDV/Kommunikationstechnik (Mädchenanteil 8,8%)
- Kunst/Kunsthandwerk (Mädchenanteil 44,9%)
- Maschinen/Fahrzeuge/Metall (Mädchenanteil 6,4%)
- Transport/Verkehr/Lager (Mädchenanteil 32,0%)
- Umwelt/Energie/Rohstoffe (Mädchenanteil 15,7%)

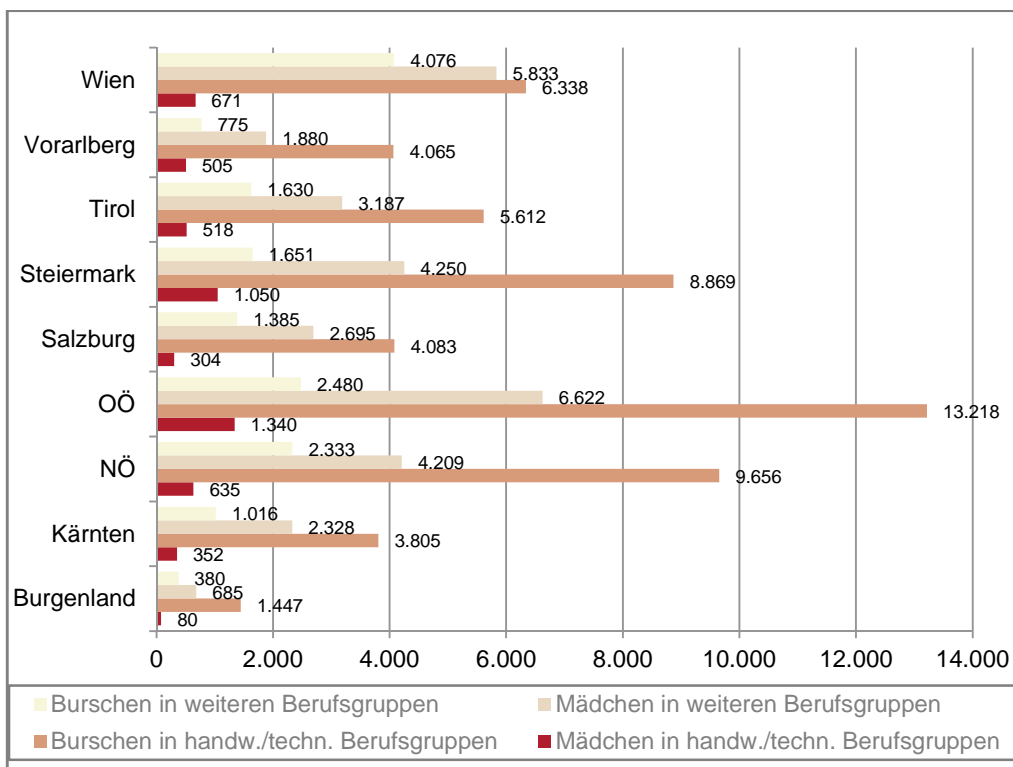
Aufgrund der doch beachtlichen Unterschiede nach Bundesland zeigen Abbildung 2 und 3 eine Detailanalyse der Anteile und Absolutzahlen an weiblichen und männlichen Lehrlingen in den ausgewählten handwerklich-technischen Berufsgruppen nach Bundesland. Österreichweit liegt der Anteil an weiblichen Lehrlingen in den ausgewählten Berufsgruppen bei 5%, jener der Burschen jedoch bei rund 52%. In Wien ist der Anteil an Lehrausbildungen im handwerklich-technischen Bereich aufgrund der Wirtschaftsstruktur traditionell niedrig und liegt bei 4% Mädchen und 37,5% Burschen. Ähnlich niedrig bzw. sogar noch niedriger liegen die Mädchenanteile in Salzburg, Burgenland und Niederösterreich. Demgegenüber weisen Vorarlberg, die Steiermark und Oberösterreich etwas höhere Mädchenanteile – bei rund 6% bzw. 7% - im handwerklich-technischen Bereich auf. Die Gründe hierfür liegen nach Meinung der involvierten ExpertInnen in der Offenheit der Betriebe – insbesondere der Großbetriebe – in Oberösterreich und der Steiermark. Viele der großen Industriebetriebe stellen schon längere Zeit laufend Mädchen ein, bieten teilweise entsprechende Unterstützungsmaßnahmen und haben dementsprechend gute Erfahrungen gemacht. In diesem Zusammenhang sind auch die bestehenden Initiativen zur Berufsorientierung (z.B. zum Steiermark) und zur Begleitung von Mädchen in handwerklich-technischen Ausbildungen durch Mädchenberatungsstellen, wie mafalda in der Steiermark und amazone in Vorarlberg, zu erwähnen, die nunmehr zu greifen beginnen.

Abbildung 2: Anteile weibliche und männliche Lehrlinge in ausgewählten handwerklich-technischen Berufsgruppen nach Bundesland



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015; eigene Berechnungen

Abbildung 3: Anzahl weibliche/männliche Lehrlinge nach Berufsgruppen



Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2015; eigene Berechnungen

2.1 Lehrabschlüsse und Lehrabbrüche allgemein

Die Wirtschaftskammer hat dem Forschungsteam eine auf die Beendigung von Lehrverträgen bezogene Auswertung der Lehrlingsstatistik mit einem erweiterten Betrachtungszeitraum von je einem Jahr zur Verfügung gestellt. Die Daten wurden kumuliert für die Betrachtungszeiträume 2010/(11) bis 2013/(14) übermittelt, um auf Berufsebene höhere Zellenbesetzungen zu generieren. Insgesamt sind in diesen Daten 172.313 Personen enthalten, die die Lehre beendet haben, d.h. aus unterschiedlichsten Gründen aus der Lehrausbildung ausgeschieden sind, davon sind 38% weiblich. ÜBA-Lehrlinge stellen einen Anteil von 7,4% (7.740 Burschen und 4.969 Mädchen)¹.

Der Anteil jener, die die gesamte Lehrzeit abgeschlossen haben, liegt, gemessen an allen Personen, die die Lehre in einem Ausbildungsbetrieb beendet haben, bei 86,3% – insgesamt sind es 137.948 Lehrlinge in Ausbildungsbetrieben. Interessant erscheint, dass Mädchen häufiger die Lehre abbrechen (15,6%) als Burschen (12,5%) (siehe dazu Kapitel 2.1.1).

Im Gegensatz dazu treten Mädchen häufiger zur Lehrabschlussprüfung an und sind bei der Lehrabschlussprüfung erfolgreicher. So liegen die Mädchenanteile der positiv absolvierten Lehrabschlussprüfung im Beobachtungszeitraum über jenen der Burschen. Dieses Ergebnis wird auch durch die aktuelle Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung von öibf und ibw (Dornmayr et al. 2016) belegt.

Tabelle 6: WKO-Daten nach LL in Ausbildungsbetrieben

		Anteil Lehre abgeschlossen (in%)	Summe Lehre abgeschl.	Anteil LAP negativ (in%)	Anteil LAP nicht angetreten (in%)	Anteil LAP positiv (in%)
2013_(14)	Gesamt	86,1	32.693	4,7	4,4	90,9
	männlich	87,3	20.366	5,5	4,9	89,6
	weiblich	84,2	12.327	3,4	3,6	93,0
2012_(13)	Gesamt	86,1	34.192	5,0	4,5	90,5
	männlich	87,6	21.714	5,8	5,0	89,2
	weiblich	83,7	12.478	3,7	3,6	92,7
2011_(12)	Gesamt	86,6	35.253	4,8	5,3	89,9
	männlich	87,7	22.355	5,6	6,0	88,3
	weiblich	84,7	12.898	3,3	4,1	92,6
2010_(11)	Gesamt	86,2	35.810	4,9	5,5	89,6
	männlich	87,1	22.349	5,8	6,0	88,2
	weiblich	84,6	13.461	3,5	4,6	91,9

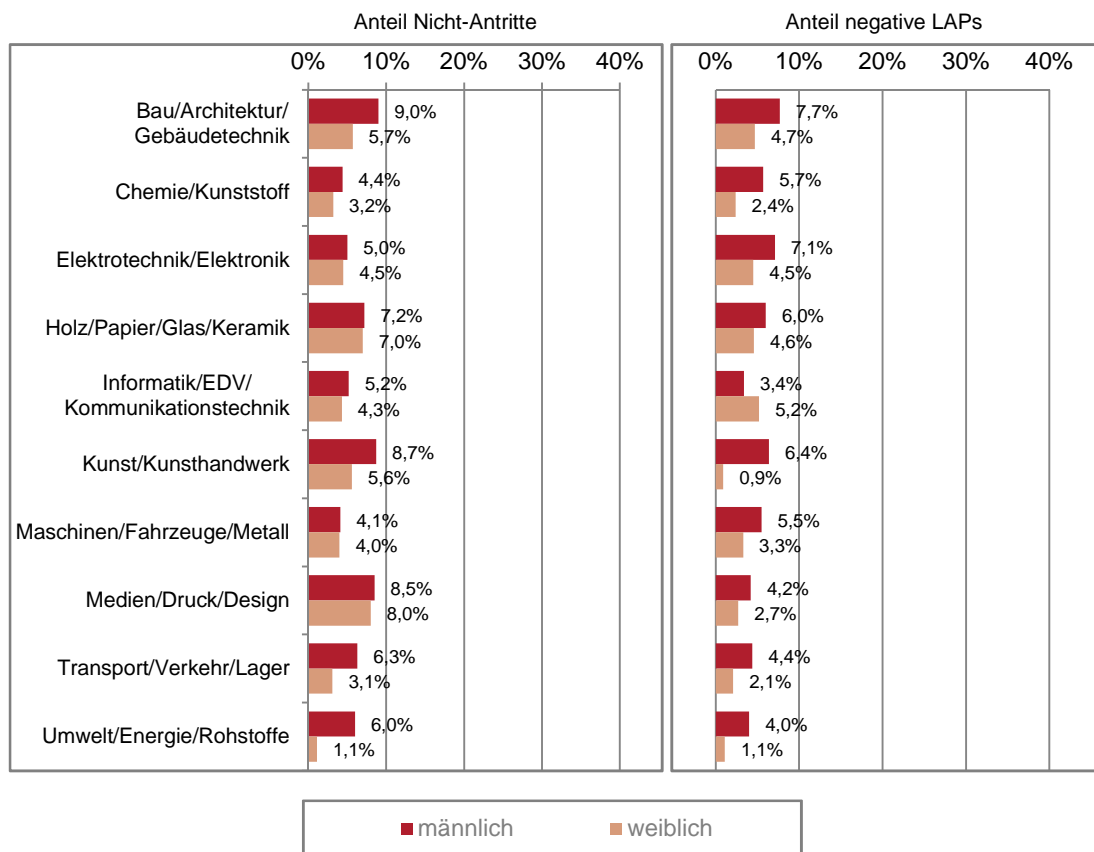
Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)

Die Daten der Studie von Dornmayr et al. 2016 ermöglichen zudem geschlechtsdifferenzierte Einblicke in Nicht-Antritte und negative Lehrabschlussprüfungsergebnisse nach Lehrberufsgruppen (siehe Abbildung 4). Dabei zeigt sich, dass Frauen in allen handwerklich-technischen Berufsgruppen sowohl seltener nicht zur Prüfung antreten

¹ „Lehre beendet“ = Personen, die innerhalb eines der vier Jahre in der Lehrausbildung erfasst waren, im selben Jahr aus der Lehrausbildung ausgeschieden sind und bis zum Ende des darauf folgenden Jahres nicht wieder in das duale System eingetreten sind. Die Gründe für das Ausscheiden reichen von einer vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses (= „Lehre abgebrochen“, z.B. in der Probezeit) über die Absolvierung der gesamten Lehrzeit, aber keinem Antritt zur Lehrabschlussprüfung (LAP), bis zum erfolgreichen Ablegen dieser. Die Werte der Kategorien „Lehre abgeschlossen“ bzw. „Lehre abgebrochen“ beziehen sich auf die Gesamtheit jener, die die „Lehre beendet“ haben, also nicht auf die Lehrlinge einer Kohorte.

als auch seltener eine negative Beurteilung der Prüfung erhalten als ihre männlichen Kollegen. Einzige Ausnahme bildet der Informations- und Kommunikationsbereich: In dieser Berufsgruppe liegt der Anteil an negativen Prüfungsergebnissen mit 5,2% bei den Frauen über jenem der Männer (3,4%).

Abbildung 4: Nicht-Antritte und negative LAPs in handwerklich-technischen Berufsgruppen nach Geschlecht



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV+ ibw-Berechnungen);
Stand der Daten: Lehrlingsstatistik (WKÖ)17.6.2015

2.1.1 Kennzahlen zu "Drop-out"-Fällen

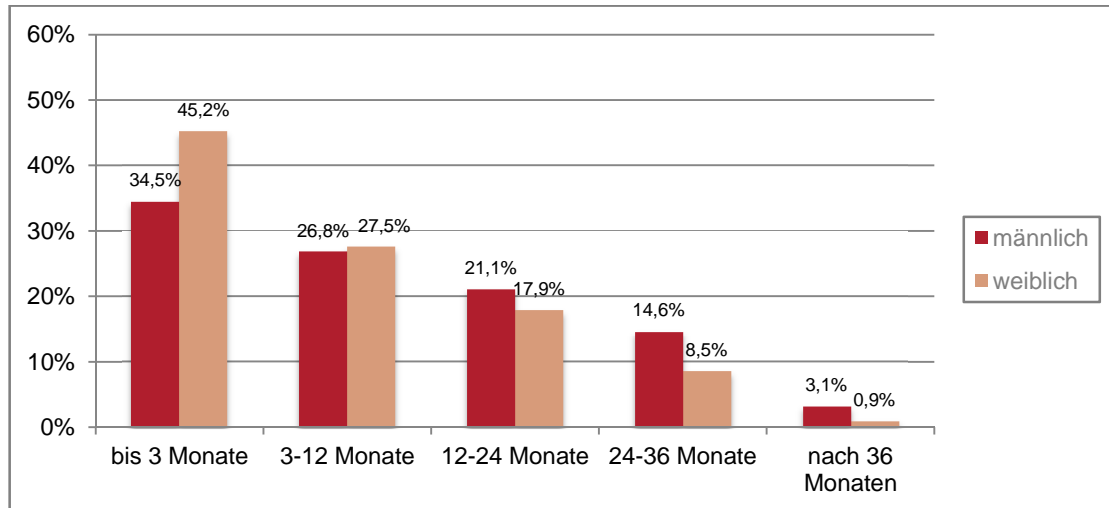
Den Schritt, die Lehrausbildung abzubrechen und bis zum Ende des Folgejahres nicht wieder in die Lehrausbildung einzusteigen (= "lehrersatzlos")², setzen Lehrlinge in Lehrbetrieben am häufigsten in der Probezeit, in der ÜBA in der Zeit zwischen dem dritten und zwölften Monat.

Der Lehrabbruch erfolgt bei Mädchen in Lehrbetrieben deutlich früher als bei Burschen (siehe Abbildung 5): Fast die Hälfte der Mädchen, die ihre Lehre in einem Lehrbetrieb "lehrersatzlos" abbrechen, tun dies bereits in der Probezeit (45,2%). Bei den Burschen liegt der Anteil bei etwas mehr als einem Drittel (34,5%). Im 3. Lehrjahr zeigt sich bereits ein gegenteiliges Bild: der Anteil bei den Mädchen liegt bei 8,5%,

² Allerdings können die Jugendlichen in eine andere Ausbildung umsteigen, z.B. in eine BHS oder BMS, d.h., ein Abbruch der Lehre muss nicht automatisch einen gänzlichen Ausstieg aus dem (Berufsaus-)Bildungssystem bedeuten.

der Anteil bei den Burschen bei 14,6%. Im vierten Lehrjahr liegt der Anteil bei den Burschen bereits dreimal so hoch wie bei den Mädchen (3% vs. 1%).

Abbildung 5: Lehrabbruch in Lehrbetrieben nach Zeitpunkt und Geschlecht im Zeitraum 2010/(11) bis 2013/(14)

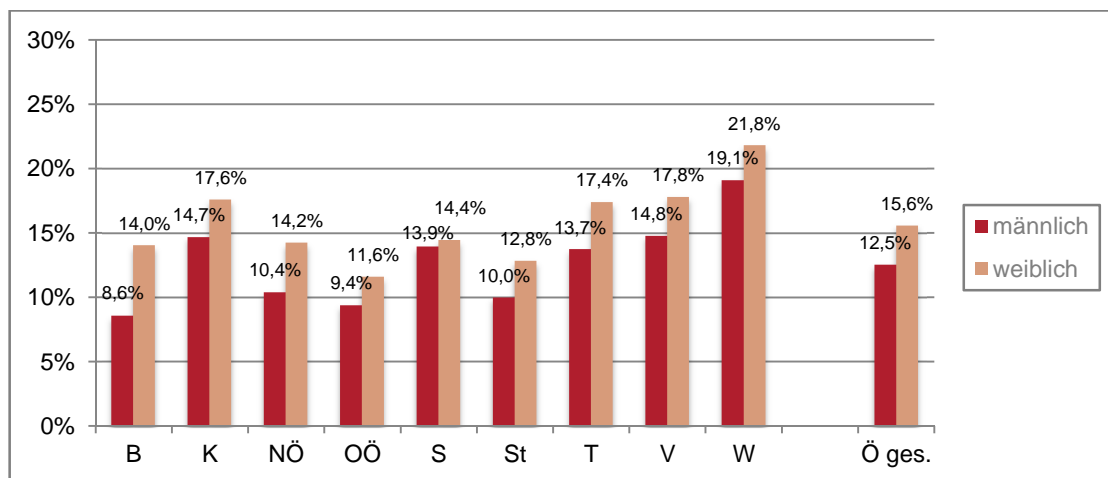


Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch die Lehrabbruchsquote nach Bundesland (siehe Abbildung 6), die auf beachtliche Unterschiede hinweist: So erfolgt der Lehrabbruch in Betrieben in Wien (20,3%) am häufigsten. Mit deutlichem Abstand folgen die Bundesländer Vorarlberg (16,0%), Kärnten (15,9%) und Tirol (15,1%). Unter dem österreichweiten Durchschnitt liegen Oberösterreich (10,2%), das Burgenland (10,3%), die Steiermark (11,1%) und Niederösterreich (11,6%). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind in Salzburg schwach ausgeprägt, in allen anderen Bundesländern eher stark, im Burgenland sehr stark.

Darüber hinaus brechen weibliche Lehrlinge in Lehrbetrieben ihre Lehre in allen Bundesländern häufiger ab als ihre männlichen Kollegen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass beinahe die Hälfte der Mädchen bereits während der Probezeit abbricht. Die Anteile der weiblichen Drop-Outs ist vor allem in jenen Lehrberufsgruppen wesentlich höher, die sehr stark männlich dominiert sind (und vice versa jene von Burschen in stark frauendominierten Lehrberufen). Gleichzeitig ist es bemerkenswert, dass Mädchen in handwerklich-technischen Berufen wesentlich seltener negative LAPs aufweisen und auch seltener nicht zur LAP antreten als Burschen.

Abbildung 6: Lehrabbruch (Betriebe) nach Bundesländern und Geschlecht im Zeitraum 2010(11) bis 2013(14)



Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)

Auch die befragten ExpertInnen berichten davon, dass Mädchen früher „die Konsequenz“ ziehen und früher abbrechen als Burschen, wiewohl aber generell von einem höheren Leistungsniveau bei den Mädchen ausgegangen wird.

„Wir haben jetzt auch zwei oder drei Mädchen, die integrativ sind, aber die meisten Mädchen, die bei uns anfangen, sind schon im oberen Leistungssegment.“ EI_1

„Wobei ich sagen muss, dass mehr Burschen einen Schubs brauchen als Mädchen.“ EI_13

In diesem Zusammenhang wird aus dem Berufsschulbereich berichtet, dass entsprechende individuelle Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden, um Abbrüche zu vermeiden.

„Was jetzt schon vorgekommen ist, dass jemand schwanger war in der 3. Klasse. Das Mädchen hat dann unterbrochen, aber aufgehört hat sie nicht. Da wurde schon darauf geschaut, dass man ihr hilft und entgegenkommt. Wegen der Schwangerschaft durfte sie dann nicht mehr ins Labor, und da hat man dann geschaut, dass man trotzdem die Inhalte so vermittelt, dass sie das abschließen kann.“ EI_13

Interessant erscheint, dass im Rahmen der Gruppendiskussionen mit den Mädchen Abbruch kein Thema war und nur einzelne davon berichteten, dass sie ein oder zwei Mädchen aus anderen Klassen kannten, die abgebrochen haben – aber aus persönlichen Gründen. Auch daraus kann der Schluss gezogen werden, dass Lehrabbrüche von Mädchen in handwerklich-technischen Berufen relativ früh stattfinden, nämlich vor dem ersten Berufsschulbesuch.³

Im Hinblick auf Lehrabbrüche oder das Nicht-Antreten zur Lehrabschlussprüfung ist auch zu berücksichtigen, dass in manchen Kollektivverträgen⁴ kaum Gehaltsunter-

³ In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass in den meisten Fällen ein geblockter Berufsschulbesuch stattfindet und somit die Berufsschule nicht im September startet.

⁴ Bspw. beträgt der Stundenlohn lt. dem Kollektivvertrag Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe 2016 nach absolvierter Lehrzeit € 10,21 und mit Lehrabschlussprüfung € 10,34 oder auch im Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe sind die Unterschiede mit monatlichen Mindestgrundlöhnen von € 1.939,40 ohne LAP und € 2.072,55 mit LAP für den/die einzelne ArbeitnehmerIn nicht unbedingt ausschlaggebend im Hinblick auf die Entscheidung für oder gegen die Lehrabschlussprüfung.

schiede zwischen Lehrabschlussprüfung und nicht-Lehrabschlussprüfung bestehen und somit die Motivation der Lehrlinge zur Lehrabschlussprüfung anzutreten gering ist. Des Weiteren berichteten die ExpertInnen im Rahmen der Fokusgruppen, dass Firmen mitunter die Strategie verfolgen, den Lehrabschluss nicht zu forcieren, um so Lohnkosten einzusparen. Es wurden hier Beispiele von Betrieben aus dem handwerklich-technischen Bereich genannt, wo rund 30% der MitarbeiterInnen zwar die Lehrzeit aber nicht die Lehrabschlussprüfung absolviert haben.

2.2 Situation von Frauen in handwerklich-technischen Berufen: Lehrabschlüsse und Lehrabbrüche

Nachfolgende Tabellen ermöglichen eine vertiefte Betrachtung der Situation junger Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen nach Berufsgruppen und innerhalb dieser eine nochmalige Differenzierung nach Berufen.

Folgende Berufsgruppen wurden in unsere nähere Datenaufbereitung und -analyse einbezogen:

- Berufsgruppe Bau/Architektur/Gebäudetechnik (Mädchenanteil 2014: 6,5%)
- Berufsgruppe Chemie/Kunststoff (Mädchenanteil 2014: 31,3%)
- Berufsgruppe Elektrotechnik/Elektronik (Mädchenanteil 2014: 4,8%)
- Berufsgruppe Holz/Glas/Papier/Keramik (Mädchenanteil 2014: 9,3%)
- Berufsgruppe Informatik/EDV/Kommunikationstechnik (Mädchenanteil 2014: 9,5%)
- Berufsgruppe Maschinen/Fahrzeuge/Metall (Mädchenanteil 2014: 6,1%)
- Berufsgruppe Transport/Verkehr/Lager (Mädchenanteil 2014: 33,5%)
- Vergleichsberufsgruppe Gesundheit/Medizin/Pflege (Mädchenanteil 2014: 78%)⁵

In die jeweilige Berufsgruppe wurden nur jene Lehrberufe aufgenommen, bei welchen mehr als 30 Mädchen/Frauen in der Ausbildung ausgewiesen waren (Stand Lehrlingsstatistik 2014) bzw. jene herangezogen, bei denen der Frauenanteil unter 40% lag. Eine Ausnahme bildet die Berufsgruppe „Gesundheit/Medizin/Pflege“ mit einem Frauenanteil von 78%, die zu Vergleichszwecken herangezogen wurde, da hier einzelne Lehrberufe (z.B. Orthopädietechnik) starke technisch-handwerkliche Komponenten aufweisen.

Die nachfolgenden Tabellen sind alle nach dem gleichen Schema aufgebaut und beinhalten folgende Informationen:

- differenzierte Auswertungen für die jeweiligen Berufe auf Basis der WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11) bis 2013/(14) (siehe nähere Erläuterung auch im vorhergehenden Kapitel 2.1), was für diese Zeitspanne folgende Aussagen ermöglicht:
 - Anzahl junger Frauen und Männer, die in diesem Betrachtungszeitraum im jeweiligen Beruf die Lehre abgeschlossen haben,

⁵ Diese Berufsgruppe wird hier als Vergleichsgruppe aufgenommen, da sie einerseits einen hohen Frauenanteil aufweist, trotz vieler „klassisch“ technisch-handwerklicher Ausbildungselemente.

- Anteil der positiven und negativen Lehrabschlüsse in der jeweiligen Berufsgruppe gemessen am Anteil jener Jugendlichen, die die Lehre beendet haben, getrennt ausgewiesen nach Mädchen und Burschen, und
- Anteil jener Lehrlinge, die die LAP (Lehrabschlussprüfung) positiv abgeschlossen haben, ebenfalls getrennt ausgewiesen nach Mädchen und Burschen.

2.2.1 Berufsgruppe Bau/Architektur/Gebäudetechnik

Die Berufsgruppe „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ ist insgesamt sehr männlich geprägt, der Mädchenanteil betrug laut Lehrlingsstatistik 2014 nur 6,5%. Aufgrund der hohen Lehrlingszahl in dieser Gruppe waren es aber immerhin über 900 junge Frauen, die im Jahr 2014 in einem Lehrberuf dieses Bereichs ausgebildet wurden.

Ein detaillierter Blick auf die einzelnen Berufe zeigt die großen Unterschiede zwischen diesen hinsichtlich Mädchenanteil sowie Lehrlingszahl generell. Während auf der einen Seite Berufe wie Technische Zeichnerin, Tapeziererin und Dekorateurin sowie Bautechnische Zeichnerin bereits zu rund einem Drittel von Mädchen erlernt werden, ebenso wie Mädchen im Berufsfeld Einzelhandel – Schwerpunkt Bauhandel mit 28% vertreten sind, gibt es auf der anderen Seite Berufe wie Installations- und Gebäudetechnik, die für die Mädchen eine sehr kleine Rolle spielen (54 Mädchen, Mädchenanteil 1,2%). Diese Berufe stellen aber oft für Burschen in sehr bedeutsamem Ausmaß Lehrstellen (knapp 4.500) zur Verfügung. Auch der Lehrberuf MaurerIn ist für Burschen ein quantitativ sehr wichtiger Beruf (2014 waren über 2.500 in Ausbildung), der Mädchenanteil ist hier aber so gering, dass er für die nachstehende Tabelle gar nicht mehr berücksichtigt werden konnte (18 Mädchen, Mädchenanteil 0,7%).

Ein näherer Blick auf jene Jugendliche, die die Lehre im Berufsbereich abgeschlossen bzw. positiv abgeschlossen haben, verdeutlicht, dass es in dieser Berufsgruppe enorme Unterschiede zwischen den Berufen gibt (siehe Tabelle 7). Während in einigen Berufen der Anteil jener Jugendlichen, die die Lehre abschließen, sehr hoch ist, bspw. BautechnischeR oder TechnischeR ZeichnerIn (sowohl für Mädchen als auch für Burschen), ist dies bei anderen Berufen – zu nennen ist hier insbesondere Glasbautechnik – nicht der Fall. Besonders eklatante Unterschiede zwischen dem Lehrabschlussanteil von Burschen und Mädchen sind bei der Installations- und Gebäudetechnik zu verzeichnen: dieser Beruf wird nur etwas mehr als der Hälfte der Mädchen, aber rund 80% Burschen positiv abgeschlossen. Generell verdeutlichen die Auswertungsergebnisse nach Berufen getrennt jedoch, dass die Unterschiede im Hinblick auf Abschlussquoten zwischen den Berufen wesentlich größere Unterschiede aufweisen als die Differenzen nach Geschlechtern: So weisen Burschen und Mädchen in den meisten untersuchten Lehrberufen durchaus ähnliche Abschlussquoten auf.

Anhand des Beispiels Installations- und Gebäudetechnik kann aber doch festgestellt werden, dass sich ein sehr geringer Mädchenanteil in einem Lehrberuf als durchaus nachteilig für die Mädchen auswirken kann bzw. Hinweise auf Ausschlusstendenzen in solchen Konstellationen bestätigt.

Tabelle 7: Berufsgruppe Bau/Architektur/Gebäudetechnik

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14),					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
BautechnischeR ZeichnerIn						
Ausbildungsbetriebe	114	251	89%	92%	98%	94%
Einzelhandel – Schwerpunkt Bauhandel						
Ausbildungsbetriebe	202	392	84%	82%	96%	94%
Glasbautechnik						
Ausbildungsbetriebe	3	47	33%	55%	67%	83%
Installations- und Gebäudetechnik						
Ausbildungsbetriebe	18	2.630	53%	82%	83%	81%
MalerIn und AnsteicherIn*						
Ausbildungsbetriebe	476	2.060	86%	81%	87%	71%
RauchfangekehrerIn						
Ausbildungsbetriebe	54	348	83%	87%	100%	91%
TapeziererIn und DekorateurIn						
Ausbildungsbetriebe	123	247	89%	80%	96%	89%
TechnischeR ZeichnerIn						
Ausbildungsbetriebe	23	78	100%	99%	96%	94%

Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen;
 * auslaufender Lehrberuf, die Nachfolgerberufe sind nicht 1:1 verknüpfbar - daher sind die aktuellen Zahlen 2014 relativ niedrig, die akkumulierten Zahlen 2010 bis 2013 aber ausreichend hoch für unsere Analyse

2.2.2 Berufsgruppe Chemie/Kunststoff

In der Berufsgruppe „Chemie/Kunststoff“ ist der Mädchenanteil relativ hoch: dieser betrug laut Lehrlingsstatistik 2014 immerhin 31,3%, also fast ein Drittel. Knapp 570 junge Frauen wurden im Jahr 2014 in einem Lehrberuf dieser Berufsgruppe ausgebildet.

Tabelle 8: Berufsgruppe Chemie/Kunststoff

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Chemielabortechnik						
Ausbildungsbetriebe	274	254	94%	87%	95%	88%
Chemieverfahrenstechnik						
Ausbildungsbetriebe	25	256	93%	97%	100%	96%
Kunststoffformgebung						
Ausbildungsbetriebe	35	187	92%	93%	94%	83%
Kunststofftechnik						
Ausbildungsbetriebe	48	314	92%	94%	96%	89%
Lackiertechnik						
Ausbildungsbetriebe	28	253	78%	84%	75%	86%
Pharmatechnologie						
Ausbildungsbetriebe	12	6	67%	75%	92%	100%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

Berufe im Bereich Chemie/Kunststoff sind im Gegensatz zum ersten Bereich – Bau/Architektur/Gebäudetechnik – durch eine kleinere Anzahl von Lehrstellen insgesamt geprägt, bei relativ hohen Mädchenanteilen in manchen Berufen. Hier sind vor allem die Chemielabortechnik sowie Pharmatechnologie zu nennen, während die Chemieverfahrenstechnik nur 10% Mädchenanteil und die anderen dargestellten Berufe einen Mädchenanteil von unter 20% aufweisen. Dennoch ist keiner der Berufe so stark männerdominiert wie etwa im Bereich Bau.

Die meisten Lehrberufe in diesem Bereich weisen für beide Geschlechter sehr hohe Abschlussquoten auf, mit Ausnahme der Lackiertechnik und der Pharmatechnologie.

2.2.3 Berufsgruppe Elektrotechnik/Elektronik

In der Berufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ nehmen junge Frauen mit einem Anteil von 4,8% eine klare Minderheitenposition ein. Dennoch waren es aufgrund der quantitativen Bedeutsamkeit dieser Berufsgruppe an die 600 junge Frauen, die im Jahr 2014 in einem der Lehrberufe dieses Bereichs ausgebildet wurden.

Tabelle 9: Berufsgruppe Elektrotechnik/Elektronik

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Einzelhandel – Schwerpunkt Elektro-Elektronikberatung						
Ausbildungsbetriebe	268	501	88%	83%	97%	95%
Elektronik						
Ausbildungsbetriebe	136	1.056	92%	94%	99%	93%
Elektrotechnik						
Ausbildungsbetriebe	173	8.459	83%	92%	88%	87%
Mechatronik						
Ausbildungsbetriebe	90	1.320	93%	96%	92%	95%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

Getrennt analysiert nach Lehrberufen zeigt sich, dass vor allem die Elektrotechnik einen sehr geringen Mädchenanteil aufweist und auch hier das bereits beschriebene Phänomen auftritt, dass die Abschlussquote der Mädchen unter jener der Burschen liegt (83% bei den Mädchen, 92% bei den Burschen), aber jene Mädchen, die zur Lehrabschlussprüfung antreten, erfolgreicher als Burschen sind. In den anderen Berufen gibt es kaum nennenswerte Unterschiede.

Insgesamt fällt auf, dass in diesen Berufen die Abschlussquoten vergleichsweise hoch liegen und etwa die Lehrberufe MechatronikerInnen und ElektronikerInnen überwiegend mit positiver Lehrabschlussprüfung beendet werden.

Auch hier bestätigt sich das Bild, dass innerhalb eines Lehrberufs Mädchen wie Burschen ähnlich reüssieren und es zwischen den Lehrberufen größere Unterschiede gibt als zwischen Mädchen und Burschen. Eine Ausnahme stellen jene Berufe dar, in denen Mädchen extrem unterrepräsentiert sind. Hier dürften deutlich schwierigere Bedingungen für Mädchen vorliegen.

2.2.4 Berufsgruppe Holz/Glas/Papier/Keramik

Auch die Berufsgruppe „Holz/Glas/Papier/Keramik“ weist stark unterdurchschnittliche Mädchenanteile von knapp unter 10% auf. 2014 waren es rund 550 Mädchen, die in einem der Lehrberufe dieses Bereichs ausgebildet wurden. Am höchsten ist der Mädchenanteil im Beruf „Tischlereitechnik – Schwerpunkt Planung“ (18%), während die anderen ausgewählten Berufe im Mittel zwischen 10% und 13% liegen. Quantitativ am bedeutsamsten ist die Tischlerei, während der Bereich Holztechnik ein insgesamt eher kleines Berufsfeld darstellt.

Tabelle 10: Holz/Glas/Papier/Keramik

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Holztechnik						
Ausbildungsbetriebe	8	97	89%	84%	63%	94%
Tischlerei						
Ausbildungsbetriebe	259	3.313	84%	88%	90%	83%
Tischlereitechnik – Schwerpunkt Planung						
Ausbildungsbetriebe	31	238	86%	98%	94%	92%
Tischlereitechnik – Schwerpunkt Produktion						
Ausbildungsbetriebe	26	482	87%	97%	92%	94%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

Bezogen auf die Abschlussquoten fällt auf, dass im Bereich Tischlereitechnik (beide Bereiche) nahezu alle Burschen die Lehre abgeschlossen haben, während dies bei den Mädchen weniger als 90% waren. Zugleich sind auch in dieser Berufsgruppe vergleichsweise hohe Anteile an positiven Lehrabschlussprüfungen von Mädchen zu finden, mit Ausnahme des Lehrberufs Holztechnik.

2.2.5 Berufsgruppe Informatik/EDV/Kommunikationstechnik

Ein ähnlicher Mädchenanteil – nämlich knapp 10% – findet sich auch in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“, allerdings ist insgesamt die Zahl der Lehrlinge in diesem Segment relativ klein.

Während im Lehrberuf mit der größten Lehrlingszahl – Informationstechnologie – der Mädchenanteil (8,9%) am niedrigsten ist, beträgt er in den Bereichen Einzelhandel – Schwerpunkt Telekommunikation sowie EDV-Kaufmann/-frau rund 30%. Relativ hohe Abschlussquoten für beide Geschlechter sind vor allem im Bereich Informationstechnologie zu finden (fast 90%).

Tabelle 11: Informatik/EDV/Kommunikationstechnik

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Ausbildungsbetriebe	54	135	84%	83%	94%	87%
Einzelhandel – Schwerpunkt Telekommunikation						
Ausbildungsbetriebe	125	32	82%	80%	96%	89%
Informationstechnologie - Technik						
Ausbildungsbetriebe	108	1.070	86%	90%	95%	95%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

2.2.6 Berufsgruppe Maschinen/Fahrzeuge/Metall

In der quantitativ sehr großen Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ beträgt der Mädchenanteil 6%. Immerhin 1.600 junge Frauen befanden sich 2014 in diesem Bereich in einer Lehrausbildung.

Quantitativ besonders bedeutsam sind die Bereiche Metalltechnik sowie Kraftfahrzeugtechnik. Während in der Metalltechnik immerhin 7% Mädchen eine Lehre absolvieren, sind Mädchen im Bereich Kraftfahrzeugtechnik nur zu 3% vertreten. Hier zeigt

sich bezogen auf die Abschlussquoten wieder das Phänomen, dass deutlich weniger Mädchen als Burschen die Lehre abschließen (77% der Mädchen und 91% der Burschen). Generell kann aber für sehr viele der Lehrberufe in diesem Bereich die Abschlussquote als hoch bezeichnet werden, mit nur graduellen Unterschieden zwischen Mädchen und Burschen.

Der Lehrberuf Werkstofftechnik sowie KonstrukteurIn wird von vergleichsweise mehr Mädchen besucht: hier liegen die Mädchenanteile bei einem Drittel bzw. einem Viertel, mit fast 100% Abschlussquoten für beide Geschlechter.

Die Karosseriebautechnik wird von 6% Mädchen gewählt mit deutlich niedrigeren Abschlussquoten für junge Frauen.

Tabelle 12: Maschinen/Fahrzeuge/Metall

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Karosseriebautechnik						
Ausbildungsbetriebe	43	1.536	83%	92%	98%	93%
KonstrukteurIn – Schwerpunkt Maschinenbautechnik						
Ausbildungsbetriebe	23	135	96%	99%	100%	99%
Kraftfahrzeugtechnik						
Ausbildungsbetriebe	127	6.319	77%	91%	88%	88%
Lackiertechnik						
Ausbildungsbetriebe	28	253	78%	84%	75%	86%
Metalltechnik						
Ausbildungsbetriebe	539	12.089	90%	95%	98%	94%
Werkstofftechnik						
Ausbildungsbetriebe	34	112	92%	97%	97%	98%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

2.2.7 Berufsgruppe Transport/Verkehr/Lager

In der Lehrberufsgruppe „Transport/Verkehr/Lager“ sind rund ein Drittel der Lehrlinge Mädchen, knapp 700 junge Frauen waren 2014 in diesem Bereich in einer Lehrausbildung.

Während der Beruf Betriebslogistikkaufmann/-frau zu rund einem Viertel von Mädchen erlernt wird, liegt der entsprechende Anteil bei der Speditionslogistik bei über 40%. Fast alle Jugendlichen schließen diese Lehre ab. Die anderen Lehrberufe werden von knapp 90% der Jugendlichen abgeschlossen, der/die Betriebslogistikkaufmann/-frau von deutlich weniger Burschen (drei Viertel).

Tabelle 13: Transport/Verkehr/Lager

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Betriebslogistikkaufmann/-frau						
Ausbildungsbetriebe	183	623	84%	76%	97%	86%
Speditionskaufmann/-frau						
Ausbildungsbetriebe	331	456	89%	86%	93%	90%
Speditionslogistik						
Ausbildungsbetriebe	138	190	97%	100%	98%	97%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

2.2.8 Berufsgruppe Gesundheit/Medizin/Pflege

Als Vergleichsgruppe wurde der Bereich „Gesundheit/Medizin/Pflege“ ausgewählt, da hier durchwegs technisch-handwerkliche Ausbildungsinhalte vermittelt werden, aber – wohl durch die Nähe zu Gesundheitsberufen – der Frauenanteil mit fast 80% hier sehr hoch ist. Rund 2.000 junge Frauen waren im Jahr 2014 in diesem Bereich in einer Lehre. Zwischen den Berufen lassen sich deutliche Unterschiede erkennen: fast 70% im Bereich Augenoptik gegenüber 55% im Bereich Zahntechnik und 32% bei den OrthopädieschuhmacherInnen. Die Abschlussquoten von Frauen und Männern fallen relativ ähnlich aus, außer im Bereich OrthopädieschuhmacherInnen: hier sind sie bei Mädchen niedriger als bei Burschen.

Tabelle 14: Zusätzlich: Gesundheit/Medizin/Pflege

	WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14)					
	Summe Lehre abgeschlossen		Anteil Lehre abgeschlossen		Anteil LAP positiv	
	W	M	W	M	W	M
Augenoptik						
Ausbildungsbetriebe	360	133	87%	82%	88%	84%
OrthopädieschuhmacherIn						
Ausbildungsbetriebe	41	56	75%	86%	98%	88%
Zahntechnik						
Ausbildungsbetriebe	240	198	74%	78%	81%	81%

Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014, WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

2.2.9 Handwerklich-technische Lehrberufe im Rahmen einer ÜBA

Aufgrund der (noch) schwierigen Datenlage bezüglich der ÜBA-TeilnehmerInnen heruntergebrochen auf Berufsebene kann im Folgenden nur eine Annäherung an einige quantitative Aspekte gegeben werden.

Quantitativ erscheint es uns wichtig zu zeigen, in welchen handwerklich-technischen Berufen es prinzipiell eine relativ große Gruppe von Jugendlichen⁶ gibt, die ihre Lehre im Rahmen der ÜBA abschließen konnten, und wie sich das Verhältnis Mädchen und Burschen hier gestaltete (siehe Tabelle 15).

Ersichtlich ist, dass die ÜBA quantitativ besonders bedeutsame Größen in folgenden den Berufen erzielt:

- MalerIn und AnstreicherIn,
- Elektrotechnik,
- Tischlerei,
- Informationstechnologie – Technik,
- Karosseriebautechnik,
- Kraftfahrzeugtechnik,
- Metalltechnik,

mit teilweise recht hohen Mädchenanteilen bei den „AbschließerInnen“.

⁶ Hier definiert als: über 40 Jugendliche, die im Zeitraum 2010/(11)-2013/(14) eine Lehre abgeschlossen haben.

Tabelle 15: Absolutzahlen an Jugendlichen (weiblich, männlich), die die ÜBA 2010/(11)-2013/(14) abgeschlossen haben*

	Summe Lehre abgeschlossen im Rahmen der ÜBA 2010/(11) - 2013/(14)	
	W	M
BautechnischeR ZeichnerIn	17	33
Installations- und Gebäudetechnik	2	79
MalerIn und AnstreicherIn	47	197
TechnischeR ZeichnerIn	12	29
Elektronik	19	217
Elektrotechnik	43	484
Mechatronik	8	41
Tischlerei	75	377
EDV-Kaufmann/-frau	10	34
Informationstechnologie - Technik	19	184
Karosseriebautechnik	2	115
Kraftfahrzeugtechnik	19	224
Metalltechnik	117	680
Betriebslogistikkaufmann/-frau	21	33

Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen, * zumindest insgesamt 40 Jugendliche

Insgesamt lässt sich bezogen auf die ÜBA festhalten, dass diese nur in einigen der genannten Berufe eine quantitativ bedeutsame Rolle spielt. Die geschlechtsspezifische Segmentierung der einzelnen Berufe wird zwar nicht aufgehoben, teilweise aber abgeschwächt. Demnach scheinen die gesetzten Maßnahmen spezifisch für Mädchen – wie reine Mädchenclearings, Mädchenspezifische Ansprechpersonen, Erprobung in manchen Berufen nur für Mädchen offen etc. - im Bereich der ÜBA nachhaltig zu greifen.

Auch wenn die Abschlussquoten innerhalb der ÜBA geringer sind als bei den regulären Lehrberufen – hier fallweise noch deutlicher für Mädchen – ermöglicht sie doch einer großen Anzahl an Jugendlichen in den untersuchten Berufsgruppen eine Lehre abzuschließen.

2.3 (Geschlechtsspezifische) Unterschiede zwischen handwerklich-technischen Lehrberufen

Zwischen den verschiedenen handwerklich-technischen Berufsgruppen sowie – innerhalb dieser – zwischen den einzelnen Lehrberufen lassen sich enorme Unterschiede hinsichtlich des Mädchenanteils ausmachen. Während manche Berufsgruppen einen Anteil von unter 5% aufweisen, stellen Mädchen in anderen Berufsgruppen mittlerweile eine durchaus große Gruppe dar.

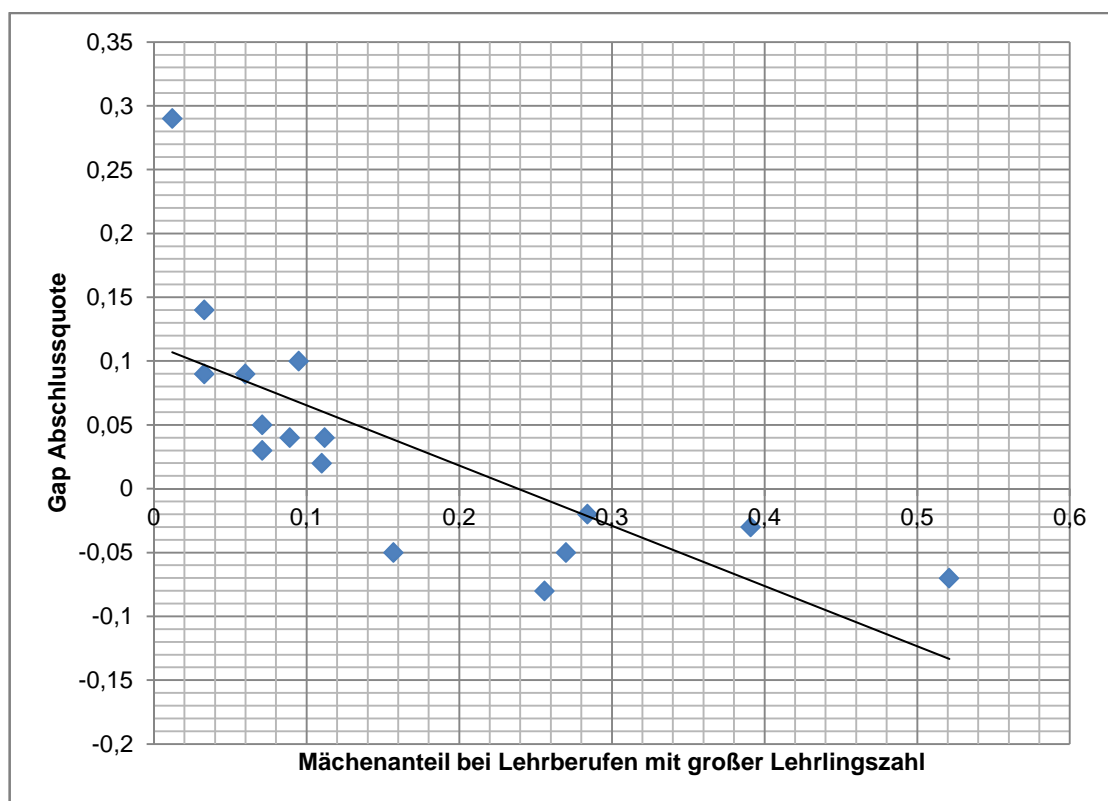
Generell kann konstatiert werden, dass in vielen handwerklich-technischen Berufsgruppen vergleichsweise hohe Lehrabschlussquoten erzielt werden, vor allem im Bereich Maschinen/Fahrzeuge/Metall – ein insbesondere für Burschen quantitativ sehr bedeutsamer Bereich mit den höchsten Abschlussquoten. Aber auch Berufe im Bereich Elektrotechnik/Elektronik sind durch hohe Abschlussquoten gekennzeichnet. In diesen beiden Bereichen sind vor allem für Burschen die Bereiche Mechatronik, Elektronik und Elektrotechnik zu nennen bzw. Metalltechnik, Werkstofftechnik und KonstrukteurIn, wo die Abschlussquoten über 90% betragen. Im Bereich

Bau/Architektur/Gebäudetechnik sticht der Beruf technischeR ZeichnerIn heraus, mit einer Abschlussquote von (fast) 100% für beide Geschlechter.

Beim Vergleich der Abschlussquoten junger Frauen und Männer fällt auf, dass diese durchaus ähnlich hoch ausfallen bzw. die Unterschiede zwischen Burschen und Mädchen oft deutlich niedriger sind als jene zwischen den einzelnen Lehrberufen. Hier zeigt sich, dass oft die grundlegenden Bedingungen in den Lehrberufen starken Einfluss auf den Abschluss zu haben scheinen, unabhängig vom Geschlecht der Lehrlinge.

Eine Ausnahme bilden Berufe mit hohen Lehrlingszahlen bei gleichzeitig sehr niedrigen Mädchenanteilen (siehe Abbildung 7). Zu nennen sind hier insbesondere die Lehrberufe Installations- und Gebäudetechnik, wo der Mädchenanteil 1,2% beträgt und die Abschlussquote der Mädchen mit 53% deutlich unter jener der Burschen mit 82% liegt, sowie Kraftfahrzeugtechnik, wo der Mädchenanteil 3,3% beträgt und 77% der Mädchen gegenüber 91% der Burschen abschließen.

Abbildung 7: Zusammenhang zwischen dem Mädchenanteil bei zahlenmäßig großen Lehrberufen mit der Differenz der Abschlussquote zwischen Mädchen und Burschen



Quelle: WKO-Lehrlingsdaten 2010/(11)-2013/(14), eigene Berechnungen

Hier zeigt sich deutlich, dass sehr geringe Mädchenanteile offenbar durchaus schwierige Bedingungen für Mädchen nach sich ziehen.

Insgesamt zeigt ein Vergleich zwischen den Abschlussquoten in einem frauendominierten Beruf – FriseurIn und PerückenmacherIn – mit jenen eines Großteils der handwerklich-technischen Berufe, dass letztere für junge Frauen ein durchaus erfolg-

reiches Lehrberufsfeld darstellen können. So betrug die Abschlussquote für Mädchen im genannten Berufsfeld FriseurIn und PerückenmacherIn 78% und liegt hiermit unter dem Wert vieler der hier behandelten handwerklich-technischen Lehrberufe (die Abschlussquote der Burschen liegt im Bereich FriseurIn und PerückenmacherIn übrigens bei 62% – in diesem Bereich haben also Burschen mit größeren Problemen zu kämpfen). Demnach sinken die Abschlussquoten eines Geschlechts, wenn sie eine Ausbildung in einem vom jeweils anderen Geschlecht sehr stark dominierten Lehrberuf absolvieren. Dies wird auch in der Studie von Dornmayr (2016) und durch die Auswertung der qualitativen Interviews in den nachstehenden Kapiteln belegt.

2.4 Exkurs Arbeitsmarktsituation

Das ibw-LehrabsolventInnen-Monitoring im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (Dornmayr 2016) ermöglicht Aussagen zur Arbeitsmarktsituation von LehrabsolventInnen und LehrabgängerInnen drei Jahre nach ihrem Abschluss bzw. Abgang aus dem Lehrberuf. Insgesamt sind AbsolventInnen doppelt so häufig in Beschäftigung wie AbgängerInnen (80% zu 37,6%). AbgängerInnen sind demgegenüber drei Jahre später häufiger arbeitslos (Differenz zu AbsolventInnen +12,1 Prozentpunkte), haben öfter eine neue Lehre begonnen (+6 Prozentpunkte), befinden sich häufiger in einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme (+4,5 Prozentpunkte) oder in anderen und erwerbsfernen Lagen (+19,9 Prozentpunkte). Differenziert nach dem Geschlecht, ergeben sich für Männer sowohl unter AbsolventInnen als auch unter AbgängerInnen höhere Anteile von sich in Beschäftigung befindlichen Personen als für Frauen. In beiden Gruppen ist dabei die Differenz zwischen Männern und Frauen vordergründig auf einen erhöhten Anteil von Frauen in anderen oder erwerbsfernen Lagen rückführbar – eine Kategorie, die auch Karenzzeiten beinhaltet.

Im Allgemeinen ergeben sich für Männer, über alle interessierenden Lehrberufsgruppen hinweg betrachtet, höhere Beschäftigungsraten als für Frauen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Beschäftigungsintegration von Männern in handwerklich-technischen Berufsgruppen nur in den Gruppen Kunst/Kunsth Handwerk sowie Medien/Druck/Design deutlich unter dem Gesamtwert von 83% liegt – in diesen Berufsgruppen ist auch die Beschäftigungsintegration der Lehrabsolventinnen unterdurchschnittlich. Bei Frauen liegt die Beschäftigungsintegration zudem bei den besonders stark männlich dominierten Berufsgruppen deutlich unter dem Schnitt von 75%; dies betrifft die Berufsgruppen „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ (67,2%) und „Umwelt/Energie/Rohstoffe“ (64,2%).

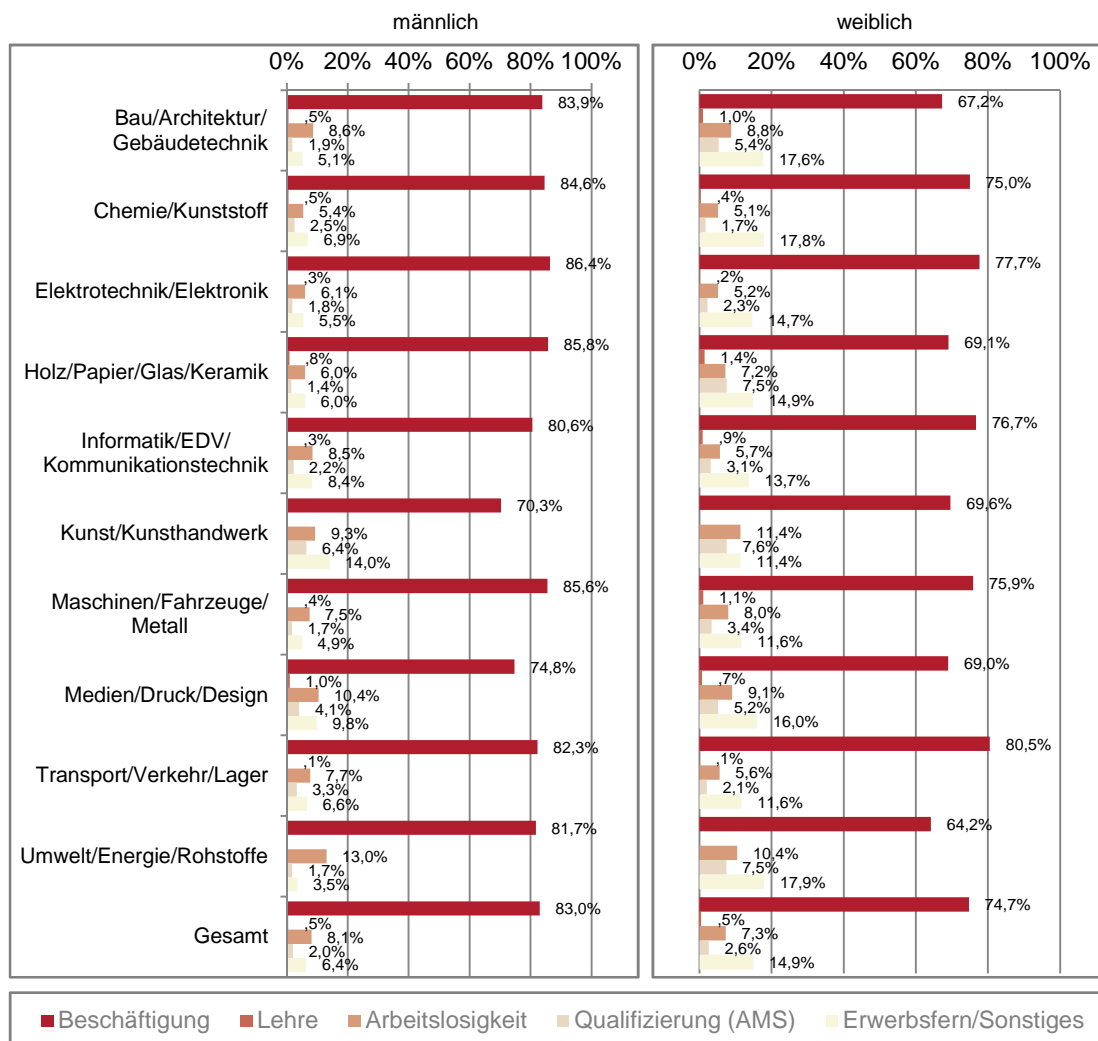
Zugleich liegen die Anteile der arbeitslos gemeldeten weiblichen Lehrabsolventinnen nur in drei Berufsgruppen („Kunsth Handwerk“, „Holz/Papier/Glas/Keramik“, „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“) über jenen der männlichen, wobei Frauen in allen analysierten Berufsgruppen deutlich höhere Anteile an arbeitsmarktfernen Stati aufweisen. Der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen ist im Bereich „Chemie/Kunststoff“ für beide Geschlechter am niedrigsten (Anteile jeweils rund 5%). Die höchsten Arbeitslosigkeitsraten beider Geschlechter finden sich demgegenüber in den Bereichen „Kunst/Kunsth Handwerk“, „Medien/Druck/Design“ sowie „Umwelt/Energie/Rohstoffe“.

Frauen befinden sich in den meisten Berufsgruppen drei Jahre nach Lehrabschluss auch häufiger in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen als Männer. Einzige Ausnahmen

bilden die Bereiche „Chemie/Kunststoff“ und „Transport/Verkehr/Lager“, in denen männliche Absolventen etwas häufiger Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren.

Alles in allem legen die Analysen der Arbeitsmarktsituation nahe, dass sich auch im späteren Berufsverlauf geschlechtsspezifische Benachteiligungen fortsetzen, die weiblichen Absolventinnen eine Beschäftigung in ihrem handwerklich-technischen Ausbildungsberuf erschweren.

Abbildung 8: (Arbeitsmarkt)Status der LehrabsolventInnen in handwerklich-technischen Berufsgruppen nach Geschlecht zum Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrabschluss



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008-2013 (Datenbasis: WKÖ, AMS, SV+ ibw-Berechnungen);
Stand der Daten: Lehrlingsstatistik (WKÖ)17.6.2015, Erwerbskarrieren: 30.06.2015

3 Berufswahl

Auch wenn die Bildungs- und Berufswahl oft als rein interessengeleiteter Prozess erscheint, ist sie (auch) das Ergebnis verschiedener strukturierender Einflussfaktoren, die dazu führen, dass trotz des vielfältigen Bildungs- und Berufsspektrums für den/die Einzelne/n in der Praxis nur einige wenige Ausbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten realisierbar und/oder erstrebenswert erscheinen (vgl. Lemmermöhle 2000, Nissen, Keddi & Pfeil 2003, Bergmann et al. 2004, Heckl, Dörflinger & Dorr 2007, Krewerth et al. 2004, Hentrich 2011, Maihofer et al. 2013). Zu nennen sind der geteilte Arbeitsmarkt, das gegebene Schul- und Ausbildungssystem, das soziale Umfeld (Eltern, Peers, Verwandte), etwaige professionelle Unterstützungsstrukturen (spezifische Beratungsstellen, Arbeitsmarktservice) und auch das mediale Umfeld. Auf Grund verschiedener sozialer Merkmale (bspw. Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungs-, Einkommenshintergrund der Erziehungsberechtigten) stehen die Jugendlichen an verschiedenen Positionen in diesem Prozess und sehen sich – ausgestattet mit unterschiedlichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen – divergierenden Möglichkeiten gegenüber (vgl. Stadler & Wiedenhofer-Galik 2012, Hadjar & Hupka-Brunner 2013, Granato 2013).

Unumstritten ist der hohe Stellenwert des direkten Umfelds der Jugendlichen, d.h. Familie, FreundInnen und MitschülerInnen. Insbesondere die Familie stellt lange Zeit einen der wichtigsten Orientierungsrahmen dar, wobei Eltern aufgrund der eigenen Erfahrungen eher zu traditionellen Ratschlägen neigen. Auch die im Rahmen der vorliegenden Studien durchgeführten Interviews und Fokusgruppen mit jungen Frauen und ExpertInnen verdeutlichen, dass Eltern geschlechtsuntypische Kompetenzen ihrer Töchter weniger berücksichtigen als „typische“ und sie zudem befürchten, dass die Töchter bei der Wahl eines frauenuntypischen Berufes Diskriminierungen ausgesetzt sind:

„Hab dann auch Friseurin gelernt, weil meine Mama das gesagt hat. Bin aber wieder umgestiegen auf Mechanikerin.“ FG_L

„Meine Mama war am Anfang etwas skeptisch, weil sie gemeint hat, das passt nicht so zu mir. Ich wollte es aber machen und bin voll zufrieden und mir taugt's voll.“ FG_L

Interessant erscheint, dass auch in der durchgeführten Fokusgruppe mit Burschen die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Berufen als Hemmnis für den Zugang von Mädchen in handwerklich-technische Berufe erlebt wird. Dennoch überwiegen hier die Aussagen, dass sie Mädchen sowohl die Fertigkeiten als auch das Interesse an diesen Berufen „zutrauen“.

„Ich finde, Mädchen haben genauso die Fähigkeiten im Beruf erfolgreich zu sein wie die Burschen, weil es gibt genug Mädchen die vielleicht in diesem Bereich schon arbeiten, die um einiges stärker sind als so manche Burschen, wenn's ums Tragen geht. Oder ganz allgemein, es geht um die Begeisterung zum Beruf und wie man dazu steht; ob es einem Spaß macht, ob man es gut kann und da hat jeder die gleiche Veranlagung meiner Meinung nach. Ich bin jetzt auch nicht besonders groß oder stark und trotzdem schaffe ich es auch Sachen zu schleppen. Es gibt in unserer Firma genug Mädchen, die gleich oder mehr schleppen wie ich. Das gleicht sich aus.“ FG_B

„Da sagt man ok, das hört sich schon cool an und für Frauen überhaupt keine körperliche Arbeit dabei, außer vielleicht ein Kabel ziehen, aber da kann man vorher mit dem Chef reden, dass genau an diesem Tag wer anderer eingesetzt wird. Zum Beispiel bei SAT-Anlagen würde ich das einer Frau nicht so zutrauen, weil man viel auf Dächern rumgeht und viele Betonsteine, diese ganzen Stehmasten, schleppen muss und so. Ja sicher, wenn die Mädchen sportlich unterwegs sind, also ich bin jetzt nicht ein starker Mann, aber wie gesagt, man darf sich nicht scheuen davor,

*man muss es machen und kommt nicht drum rum, sonst steht der Mast nicht.“
FG_B*

Allgemein zeigen die Ergebnisse jedoch – im Gegensatz zu früheren Studien (z.B. Bergmann et al. 2002a) – zunehmende Tendenzen zu einem Umdenkprozess der Elterngeneration, nämlich insbesondere von Müttern, die einen typischen Frauenberuf ausüben und aufgrund der geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie der teilweise schwer zu vereinbarenden Arbeitszeiten (z.B. Handel) gerade ihren Töchtern mehr Perspektiven ermöglichen wollen:

„Bei mir war meine Mama voll begeistert, weil meine Mama hat Einzelhandelskauffrau gelernt, und sie hat gesagt, dass sie auf keinen Fall will, dass ich das lerne. Weil sie war alleinerziehende Mutter, und das geht schwer mit Kind, weil man auch nicht so viel verdient. Jetzt hat sie mich voll unterstützt, weil mein Beruf vom Verdienst gut ist und von den Arbeitszeiten auch super.“ FG_L

„Zu mir haben's gesagt, das passt viel besser zu mir als Büro. Weil ich war vorher auch in der HAK.“ FG_WE

Die Auswertung der Gespräche mit den Mädchen verdeutlicht weiters, dass Vätern oder anderen (oft männlichen) Familienmitglieder bei der Wahl eines nicht-traditionellen Berufs eine zentrale Rolle zukommen kann. Sei es, weil sie den Mädchen durch den eigenen Beruf das Berufsfeld sehr früh nahegebracht bzw. auch deren praktische Fertigkeiten in diesen Bereichen durch gemeinsames Handwerken und Basteln gefördert haben oder sei es als relevante Drehscheibe für Betriebskontakte.

„Ich bin das geworden, weil so ziemlich jeder aus meiner Familie das ist. Mein Vater hat das auch gelernt.“ FG_L

„Wenn die Eltern schon irgendwann in die Richtung gegangen sind und die jungen Damen mit Zange und LötKolben spielen haben lassen.“ EL_3

„Das sind meistens Mädchen, die mit zwei, drei Brüdern aufgewachsen sind, also in einer eher männerdominierenden Welt, die von Haus aus schon in einen männerdominierenden Bereich reingekommen sind.“ EL_9

Die Wahl eines nicht-traditionellen Berufs aus dem Umfeld des Vaters scheint mitunter auch die Vater-Tochter-Beziehung zu stärken:

„Ich rede jetzt auch eigentlich mehr mit meinem Papa, weil jetzt haben wir ein Gesprächsthema – jetzt unterhalten wir uns halt über Baupläne oder so.“ (FG_WB).

Weiters berichten die interviewten Mädchen, dass männliche Freunde von ihrer Berufsentscheidung aufgrund der daraus resultierenden gemeinsamen Interessen und Möglichkeiten begeistert sind:

„In meinem Freundeskreis gibt's viele Mechaniker und die haben sich gefreut, dass wer kommt dem sie was zeigen können und auch gemeinsam pfsuchen können.“ FG_L

Auf eine derart positive Rückmeldung stoßen die Mädchen bei ihren FreundInnen aber nicht immer. Oft dominiert eher eine Skepsis gegenüber nicht-traditionellen Berufswahlentscheidungen, die sich jedoch in weiterer Folge in Unterstützung und auch Bewunderung wandeln kann:

„Meine Freunde dachten am Anfang, ich schafft's nicht. Aber jetzt stehen alle hinter mir.“ FG_WB

"In Bezug auf den Freundeskreis (...) haben alle gesagt: dich nehmen's sowieso nicht, du kannst ja das alles nicht. Und dann waren alle erstaunt, wie sie mich doch genommen haben. Ein paar andere haben sich auch beworben, und genommen haben sie dann nur mich." FG_L

„Viele haben's mir am Anfang gar nicht geglaubt. Die meinten, ich nehm sie auf den Arm: ‚Nein, du bist kein Matrose.‘ (...) Darum haben es viele mir nicht geglaubt, aber sie finden es voll cool.“ FG_WE

Generell kommt dem Freundeskreis bei der Berufswahl ein relativ hoher Stellenwert zu: Wie Studien zeigen, kann es gerade während der Pubertät zu einer Überbeto-

nung geschlechtsspezifischer Verhaltensmuster kommen, wohingegen geschlechtsuntypische eher abgelehnt werden. Nicht nur die einschlägige Literatur, sondern auch die geführten Interviews bestätigten diese skeptische Haltung des Freundeskreises.

Dornmayr & Winkler (2016) haben im Rahmen der Evaluierung der Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung eine Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss durchgeführt. Die geschlechtsspezifisch aufbereiteten Daten wurden dem Projektteam dankenswerter Weise zur Verfügung gestellt. Im Rahmen dieser Befragung wurden die Motive und die Zufriedenheit mit der Berufswahl erhoben. Interessant erscheint bei dieser Auswertung, dass die befragten Lehrabsolventinnen die Möglichkeit, Geld zu verdienen, am häufigsten als Motiv nennen, während Lehrabsolventen die Freude an der praktischen Tätigkeit an die erste Stelle reihen. Auffallend dabei ist, dass für Frauen der finanzielle Aspekt mit 68,6% etwas ausschlaggebender zu sein scheint als für Männer (62,4%). Weiters stellen das starke Interesse am Beruf und eine spannendere und abwechslungsreichere Tätigkeit als in der Schule bei beiden Geschlechtern zentrale Motive für die Berufswahl dar. Interesse und Freude am gewählten Lehrberuf sowie eine entsprechende Begabung wurden auch in unseren Gruppengesprächen seitens der Mädchen immer wieder hervorgehoben:

„Es kommt darauf an, in welchem Gegenstand man gut ist. Kommt drauf an, was man gerne macht, ob man handwerklich geschickt ist. Zuerst schnuppern und schauen, ob man den praktischen Teil gerne macht. Wenn nicht, dann kann man noch weiter studieren, also den technischen Teil in der HTL machen statt im Lehrberuf.“ FG_WE

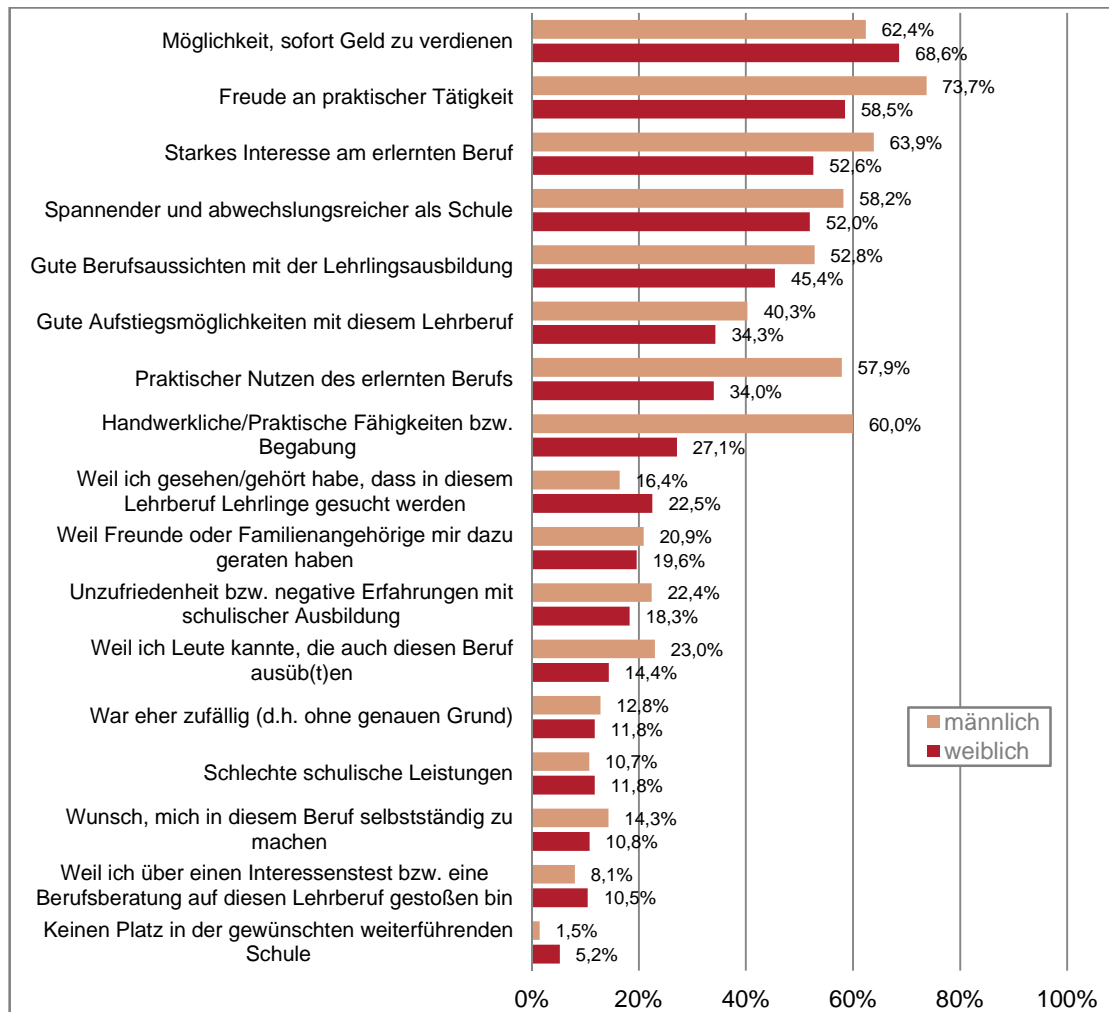
„Also interessiert muss man schon sein und nicht einfach den Beruf lernen wollen, weil dieser vielleicht cool ist.“ FG_KM

„Ich habe das gemacht, weil mich Chemie schon in der Unterstufe interessiert hat.“ FG_L

Starke Unterschiede zwischen Männern und Frauen ergeben sich vordergründig bei der Einschätzung zum praktischen Nutzen des erlernten Berufs sowie hinsichtlich einer praktischen/handwerklichen Begabung als Begründung für die Ausbildungswahl: männliche Lehrabsolventen wählten diese beide Aspekte deutlich häufiger als weibliche (siehe Abbildung 9).

Neben dem finanziellen Aspekt ist für Frauen auch die Tatsache, dass Lehrlinge in diesem Feld gesucht wurden, relevanter als für Männer (22,5% zu 16,4%). Zusätzlich war die Entscheidung für den Lehrberuf bei weiblichen Absolventinnen etwas häufiger als bei männlichen darauf zurückzuführen, dass sie keinen Platz in einer gewünschten weiterführenden Schule fanden und/oder sie sind über Interessentests bzw. Beratungsstellen zum jeweiligen Lehrberuf gekommen. Letzteres wurde mitunter auch in unseren qualitativen Gruppengesprächen mit Mädchen in Berufsschulen als Entscheidungsgrundlage angesprochen.

Abbildung 9: Gründe für die Entscheidung für eine Lehrausbildung nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)



Quelle: ibw-Befragung Österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=665)

Die Auswertungsergebnisse der quantitativen ibw-Daten (Dornmayr & Winkler 2016) sowie die Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten qualitativen Erhebungen lassen den Schluss zu, dass Mädchen und junge Frauen die Entscheidung zu einer entsprechenden Ausbildungswahl häufiger bzw. stärker als Männer aufgrund rationaler Entscheidungsfaktoren wie Gehalt, Arbeitsplatzchancen, Berufsberatung etc. treffen.

Diese rationalen Motive wurden auch in den qualitativen Gruppengesprächen mit Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen immer wieder angesprochen. Für die jungen Frauen scheinen Aspekte, wie der finanzielle Vorteil solcher Berufe und die Sicherheit durch einen Berufsabschluss, relevant für die Berufsentscheidung:

„Ich habe so viele Freunde, die studieren, die haben nachher alle keinen wirklichen Arbeitsplatz. Es ist keine Sicherheit mehr da, und wenn ich schon die Möglichkeit habe, festes Geld zu verdienen, dann mach ich das einfach.“ FG_WB

In diesem Zusammenhang wurde seitens der involvierten Mädchen auch der Sicherheitsfaktor für die weitere berufliche Entwicklung in den handwerklich-technischen Bereichen genannt, der durchaus auch in die Entscheidung für diesen Beruf miteinwirkt.

„Man hat den Vorteil, dass man andere Sachen auch lernen kann. Man ist nicht an eine Maschine gebunden. Wenn man Interesse hat, das oder das zu lernen und auch ein Talent dafür hat, wird man vielleicht auch in diesem Bereich eingesetzt. Man ist nicht dazu verpflichtet, immer an der gleichen Maschine zu arbeiten, und das 40 Jahre lang. Man hat gewisse Möglichkeiten, anderes auszutesten.“ FG_IB

Des Weiteren wurde in den qualitativen Erhebungen die Schule als unterstützender Ort für nicht-traditionelle Berufswahlentscheidungen angesprochen sowie das Aufzeigen dieser Berufswahlmöglichkeit im Rahmen von Interessentests.

„Mich hat Chemie schon in der Hauptschule interessiert“ FG_L

„Bei mir war’s so, dass eine Lehrerin gesagt hat, ich soll mir auch was Technisches anschauen, weil Frauen in der Technik genauso arbeiten können. Dann war ich schnuppern und war überzeugt davon.“ FG_L

DAS zentrale Element für die tatsächliche Wahl eines handwerklich-technischen Berufs stellt jedoch das Schnuppern dar. Es gilt daher, diese Möglichkeit weiter auszubauen und auch SchülerInnen von AHS, BMS oder BHS das Erproben der eigenen Fertigkeiten in einem möglichst breiten Rahmen zu ermöglichen:

„Bei uns im Poly kann man so viel, wie man will, schnuppern. Speziell für Mädchen ist ein Lehrer mit den Mädchen in die Firma gefahren, wo wir jetzt arbeiten. Da haben wir einen Rundgang gehabt und ausprobiert. Da wurde uns erklärt und es wurde speziell auf Frauen eingegangen, dass wir nicht schwer heben müssen und dass es extra Frauentoiletten gibt. (...) Man hat die Firma kennengelernt (...) und da hat man richtig gesehen, dass man als Frau auch geschätzt wird, und man schaut auch, dass alles passt. (...) Man hat wirklich gesehen, dass man als Frau geschätzt wird und dass man da nicht unterdrückt wird oder so. Der Beruf selber hat mich sowieso schon ein bissl interessiert, und das war dann noch ein Anreiz dazu.“ FG_IB

„Ich hab auch lange nicht gewusst, was ich machen soll, und hab dann durchs schnuppern mich entschieden.“ FG_KM

„Ich wollte eigentlich am Anfang Technische Zeichnerin werden. Ich habe gar nicht gewusst, dass mir Tischlerin so taugt. Im Poly, da gibt’s verschiedene Zweige, da haben’s mich zu Bau und Holz zugeteilt. Wir haben da acht Stunden in der Werkstatt arbeiten müssen. Beim Schnuppern war’s dann soweit, da habe ich nicht gewusst, wo ich hingehen sollte. Die haben dann auch keine Mädchen genommen und ich konnte nicht schnuppern hingehen. Dann hat meine Mama gesagt, ich soll in einer Tischlerei schnuppern. Ich habe dann da, wo ich jetzt arbeite, geschnuppert und das hat mir eigentlich mehr getaugt als das Zeichnen.“ FG_KM

„Im Poly war das super, dass man voll viel schnuppern konnte. Ich habe mir voll viel angeschaut und da hat’s mir in meiner jetzigen Firma am besten gefallen.“ FG_L

„Bei mir war es das positive Feedback von den Firmen, wo ich als Mechanikerin geschnuppert habe, und die gemeint haben, dass ich sehr geschickt bin. Das war die richtige Entscheidung, dass ich in diesen Bereich gehe.“ FG_L

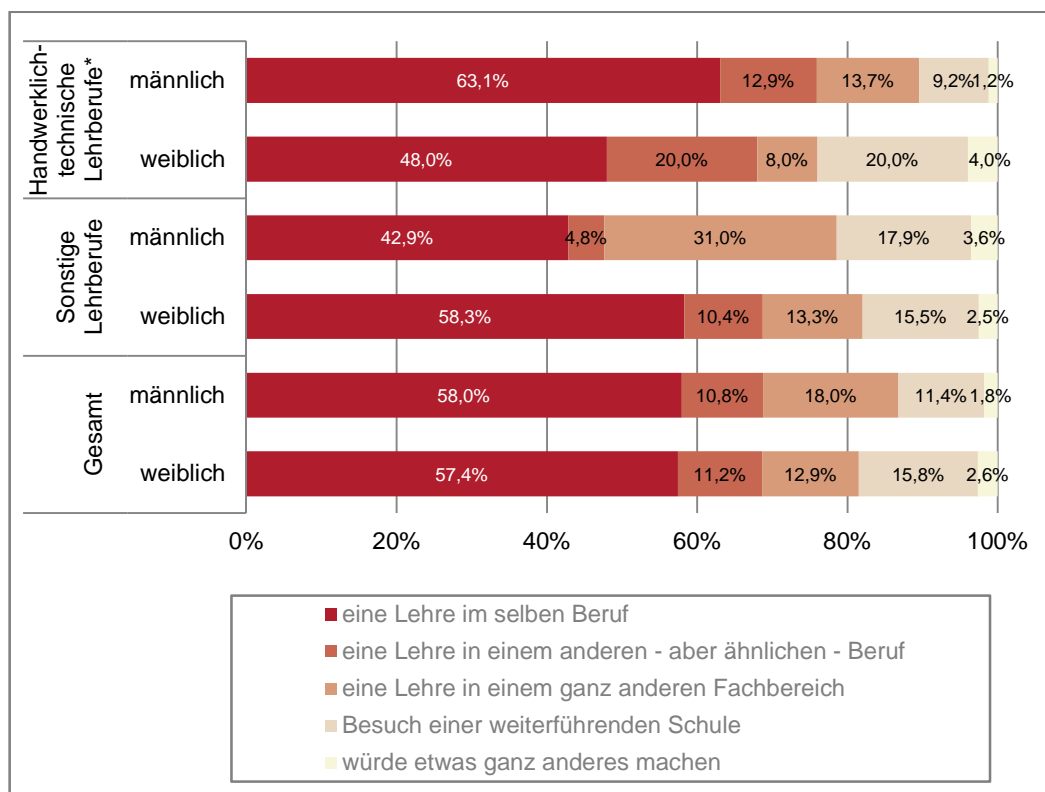
Generell belegen die Ergebnisse der qualitativen Erhebungen, dass sich Mädchen bewusster für einen nicht-traditionellen Lehrberuf in diesen Berufsgruppen entscheiden als Burschen. Zusammenfassend lassen sich somit auf Grundlage der qualitativen Gespräche mit den jungen Frauen und ExpertInnen folgende förderliche Faktoren für eine handwerklich-technische Berufswahl zusammenfassen:

- Schnuppermöglichkeiten samt direktem Erproben sind das zentrale Element bei der Entscheidung für einen Beruf im handwerklich-technischen Bereich
- Vorbildwirkung und Bekanntheit des Berufs durch Verwandte im selben/ähnlichen Beruf
- Förderung und Unterstützung durch das Elternhaus
- Förderung der diesbezüglichen Interessen in der Schule durch Lehrkräfte
- Beratungsmöglichkeiten/Interessentests
- Peer Group als Motivationsfaktor

3.1 Zufriedenheit mit Ausbildungs- und Berufswahl

Ein weiterer interessanter Aspekt, auf den die Daten der Lehrlingsbefragung des ibw (Dornmayr & Winkler 2016) blicken lassen, ist jener der Zufriedenheit mit der Berufswahl. Auch hier zeigen sich starke geschlechtsspezifische Unterschiede: Während 63,1% der Männer aus einem handwerklich-technischen Berufsbereich nochmals eine Lehre im erlernten Beruf absolvieren würden, beläuft sich dieser Anteil bei Frauen lediglich auf 48%, jedoch würden immerhin weitere 20% eine Lehre in einem ähnlichen Beruf anstreben (Männer 12,9%). Interessant erscheint, dass sich weibliche LehrabsolventInnen von handwerklich-technischen Berufen wesentlich häufiger (20%) für eine weiterführende Schule entscheiden würden als dies in den Vergleichsgruppen der Fall ist.

Abbildung 10: Beurteilung der Ausbildungswahl aus heutiger Sicht in unterschiedlichen Lehrberufsgruppen nach Geschlecht



Quelle: ibw-Befragung Österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=665); *beinhaltet Metalltechnik und Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Bau und Holz

Dieses Ergebnis dürfte wohl auch ein Resultat der schlechteren Arbeitsmarktintegration von Frauen in diesen Berufsfeldern sein. Denn im Vergleich dazu haben sich die jungen Mädchen aus den Fokusgruppen, die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführt wurden, mit Ausnahme eines Mädchens alle dahingehend geäußert, den Lehrberuf wieder ergreifen zu wollen.⁷

⁷ In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sowohl bei den qualitativen Gruppengesprächen als auch den ibw-Daten (n=25) die Fallzahlen sehr gering sind und sich dadurch Diskrepanzen ergeben können.

4 Situation in der Berufsschule

Wie bereits einleitend festgehalten lag der inhaltliche Fokus der vorliegenden Studie auf den bislang weniger beachteten Lernorten, wie bspw. der Berufsschule und auch der überbetrieblichen Ausbildung. In den folgenden Kapiteln wird daher die Berufsschulsituation in handwerklich-technischen Berufen auf Grundlage der qualitativen Erhebungsarbeiten (Mädchen (n=38) und ExpertInnen (n=18) aus dem Berufsschulwesen) detailliert dargestellt.

4.1 „Exotinnen“ im Schulbetrieb?

Wie die statistischen Auswertungen in Kapitel 2 zeigen, sind Mädchen in handwerklich-technischen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. Dementsprechend gering sind in manchen Berufen auch die Zahlen von Mädchen und jungen Frauen in den Berufsschulklassen. Dieses Faktum wird von den Mädchen sehr unterschiedlich wahrgenommen – die Aussagen reichen von einer stark empfundenen Belastung bis zu neutralen oder sogar positiven Sichtweisen.

Die Auswertungen belegen jedoch deutlich, dass Mädchen, die sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule das jeweils einzige Mädchen sind, dies als belastend erleben bzw. dass dieser Umstand auch einen Grund für Abbruchgedanken bzw. für eine Reflexion der Berufswahl darstellt. Dieses Ergebnis unterstreicht somit die statistischen Auswertungen, wonach Mädchen, die im jeweiligen Lehrberuf stark unterrepräsentiert sind, eher abbrechen als Mädchen in handwerklich-technischen Berufen, die bereits höhere Frauenanteile aufweisen.

„Also ich würd's nimmer machen, weil ich das einzige Mädchel war.“ FG_L

„Mir wär's nicht egal, ich würde nicht das einzige Mädchen in der Klasse sein wollen. Wir waren sieben Mädchen in der 1. Klasse und haben uns recht gut verstanden.“ FG_EW

Generell müssen sich Mädchen und junge Frauen in den betrachteten handwerklich-technischen Berufen wesentlich stärker behaupten sowie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gegenüber dem anderen Geschlecht und auch den Lehrkräften unter Beweis stellen als in anderen Berufen. Gerade zu Beginn der Lehrzeit wird dies von fast allen interviewten Mädchen berichtet und nochmals verstärkt von jenen Lehrlingmädchen, die alleine im Betrieb und der Berufsschule sind.

„Bei mir ist es in der Berufsschule kein Thema, weil ich bin das einzige Mädchen bei 30 Burschen, seit vier Jahren. Am Anfang habe ich mich schon sehr durchsetzen müssen, das war nicht ganz schön, teilweise.“ FG_L

Auch wenn die interviewten Mädchen nicht alleine im jeweiligen Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschulklasse sein wollen, sehen es einige von ihnen doch als Vorteil, eine Minderheit in der Berufsschulklasse oder im Betrieb zu sein. So wird die gegebene Situation nicht nur als Nachteil empfunden, sondern auch betont, dass die Zusammenarbeit mit Burschen mitunter friktionsfreier abläuft als mit gleichaltrigen Mädchen, oder angeführt, dass dies für sie aufgrund der eigenen Sozialisation in einem burschendominierten Umfeld ohnehin eine gewohnte Situation darstellt:

„Wenn ich jetzt in einem Frauenbetrieb arbeiten würde, dann täte ich es sicher keine zwei Monate aushalten. Bei uns sind auch vier Mädchen und da geht's auch öfters zu. Ich halte mich da aber raus, weil da sind mir die älteren Männer lieber, weil die sind noch lustiger als die anderen Lehrlinge.“ FG_KM

„Ich habe mich am Anfang etwas gefürchtet, aber es sind genauso Mädchen dabei, die Probleme machen und richtige Zicken sind. Am Anfang ist es eh noch gegang-

gen, aber es wird immer schlimmer bei uns. Ich versteh mich mit einer voll gut und die andere sudert nur herum, und da dreht man durch." FG_KM

„Mir ist das eigentlich egal. Ich bin's gewohnt, dass ich mit Burschen zusammen bin, von dem her macht mir das alles nichts aus." FG_L

„Ich habe mich damals schon mehr mit den Burschen verstanden als mit den Mädchen. Den ganzen Zickenkrieg hat man mit den Burschen nie gehabt. Deshalb war mir das ganz egal, dass ich das einzige Mädchen in der Klasse bin." FG_EW

„Ja, es ist oft lustiger mit Burschen. Also ich tät nicht mehr Mädels in meinem Lehrjahr haben wollen." FG_L

„Ich glaube, ein Mädchen, das so einen Beruf angeht, versteht sich sowieso mit Burschen." FG_EW

Diese Zitate verdeutlichen, dass sich die Mädchen mit dem jeweiligen männerdominierten Umfeld arrangiert haben und zumindest im Klassenverband ihre „Pionierinnenrolle“ beibehalten wollen. In diesem Zusammenhang ist bei der Interpretation der Ergebnisse jedoch zu berücksichtigen, dass Mädchen im Alter von 15 bis 18 Jahre (die üblichen Lehrjahre) in ihrer Entwicklung den Burschen oft deutlich voraus sind. Viele der befragten Mädchen fühlen sich daher sowohl im Klassenverband als auch im Betrieb den Burschen – vor allem in Hinblick auf das Sozialverhalten – deutlich überlegen. Dies verstärkt sich nochmals, wenn es Lehrmädchen betrifft, die eine höhere Schule abgebrochen oder abgeschlossen haben:

„Es ist zum Teil wie im Kindergarten. Sie sind total pubertierend, laut, anstrengend und geben mit Sachen an, die sie wahrscheinlich noch nie gesehen oder probiert haben.“ FG_IB

„Bei mir ist es ein wenig schwierig, weil der Altersunterschied so groß ist, also generell. Ich war mit 15 auch anders und jetzt mit 19 denkt man einfach schon anders. Ich hätte es mir nicht so schlimm vorgestellt. Teilweise denke ich mir – oh mein Gott, ich bin im Kindergarten." FG_KM

Dennoch zählen entsprechende Hänseleien, die teilweise jedoch durchaus als Mobbing einzustufen sind, zum alltäglichen Umgangston in der Berufsschule und auch im Betrieb:

„Es sind eigentlich eh fast alle Burschen normal, es gibt halt welche, die glauben, sie sind cool, wenn sie irgendeinen Blödsinn sagen. Manche stänkern halt und erzählen Gerüchte. Das muss man ignorieren." FG_EW

„Man nimmt die einfach nicht ernst, ist nur Spaß. Man beleidigt sich untereinander nur aus Spaß.“ FG_WE

„Weil's einfach ein paar blöde Sprüche gegeben hat, weil man die einzige Frau ist. Sie haben's erst dann begriffen, wie ich dann besser war und die einzige Prämie bekommen habe. Dann haben sie aufgehört.“ FG_L

Diese Wahrnehmung wird auch seitens der interviewten BerufsschulvertreterInnen bestätigt:

„Hin und wieder führen sich die Burschen echt schlimm auf, wo sich die Mädchen auf die Füße stellen müssen. Da geht's dann um Blondinen und abwertende Meldungen, wo man dann eingreifen muss und sagen, so geht's nicht. Das kommt vor, wenn Burschen sehr viel unter sich sind.“ EI_16

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass einige der interviewten Lehrkräfte von „meinen Damen“ oder „Damen“ sprechen, während Lehrburschen als „Burschen“ bezeichnet werden. Diese Ausdrucksweise verdeutlicht, dass Lehrburschen und Lehrmädchen nicht gleichwertig gesehen werden, sondern hier mit-schwingt, dass Frauen nach wie vor eine Exotinnen-Rolle einnehmen.

In der Burschengruppe wurde betont, dass sie selbst im Hinblick auf Belästigungen von Mädchen noch nichts „Gröberes“ erlebt haben, aber die Neckereien des anderen Geschlechts zum (Berufs-)Alltag gehören:

„Selbst erlebt habe ich noch nichts, aber ich habe gehört, dass es in der Vergangenheit immer wieder etwas gegeben hat.“ FG_B

„Na sicher, wenn's a neue Frisur hat, sagen wir schon: Na, hast an neuen Haarschnitt, aber das ist genauso, wenn sie irgendeinen blöden Witz macht. Das ist genauso wie im Alltag und wird sich nicht irgendwie anders auswirken, weil sie in einem technischen Bereich ist. Das sind die gleichen Schmähs privat wie in der Firma, aber trotzdem ist es anders mit Frauen umzugehen, das ist einfach so.“ FG_B

Auffallend dabei ist, dass es auch für die Mädchen selbstverständlich ist, dass sie sich bei abwertenden oder sogar sexistischen Aussagen gegenüber ihren Klassenkollegen behaupten und durchsetzen müssen, aber nur die wenigsten der interviewten BerufsschulvertreterInnen entsprechend einschreiten oder die Mädchen unterstützen. So überrascht es auch nicht, dass sich Tipps für nachfolgende Mädchen in diesen Lehrberufen sehr stark auf dieses Thema beziehen. Diese Tipps belegen aber auch, wie groß der Anpassungsdruck ist:

„Man muss über viele Dinge drüberstehen können.“ FG_EW

„Ich finde, man muss eine große Klappe haben.“ FG_EW

„Gleich mal Gas geben, dass sie nicht dauernd auf einem herumtrampeln können. Sonst gehen's erst recht auf dich. Also, wenn man gleich mal zubisteigt und Klarheit spricht, dann wird man gleich besser akzeptiert.“ FG_L

„Durchsetzen, nichts gefallen lassen.“ FG_L

„Man darf sich einfach nichts gefallen lassen und muss es einfach durchziehen und seinen Weg gehen.“ FG_IB

„Nicht nach der Schrift reden, Hochdeutsch abgewöhnen.“ FG_WB

Generell bestätigen alle interviewten BerufsschulvertreterInnen, dass Mädchen in männerdominierten Berufsschulklassen das Klassenklima positiv beeinflussen und sich auch die Lernleistungen der gesamten Klasse verbessern. Dieses Ergebnis ist kein überraschendes und wird in vielen Studien belegt (so wie auch in den Interviews mit VertreterInnen aus Betrieben und der überbetrieblichen Ausbildung, siehe die Kapitel 5 und 6). Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Mädchen in den Klassen nicht nur wesentliche soziale Aufgaben übernehmen (müssen), sondern dem vielfach ein Prozess der Selbstbehauptung in Hinblick auf fachliche Kenntnisse und Standing in der männerdominierten Gruppe vorausgeht. In diesem Zusammenhang verdeutlichen die qualitativen Ergebnisse zudem, dass sich vor allem sehr selbstbewusste Mädchen für Ausbildungen in handwerklich-technischen Bereichen entscheiden und in fast allen Fällen auch sehr hohes Interesse am jeweiligen Beruf besteht, wodurch sie den männlichen Altersgenossen in der Berufsschulgemeinschaft mitunter nicht nur aufgrund ihres Entwicklungsvorsprungs überlegen sind.

„Dort, wo Mädchen drinnen sitzen, ist das Verhalten der Burschen - ich sag das so brutal, wie es ist – nicht so rüpelhaft.“ EI_7

„Die Kommunikation ist eine andere: wenn Mädchen in der Klasse sind, passen die Burschen etwas auf. Man braucht nicht viel sagen, die wissen sehr wohl, wie sie sich zu verhalten haben. Es tut der Gruppe gut, wenn Mädchen dabei sind.“ EI_16

„Es sind einfach neue Facetten. Es ist auch oft ein Ansporn, eine Motivation – es beflügelt.“ EI_6

Dies wird auch durch die Aussagen der Burschen aus der Fokusgruppe so wahrgenommen:

„Ja, der Ton, vielleicht weil man mit Frauen und Mädls einfach anders redet. Man redet mit einer Frau anders als mit einem Mann oder Burschen. Die denken sich natürlich auch, der Bursch verträgt mehr, wenn ich dem die Meinung reinsage, das Mädl vielleicht nicht. Das kann vielleicht auch ein Grund sein. Wenn ein junges Mädl da ist, ist die Stimmung einfach anders, also nicht negativ, aber einfach anders.“ FG_B

Die interviewten PädagogInnen nehmen in diesem Zusammenhang jedoch auch wahr, dass sich Mädchen durch ihr soziales Verhalten fallweise selbst hohe Bürden auferlegen, indem sie bspw. Klassenkollegen bei deren Lernleistungen unterstützen.

„Mädchen sind auch sehr sozial. Eine Dame, die ich letztens in einer Klasse gehabt hab, die hat ihren Kollegen durch die Berufsschule getragen. Das Konkurrenzdenken ist anders. Es gibt mehr Miteinander.“ EI_6

„Sehr oft sind sie auch die viel Braveren, die Fleißigen. Die, wo die Jungs dann zu ihnen gehen und fragen: Ja, hast du das? Und die hat natürlich immer alles, wo ich dann schon zu ihr sage: ja verkauf! Wenn alle zu dir kommen, weil die anderen zu faul sind, etwas auszuarbeiten, mach ein Geschäft draus. Und sie so: Nein. Die schleppen die Buben mit.“ EI_12

Aber nicht nur die von ihnen gegebene Unterstützung bei Lernleistungen, sondern auch die Tatsache, dass Mädchen entsprechende soziale Aufgaben übernehmen, stärkt ihr Standing in der Klassengemeinschaft:

„Dann haben die eine Mama in der Klasse, sie kümmern sich halt. Das Typische, das wir halt haben.“ EI_12

Und nichtsdestotrotz werden oftmals nur jene Mädchen in der Klassengemeinschaft anerkannt, die auch das entsprechende Know-how haben:

„Wenn sie durch den Betrieb gut ausgestattet ist und den Burschen auch was erzählen kann über die Technik, hat sie keine Probleme – wird sie akzeptiert. Wenn sie aber auswendig lernen muss und deswegen ihre Noten kriegt, aber nicht verstanden hat, worum's geht, hat sie eher Probleme. Umgekehrt sind sie wieder sehr angesehen.“ EI_12

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, dass die Erfahrungen der Lehrkräfte hinsichtlich der positiven Wirkung von zwei bis drei Mädchen in der Klassengemeinschaft in allen Interviews bestätigt werden und dies mitunter sehr bewusst bei der Klasseneinteilung berücksichtigt wird. So werden – wenn möglich – Mädchen nicht alleine, sondern zumindest zu zweit oder zu dritt einer Klasse zugewiesen, aber nicht alle in eine Klasse. Beispielsweise wurden bei einem Schulversuch sechs Mädchen einer Klasse zugewiesen, nach Wahrnehmung der interviewten BerufsschulvertreterInnen jedoch waren in diesem Fall die Burschen letztendlich benachteiligt:

„Im ersten Jahr sind ein paar Burschen weggebrochen. Und im 2. Jahr waren die Burschen erledigt. Die Mädln haben die Burschen so dominiert, im Verhalten. Dann auch, die Mädln sind immer ein bisschen hergezeigt worden. Das heißt, die Mädchen haben sich sehr schnell ein starkes Image aufgebaut und die Burschen haben überhaupt nichts mehr zu sagen gehabt. Und seither pass ich auf, wie viele Mädchen ich in eine Klasse geb. Wenn ich zwei zusammengeben kann, ist es gut, damit nicht eine allein ist. Aber mehr als zwei oder drei geb' ich nicht mehr hinein. Weil das schaffen die Burschen nicht, die können sich dann nicht durchsetzen.“ EI_1

4.2 Berufsschule und Benotung

Einige Mädchen gaben an, falsche Vorstellungen über die Berufsschule gehabt zu haben, vor allem bezüglich der Lernanforderungen. Besonders relevant erscheint jedoch die Tatsache, dass viele der interviewten Mädchen über einen „Startnachteil“ berichteten, weil ihnen anfangs die Erfahrung im Umgang mit Werkzeugen, Materialien und anderen technischen Zusammenhängen fehle. Vor allem im Vergleich zu den männlichen Lehrlingen, die häufig bereits mit Freunden oder männlichen Verwandten technische Erfahrungen sammeln konnten, orten hier Mädchen einen Nachteil, da ihnen diese Möglichkeit wesentlich seltener geboten wurde, wodurch sich die Lernanforderungen in manchen Fächern entsprechend intensivieren.

„Ich hab's mir halt von Erzählungen her ein bisschen anders vorgestellt, weil jeder gesagt hat, die Berufsschule ist so ne Gaudi und so leicht. Und ich denke mir, ich kann jeden Tag lernen gehen und sitz die ganze Nacht dabei, weil sonst schaffe ich das nicht. Natürlich, als Verkäuferin ist es schon einfacher als das, was wir machen.“ FG_EW

„Ich merke es in der Klasse, dass es welche gibt, die schon von klein auf Sachen auseinandergelassen haben und sich mit diesem Motor auskennen usw. Und ich habe keine Ahnung davon und muss deswegen auswendig lernen, weil ich es sonst nicht verstehe.“ FG_EW

Dennoch werden die weiblichen Schülerinnen von den interviewten BerufsschulvertreterInnen allgemein als interessierter und zielstrebig beschrieben. Es wird aber auch wahrgenommen, dass die weiblichen Lehrlinge mehr lernen (müssen), sich mehr anstrengen und eher dazu bereit sind, Freizeit für entsprechende schulische oder berufliche Leistungen zu opfern als ihre männlichen Kollegen.

„Vom Schulerfolg ist es so, dass die Mädchen meistens in die oberen 20% der Leistungen fallen.“ EI_7

„Da ist es nicht mehr so, dass die Mechaniker da die schweren Teile umeinanderklappen. Sondern es sind oft filigrane elektronische Bauteile. Ein paar mal haben wir die Sachen montiert und demontiert. Da haben die Damen die Männer verheizt.“ EI_6

„Die haben ihre Unterlagen pippifein beieinander, sind ordentlicher, haben eine schönere Schrift (...) Wenn man die Unterlagen vergleicht, braucht man den Namen gar nicht lesen, da weiß man, was ein Bursch und ein Mädchen ist.“ EI_16

„Die Art und Weise, wie das Mädchen das gemacht hat, hat mich sehr fasziniert. So ruhig und bestimmt, wie sie das durchgezogen hat. Und am Schluss hat alles gepasst. (...) Wenn sie etwas erreichen wollen, dann klemmen sie sich dahinter. Die Burschen machen eher Haken, lassen sich leichter ablenken. Sie wollen es zwar grundsätzlich schon erreichen, sind aber auch bereit, ein paar Schritte vom Weg abzugehen. Das ist auch bei den Wettkämpfen so.“ EI_5

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen sind die Regel und nur schwer zu durchbrechen

Die Auswertung der Interviewergebnisse – auch wenn diese oberflächlich betrachtet durchaus potenzielle „Vorzüge“ der Mädchen in den Vordergrund rückt – verdeutlicht aber, dass hier oftmals klar geschlechtsspezifische Zuschreibungen hinsichtlich männlicher und weiblicher Eigenschaften seitens der Lehrkräfte bestehen und Know-how fehlt, um diese geschlechtsspezifischen Konnotationen zu durchbrechen:

„Wenn man jetzt einfach das Mittelmaß rausnimmt, dann würde ich sagen evolutionär, also geschlechtsbedingt. Dokumentieren, festlegen, archivieren, das ist das, was ‚typisch Frau‘ ist, also Vorsorge treffen. (...) Ich denke, dass man die Evolution nicht ausschalten kann. In diesen Tagen sind wir in der Situation, dass wir die Geschlechter auf einen Nenner bringen möchten, auch gehaltsmäßig und die Berufswahl, was eine tolle Sache ist, aber die Evolution kann man nicht ausschalten. Es hat sich einfach evolutionär hervorgetan, dass man gewisse Eigenschaften einfach mitbringt.“ EI_9

Teilweise schlägt sich dies in frauenfeindlichen Äußerungen nieder. Es wird sowohl von einzelnen Lehrkräften beobachtet als auch von interviewten Schülerinnen berichtet, dass einzelne Lehrkräfte sie mit frauenfeindlichen Äußerungen konfrontieren. Die Schülerinnen reagieren in den meisten Fällen mit der Strategie des „Ignorierens“. Nur vereinzelt wird davon berichtet, dass dies an andere Lehrkräfte oder höhere Stellen weitergetragen wird. Teilweise erzählen die Schülerinnen, dass andere Lehrkräfte ohnehin Bescheid wüssten, aber auch deren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt seien.

„Mein Lehrer wird mir gegenüber frauenfeindlich. Zum Beispiel wollte ich mich nur informieren, warum ich plötzlich in der anderen Werkgruppe bin, frage ganz normal bei den Sitznachbarn, warum. Dann schreit mich der Lehrer von vorne an, dass ich meinem Sitznachbarn später erzählen kann, dass ich mir eine neue Tasche gekauft habe oder so (...) Ich habe schon öfters solche Sachen mit ihm gehabt, aber ich diskutiere nicht mit ihm. Das ist der einzige Lehrer, der so ist.“ FG_WE

„Es gibt einen Lehrer, der sagt, Mädels gehören nicht in diesen Beruf. Da muss man drüberstehen.“ FG_EW

„Das ist total unterschiedlich. Wenn ich letztes Jahr und dieses Jahr von den Lehrpersonen vergleiche (...) letztes Jahr haben wir einen Lehrer gehabt, der hat Frauen fast schon diskriminiert. Ich war Klassensprecherin und wir haben den als Klassenvorstand gehabt. Das war dann ein Problem, weil wir hätten ja miteinander kommunizieren sollen, aber das ist dann mit der Zeit gar nicht mehr gegangen. Weil ich sage, wenn was nicht passt, und das hat ihm gar nicht geschmeckt. Da waren viele Diskussionen. Und es ist schon so weit gegangen, dass wir versucht haben, die Suspendierung für den Lehrer zu erreichen, weil's insgesamt auch mit den Burschen nicht fein war. Das ist auch in der Direktion schon bekannt gewesen.“ FG_IB

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass sowohl bei Mädchen als auch Lehrkräften die Sensibilität steigt, derartige Vorkommnisse bei höheren Stellen zu melden bzw. die betroffenen Mädchen zu unterstützen – auch dies zeigt unsere Erhebung sowie andere Studien zu ähnlichen Themenbereichen.

Nicht geschlechtsspezifische Unterrichtsdidaktik, sondern menschlich differenziertes Verhalten?

Ein Ergebnis unserer Befragung ist weiters, dass bei den Lehrkräften das Bewusstsein in Hinblick auf eine geschlechtssensible Unterrichtsdidaktik steigt, auch wenn es noch nicht optimal umgesetzt wird oder nicht so benannt werden will. So betont eine befragte Lehrkraft, dass es wichtig sei, mit verschiedenen Methoden zu arbeiten,

„weil es hat ein jeder Mensch ein anderes Verständnis und jeder lernt anders: beim Einen ist es das Bild, beim Nächsten die Zahlen, beim Anderen wieder die Worte. Wär mir nicht aufgefallen, dass das bei Mädchen anders als bei Burschen wär. Das ist nicht geschlechtsspezifisch, das kann ich nicht feststellen.“ EL_5

„Deswegen kann man auch nicht sagen geschlechtsspezifisches didaktisches Verhalten, sondern menschlich differenziertes Verhalten.“ EL_9

„Wenn man Burschen und Mädchen gleichermaßen gut erreichen will im Unterricht, müsste man schon unterschiedlich didaktisch vorgehen. Man müsste auf diese unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen und den Mädchen die Möglichkeit geben, den Raum dafür, dass sie den Weg des Verstehens ausprobieren. Und dass sie dann merken, dass es einfach weniger Mühe macht, wenn man versucht zu verstehen, als wenn man auswendig lernt. Wir als Lehrerinnen und Lehrer unterstützen das oft auch, weil es halt für uns auch sehr bequem ist. Wenn das da steht, was auch im Skriptum steht, dann ist das ein Einser. Aber das dann zu hinterfragen, ob der Stoff auch verstanden wurde, das liegt eigentlich an uns.“ EL_13

Insbesondere Weiterbildungen im Bereich der geschlechtssensiblen Unterrichtsdidaktik werden seitens der interviewten Lehrkräfte kaum in Anspruch genommen und es wird dafür zumeist auch keine Notwendigkeit gesehen. Im Gegenteil, Veranstaltungen mit diesem Schwerpunkt werden oft skeptisch bis ablehnend bewertet:

„Ein Kollege musste auf der Hochschule ein Pflichtseminar machen. Das war für ihn ein Horror. Da braucht man nicht mehr weiterreden. Ich weiß nicht, ob da so ein Seminar was bringt.“ EL_16

„Es gibt sicher immer irgendwo etwas, aber das muss man dann schon sehr suchen. (...) Dann findet man immer wieder Leute, auch bei uns im Lehrerkollegium, die das tun würden. Ich könnte zwei oder drei sofort nennen. Nur wir sind leider gezeichnet von den letzten Jahren – wie hat die Frau Ministerialrat gesagt? – von der Genderpolizei am Minoritenplatz. Es werden jetzt die Lehrpläne aller Lehrberufe kompetenzorientiert überarbeitet und die mussten bis ins letzte gegendert sein. Wenn man dann Fachbegriffe (...) nicht mehr verwenden darf und mit Zwang ein Wort sucht, das passt. Oder wenn man dann Worte verwendet, die der Bedeutung des Fachbegriffs nicht mehr entsprechen, und man dann alles doppelt moppeln muss, dass es unlesbar wird. Dann versteh' ich so langsam den Niki Glattauer, wenn er sagt, ich schreib alles nur mehr in der weiblichen Form.“ EL_3

Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die wenigen interviewten Lehrkräfte, die ein derartiges Weiterbildungsangebot besucht haben, dies durchaus positiv bewerten und entsprechend erfolgreich in der Unterrichtspraxis einsetzen

können. Insgesamt werden nach Einschätzung der ExpertInnen aus den Fokusgruppen derartige Weiterbildungsangebote aber kaum bis gar nicht angenommen. Dies nur auf das fehlende Interesse der Lehrkräfte zurückzuführen, kann aber zu eng gedacht sein. Zitate wie das obige zeigen auch, dass mit „Gender“ eher negative Assoziationen verknüpft werden. Um aber dennoch wichtige Seminarinhalte an die Lehrkräfte zu bringen, wird daher seitens der ExpertInnen empfohlen, gleichstellungsorientierte Angebote unter anderen Titeln (z.B. individuelle Lerntypen) zu bewerben und durch innovative Methoden und Inhalte das Interesse der Lehrkräfte zu wecken – Themen wie gleichstellungsorientierte Didaktik also durch die Hintertüre „zu verkaufen“.

Erfolgreiche Unterrichtsmethoden

Insbesondere Teamarbeit und die Arbeit in Kleingruppen werden seitens der interviewten BerufsschulvertreterInnen – aber auch der Mädchen – als sehr gut geeignete Methoden zur Vermittlung des Lehrstoffs wahrgenommen. Zudem ist es wichtig, den praktischen Bezug herzustellen und das „Warum“ zu erklären:

„Ich erklär‘ am Anfang immer, warum man es braucht. Erst dann, wie es funktioniert. Weil, wenn man weiß, dass man etwas im Leben brauchen kann, dann passt man auf und dann vergisst man es auch nicht so leicht.“ EI_6

Auch hier wird seitens mancher InterviewpartnerInnen wahrgenommen, dass die Mädchen entsprechend zu unterstützen und stärken sind, um bspw. in der Teamarbeit nicht bestehende Geschlechtszuschreibungen weiter zu verfestigen:

„Aber sehr viele Mädels, wenn es dann ums Praktische geht, drücken sich dann eher. Wir haben hinten in der Werkstatt drei Autos. Wenn die SchülerInnen in Gruppen daran arbeiten, dann arbeiten von drei oder vier immer nur zwei dran und die anderen schauen zu. Und die Mädchen schauen meistens zu. Und da lassen halt die Mädels den Buben den Vortritt.“ EI_1

„Damit ist es oft eine gute Mischung in der Klasse. Wenn die Mädchen und Burschen in Zweiergruppen im Labor zusammenarbeiten, gibt es schon noch manchmal diese klassische Arbeitsteilung, wobei Mädchen dann oft gern ein bisschen dieses Planerische übernehmen. Das kommt natürlich oft auch auf die Person an, aber sie sind oft auch sehr resolut und übernehmen das Regiment in der Zweiergruppe und teilen die Jungs dann auch zum Arbeiten ein. Das ist natürlich meine Wahrnehmung, ob das generell so ist, kann ich natürlich nicht sagen.“ EI_13

Interessant erscheint, dass Unterschiede in der Kommunikation mit Mädchen und Burschen seitens der Lehrkräfte in der jeweiligen Klasse von den Mädchen teilweise bewusst wahrgenommen werden:

„Der Lehrer kommuniziert mit mir anders als mit den Burschen. Teilweise ein bisschen sinnvoller, vielleicht weil ich etwas älter bin, aber auch weil ich wirklich interessiert bin und weil ich weiterkommen möchte.“ FG_IB

Die alte Frage: Werden Mädchen bevorzugt?

Teilweise wird dies aber auch als Bevorzugung erlebt oder aber als ein Nicht-Erkennen der Fähigkeiten der Mädchen. Dies stellt natürlich ein relevantes Thema im Berufsschulalltag dar – vor allem in stark geschlechtsdominierten Klassen. Die nachstehenden Zitate machen deutlich, dass die interviewten Mädchen das stärkere Eingehen auf sie mitunter als Nicht-Erkennen der eigenen Fertigkeiten interpretieren. Dies belegt, wie sensibel eine geschlechtergerechte Unterrichtsdidaktik gestaltet sein muss, um erfolgreich bei beiden Geschlechtern zu wirken:

„Ja schon. Man wird als Mädchen in der Schule bevorzugt, weil alle meinen, dass man als Mädchen das nicht so gut kann. Vielleicht meinen sie, wir stellen uns dumm an. Oder gerade im Werkstoffunterricht in der Werkstätte wird immer be-

sonders geschaut, ob man das richtig macht und sich eh nicht weh tut. Man kommt sich ein bisschen vor wie ein kleines Kind. Ich glaube, man wird auch von den Noten her ein bisschen bevorzugt.“ FG_IB

„Wenn der mein Werkstückl mit denen von den Burschen verglichen hätte, wär's ein 5er, die Burschen haben einen 3er oder 4er bekommen und ich einen 3er. Ich finde schon, dass man bevorzugt wird. Der Lehrer redet einem auch ein bisschen besser zu.“ FG_IB

„Naja, ein bisschen schon. Sie glauben schon, dass wir dümmer sind als die anderen.“ FG_WE

„Zum Beispiel ist bei uns ein Lehrer, da kann man sich als Mädchen mehr erlauben, oder mehr ansudern, und der lässt sich mehr gefallen.“ FG_L

Bezogen auf das Thema „Bevorzugung von Mädchen im Berufsschulunterricht“ bestehen sowohl seitens der Mädchen als auch der Lehrkräfte unterschiedliche Meinungen. Einige Mädchen betonen, dass kein Unterschied gemacht wird und die Leistung benotet wird. Manche Mädchen nehmen wahr, dass sie von Lehrkräften aufgrund ihres Geschlechts, aber auch der schulischen Leistungen bevorzugt behandelt werden:

„Manche Lehrer bevorzugen Mädchen, weil Mädchen ordentlicher sind als die Burschen. Bei manchen ist es wieder andersrum. Es ist aber nicht gravierend.“ FG_WE

„Ich merk's schon in der Werkstatt, der sagt immer: das hast gut gemacht, obwohl man ein Mädchen ist. Also ich kann mich bis jetzt nicht über die Noten beschweren. Ich komme mir eher ein bisschen bevorzugt vor als benachteiligt.“ FG_KM

Ähnlich wird dies seitens der BerufsschullehrerInnen bewertet: So fallen natürlich Mädchen mit guten Leistungen – v.a. in den technischen Fächern – einfach aufgrund ihrer Sonderstellung im jeweiligen Lehrberuf auf, wobei zugleich natürlich entsprechende Vorurteile widerlegt werden:

„Beispiel: ein Mädchen, das in Mathe gut ist. Grundsätzlich versucht man es gleichwertig zu nehmen. Aber wenn ein Mädchen im technischen Bereich besonders hervorsteht, fällt es einem mehr auf als bei einem Burschen.“ EI_16

Teilweise wird von den BerufsschullehrerInnen wahrgenommen, dass eine gewisse Bevorzugung von Mädchen besteht, was aber auch die besseren Lernleistungen der Mädchen beeinflusst:

„Die meisten Mädels, die in den Beruf gehen, lernen sehr brav. Die meisten haben sehr gute Noten. Genau aus dem gleichen Grund haben die Buben in der Friseur-schule sehr gute Noten – weil sie eine Minderheit sind. Somit werden sie nicht benachteiligt, sondern sogar ein bisschen bevorzugt.“ EI_1

„Ein Mädchen kriegt sicher bei den meisten Lehrern leichter gute Noten als ein Bursch. Weil sie milder benotet werden, aber auch weil sie fleißig mitlernen, schöne Aufzeichnungen haben. Die meisten Buben dagegen sind schlampig.“ EI_1

„Burschen glauben oft, Mädchen werden bevorzugt, weil sie Mädchen sind. Und oftmals weinen Mädchen halt wirklich, weil sie verzweifelt sind. Und das beeindruckt meinen Kollegen jetzt mehr als mich. Die wissen oft nicht, wie sie damit umgehen sollen und dann schalten sie mich ein. So: Ma, kannst du reden mit ihr, die ist verzweifelt, klär, was da los ist. Und manche sind wirklich verzweifelt wegen der Situation zu Hause, im Internat, der Firma, mit Freund (meistens Liebeskummer). Und wenn jetzt eine schlechte Note auch noch kommt (...), dass sie weinen in der Öffentlichkeit. Und von den Burschen kommt halt dann: Ist eh klar, brauchst nur weinen, kriegst eine bessere Note geschenkt. Ist halt ein anderer Umgang.“ EI_12

„(...) da sind teilweise Burschen dabei, die glauben, ich habe ein Mädchen bevorzugt. Und da frage ich mich dann, woher kommt das? Und dann gibt's aber auch die Frage, nach einem bevorzugten Lieblingsschüler oder einer bevorzugten Lieblingsschülerin, und das bejahen auch manche (...), das ist schwierig. Es sind halt immer wieder ein paar AusreißerInnen dabei, wo man nicht recht weiß, stimmt das wirklich? Man versucht, gerecht zu sein, aber zu hundert Prozent geht das nicht.“ EI_16

Role Models

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob es für die Berufsschülerinnen Role Models gibt, d.h. weibliche Lehrkräfte, die als Vorbilder wahrgenommen werden. Dieser Aspekt wurde in den Gruppeninterviews nur vereinzelt angeführt:

„Ja, die ist schon ein Vorbild für mich. Die ist auch voll cool angezogen.“ FG_KM

Ein Grund dafür dürfte darin liegen, dass die Zahl weiblicher Lehrkräfte in den Fachgruppen II und III (handwerklich/technische Unterrichtsfächer) zwar steigt, aber noch lange kein Gleichgewicht der Geschlechter erreicht ist. Generell belegen auch hier die Auswertungen der Interviews mit den BerufsschulvertreterInnen, dass eine Durchmischung der Geschlechter das Arbeitsklima an den Berufsschulen verbessert, auch wenn anfangs mitunter Vorurteile bestehen:

„Da hab ich einiges getan in den letzten Jahren, dass der weibliche Anteil unter den Lehrkräften steigt. Er ist um einiges gestiegen, nachdem ich für die Fachgruppe I fast nur mehr Frauen aufgenommen habe. Ganz einfach aus dem Grund, dass die im Lehrerzimmer gut tun. Weibliche Lehrpersonen tun so einer Männerpartie durchaus gut. Das wird mir vielleicht nicht jeder bestätigen, aber ich bin überzeugt, dass es so ist. Einfach, weil sie sich nicht alles erlauben können und sie sich ein bisschen zusammenreißen müssen. Die Lehrkörper mit nur Männern bringen mehr Probleme.“ EL_14

4.3 Hard Fact: Infrastruktur in den Berufsschulen und Berufsschulinternaten

Die Ergebnisse aus den geführten Interviews belegen, dass die Berufsschulen nach wie vor nicht ausreichend für weibliche Berufsschülerinnen „gerüstet“ sind. Insbesondere in Hinblick auf die bestehenden WC-Anlagen für Berufsschülerinnen und die Umkleideräumlichkeiten erleben die interviewten Mädchen den Berufsschulalltag als erschwerend. Häufig gibt es für sie nur wenige WC-Anlagen und/oder diese sind nur mit einem Schlüssel zugänglich:

„Es ist nur nervenaufreibend, wenn man drüben im Neubau ist und dann muss man aufs Klo den ganzen Weg da rüber gehen.“

„Die Umkleidekabinen sind auch ein Problem. Die sind nicht mal 2 m². Wenn wir da zu dritt drinnen sind, dann kann man sich nicht mal gescheit umdrehen. Es sind wirklich kleine Umkleidekabinen.“ FG_IB

Verschärft wird die Situation in Hinblick auf Umkleidemöglichkeiten nochmals, wenn der Berufsschulbetrieb vorrangig auf eine Internatsunterbringung ausgerichtet ist und für externe SchülerInnen keine Umkleidemöglichkeiten bestehen:

„Das ist so ein Punkt. Es gibt externe Schülerinnen auch. Internatsschülerinnen können Räumlichkeiten vom Internat nutzen [Anm.: zum Umziehen], andere nicht. Und da gibt's dann für die nur einen Gang, und da geht jeder vorbei. Die können zwar ihre Sachen mit aufs Klo nehmen, aber (...) beispielsweise am Freitag, Unterrichtsende, da müssen sie in der Werkstatt mit Arbeitsbekleidung arbeiten, und vorm Heimfahren ziehen sie sich dort um. Sobald es mit Internat verbunden ist, ist es kein so großes Problem, aber die Externen am Freitag, wenn die nur ein Ziel haben: nach Hause, dann werden alle Hemmungen über Bord geworfen.“ EL_16

Weiters stehen Mädchen, die einen handwerklich-technischen Beruf erlernen und auf eine Unterbringung im Internat bzw. in einem Lehrlingshaus angewiesen sind, nochmals vor spezifischen Herausforderungen. Ist die Zahl der weiblichen Lehrlinge hoch genug, stellt sich die Situation relativ einfach dar, da ein eigener Stock oder eigene Zimmer für die Mädchen reserviert sind und auch die entsprechende Anzahl an weiblichen Aufsichtspersonen angestellt werden kann. Schwieriger wird es bei zu wenigen gemeldeten Internatsschülerinnen: dann werden die Mädchen teilweise in nahegele-

genen Pensionen oder Hotels untergebracht oder mit einem Shuttlebus zu Internaten im näheren Umfeld gefahren. In diesem Zusammenhang tauchen natürlich auch wieder Probleme hinsichtlich fehlender Umkleide- oder auch Rückzugsmöglichkeiten auf.

„Meine Damen im Lehrkörper dürften Erzieherdienst bei den Burschen machen, aber meine Herren nicht bei den Mädchen. In Absprache mit den Erziehungsberechtigten werden die Mädchen bei uns im Internat in der Zeit vom Frühstück über die Lerneinheiten hinweg bis zum Abendessen betreut. Allerdings schlafen die Mädchen im Hotel und nicht im Internat. Das Mädchen bleibt bis dreiviertel zehn da, spaziert dann die fünf bis sieben Minuten bis zum Hotel und kommt am nächsten Tag zum Frühstück wieder ins Internat. Damit sind die Mädchen soweit wie möglich im Internatsleben mitintegriert.“ EI_7

Vor allem bei den Interviews mit Mädchen wurde das Fehlen von Lernräumen und Rückzugsmöglichkeiten für alle SchülerInnen im Bereich der Berufsschule immer wieder als Manko angesprochen. Dies betrifft insbesondere ältere Schülerinnen, die z.B. eine höhere Schule abgebrochen oder abgeschlossen oder bereits eine Lehrausbildung absolviert haben und aufgrund von Anrechnungen Freistunden zur Verfügung haben, die sie möglichst optimal nutzen wollen. Gerade in Hinblick darauf, dass sich Vorqualifikation und Alter der BerufsschülerInnen weiterhin ändern werden – schon seit einigen Jahren steigt etwa die Zahl der MaturantInnen an Berufsschulen –, ist dies ein Faktor, dem Augenmerk geschenkt werden sollte. In Folge sinkender SchülerInnenzahlen sollten in diesem Zusammenhang Möglichkeiten der Nutzung leerstehender Klassenräume angedacht werden. Die Erfahrungen aus dem Internatsbereich zeigen jedoch auch, dass bspw. Gruppenräume kaum von Mädchen genutzt werden und sich diese eher in kleineren Gruppen in die Zimmer zurückziehen. Dieses Ergebnis belegt wieder einmal klar, wie sensibel hier bei der Gestaltung derartiger Räumlichkeiten vorzugehen ist und es einer Anleitung und Begleitung durch PädagogInnen bedarf, um diese nicht nur durch ein Geschlecht zu besetzen, sondern beiden Geschlechtern die Möglichkeit der Nutzung zu geben.

Exkurs Arbeitskleidung

Ein für das Forschungsteam überraschendes Ergebnis waren die nach wie vor bestehenden Probleme der Lehrmädchen, passende Arbeitskleidung zu erhalten, und zwar quer durch alle Berufsgruppen und auch in Großbetrieben. Zumeist müssen die Mädchen die entsprechenden Männer-Normgrößen tragen, die für viele zu groß und zu weit sind. Nicht nur, dass dadurch abermals und alltäglich ihr „Sonderstatus“ in dem männerdominierten Arbeitsumfeld unterstrichen wird, auch im Hinblick auf die Sicherheitsstandards – insbes. bei Sicherheitsbekleidung – erscheint dies als Problem:

„Die Arbeitskleidung ist eine Katastrophe. Wir haben nur Männerarbeitskleidungen. Wenn ich unter der Latzhose nichts anziehe, dann sieht man einfach alles von mir und das finde ich einfach demütigend und arg, weil es gibt Latzhosen auch in Frauengrößen. Da mach ich eh mal was dagegen, habe ich beschlossen.“ FG_L

„Bei uns in der Firma, das muss man echt sagen, bemühen sie sich auch. Zum Beispiel gehen sie mit uns Unterwäsche kaufen, hört sich jetzt blöd an, aber weil wir kein Gewand bekommen und die Männerunterwäsche anziehen müssen....jetzt gehen sie mit uns Unterwäsche kaufen. Das ist eine nette Idee, aber es kommt natürlich für die anderen blöd rüber, aber sie bemühen sich.“ FG_L

„Man kann auch drüberfliegen, wenn die Hose zu lang ist.“ FG_WB

„Mit der Winterjacke ist es schon blöd, also ich kann mich fast gar nicht bewegen. Aber im Winter auf der Baustelle ist es schon ziemlich kalt, also die muss man anziehen, sonst geht's einfach nicht.“ FG_WB

4.4 Bewertung der bestehenden Unterstützungsleistungen

Wie bereits oben beschrieben, bestehen hinsichtlich der angewendeten Didaktik je nach Lehrkraft große Unterschiede, wobei die Ergebnisse aus den Interviews mit Mädchen und Lehrkräften sowie auch die Literaturanalyse eindeutig belegen, dass z.B. Team- und Kleingruppenarbeit sowie die Möglichkeit praktischer Anwendung sehr erfolgreiche Methoden darstellen.

Während manche Lehrkräfte in den Interviews davon berichten, dass Mädchen Inhalte eher auswendig lernen als Burschen, entsteht bei der Analyse der Gruppengespräche mit den Mädchen eher der Eindruck, dass es an den geeigneten Vermittlungsmethoden mangelt und sich Mädchen hier mehr Erklärungen, praktische Erprobungsmöglichkeiten und weniger Frontalunterricht wünschen:

„Ja, also es wird alles mit Bildtexten einem reingehämmert, aber es gibt auch Lehrer bei uns, die einem was vorzeigen, damit man das auch logisch verstehen kann. Dann gibt's auch Lehrer, die alles nur schriftlich machen, und da heißt's hauptsächlich auswendig lernen. Natürlich geht da ein bisschen Zeit drauf, aber ich finde es besser, wenn ich es sehe.“ FG_EW

„Auch mit Beispielen zeigen, wie es geht und wie es ausschauen soll.“ FG_KM

In diesem Zusammenhang belegen die Auswertungsergebnisse zudem, dass bspw. angebotene Möglichkeiten der Lernunterstützung und des Förderunterrichts eher von Mädchen als von Burschen genutzt werden.

Neben entsprechenden Unterrichtsmethoden sowie Formen der Lernunterstützung berichten die interviewten Mädchen und BerufsschulvertreterInnen von bestehenden Unterstützungsangeboten durch BeratungslehrerInnen sowie durch externe Beratungseinrichtungen, die z.B. in Form von Workshops und/oder durch sozialpädagogische Begleitung die Mädchen unterstützen.

BeratungslehrerInnen werden, den Auswertungsergebnissen zufolge, eher von Mädchen als von Burschen aufgesucht. Zumeist werden dabei Beziehungsprobleme besprochen, vergleichsweise seltener Probleme, die die Berufsschule oder den Betrieb betreffen, wobei bspw. Mobbing in der Klasse durchaus Thema der Beratungen ist. In den Fokusgruppen berichten die Mädchen kaum von dieser Möglichkeit der Beratung, zum Teil sind die beratenden Personen nicht bekannt oder das Vertrauensverhältnis zu ihnen wird als nicht ausreichend beschrieben. Darüber hinaus können fixe Beratungsstunden eine Inanspruchnahme hemmen, da im Falle des Verlassens des Unterrichts zu diesem Zeitpunkt für alle in der Klasse ersichtlich wird, dass die Beratungslehrkraft aufgesucht wird.

„Ich geh da nicht zu irgendeiner fremden Person in der Schule und erzähl was.“ FG_KM

„Erstens mal, im Gymnasium haben wir auch einen Schulpsychologen und Vertrauenslehrer gehabt. Der war immer zur selben Zeit am Montag da und wenn jemand dann zu dieser Zeit gefehlt hat, dann hat man genau gewusst, der ist beim Schulpsychologen. Das finde ich wieder eine schwierige Situation, vielleicht ist es eh nur eine Kleinigkeit, aber dann weiß jeder, dass der was hat. Das kann auch unangenehm sein für die Person die Hilfe braucht.“ FG_KM

Insgesamt zeigen die Auswertungsergebnisse sehr deutlich, dass sich Mädchen aufgrund ihres Geschlechts sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch in der Berufsschule exponiert fühlen und Bedenken gegenüber mädchenspezifischen Maßnahmen, die weiter exponieren könnten, bestehen:

„Ich finde das schon komisch, weil dann sind wir ja wieder Extrawürschtl.“ FG_KM

„Ich glaube, wenn man bei uns so einen Workshop macht, dann würden die einen verarschen.“ FG_L

„Da würden wenig Mädchen mitmachen. Ich denke, das würde nicht gut laufen. Die Burschen streiten weniger als die Mädchen. Bei Burschen läuft's so: das geht so nicht (...), okay, dann machen wir das anders. Und bei Mädchen so: ich will's so haben, ich aber so (...) – dann verschwendet man die Zeit und die anderen sind schon fast fertig.“ FG_WE

Demgegenüber werden Workshops und Initiativen, die sowohl für Mädchen als auch Burschen angeboten werden, seitens der Mädchen sehr positiv erlebt:

„Da haben wir Spiele gemacht, wo man Teamwork braucht, und immer zwei Personen haben zum Beispiel immer ein Gericht gekocht. Das war schon ganz cool, da haben wir gemeinsam arbeiten müssen und da haben wir die anderen kennengelernt und die Burschen waren auch ein bisschen offener, weil die das machen haben müssen. Also da waren Mädchen und Burschen.“ FG_L

„In der Ersten haben wir immer zwei Stunden Lernstunden gehabt, das bildet sich der Lehrlingsbeauftragte ein, und bringt zwar nichts fürs Lernen, aber es bringt viel mehr für die Gemeinschaft. Wenn man sich in einer Abteilung mit denen nicht so gut versteht, dann ist das Lehrjahr trotzdem immer zusammen und das finde ich ganz gut, weil eine Gemeinschaft entsteht und die dich auch beschützen, falls irgendwas ist.“ FG_L

„Vielleicht wäre eine Exkursion auch gut, oder ein gemeinsames Projekt.“ FG_KM

Diese Punkte werden von den in der Fokusgruppe involvierten Burschen sehr ähnlich gesehen, v.a. Teambuildingmaßnahmen, die Burschen und Mädchen integrieren, werden als zielführend beschrieben. Wichtig ist den Burschen dabei, dass derartige Angebote keine Nachteile für sie nach sich ziehen:

„Ich finde Workshops, wenn das Klima nicht passt, schon gut, aber nicht nur mit Jungs, sondern wenn, dann sollten die Frauen miteingebunden werden. Sonst hat es keinen Sinn. Eher so Teambuilding, das ist in einer Klasse nur mit Jungs genauso sinnvoll wie in einer Klasse mit Jungs und Mädchen.“ FG_B

„Ich finde die Teilung unnötig, natürlich kommt's darauf an, was für ein Workshop, aber wenn es jetzt so Seminare sind, dann kann man das zusammenlegen. Wenn es um Teambuilding geht, dann ist es besser, wenn es zusammen ist als getrennt. Warum auch – die Frauen machen dasselbe wie wir, warum sollte man es trennen, nur weil es ein Mädels ist?“ FG_B

„Ich finde eben, in der Freizeit, wenn ein Kurs speziell auf Frauen zugeschnitten ist, dann ist das schon was Gutes. Aber in der Arbeitszeit, wo die Männer zum Beispiel während des Kurses arbeiten gehen müssen, dann finde ich es auch blöd. Ich würde es unfair finden, wenn die Männer arbeiten gehen müssen und die Frauen währenddessen einen Workshop besuchen. Wenn, dann sollten beide die gleichen Chancen haben.“ FG_B

Ganz ähnlich wird das Einrichten von Mädchenräumen in der Berufsschule bewertet. Auch hier wollen die Mädchen nicht weiter exponiert werden, würden aber Gemeinschaftsräume für Mädchen und Burschen befürworten:

„Es sind zum Beispiel oft aus der dritten oder vierten Klasse Leute da, die mit mir gemeinsam Freistunde haben. Die könnte ich auch was fragen. Ich finde es eigentlich praktischer, wenn es gemischt ist. Ein Raum, wo nicht die ganze Zeit ein Lehrer herumläuft.“ FG_KM

„Ich glaub, das ist sinnlos. Man versteht sich eh mit den Burschen. Und wenn man wirklich sagt, man hat eine Freundin, mit der kann man draußen was anstellen. Da ist ein extra Raum fast sinnlos.“ FG_L

„Ich würde mich nicht in einen Mädchenraum setzen.“ FG_L

Trotz der ablehnenden allgemeinen Haltung der Mädchen gegenüber mädchenspezifischen Maßnahmen zeigen die Erfahrungen aus den im vorliegenden Projekt umgesetzten Gruppendiskussionen, dass das Gruppensetting erstmals ein klassen- und lehrberufsübergreifendes Kennenlernen sowie einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Mädchen ermöglicht hat. Weiters belegen die Erfahrungen der Lehrkräfte, dass bspw. eine externe Begleitung der Mädchen in handwerklich-technischen Bereichen wichtige Unterstützungsleistungen für Mädchen mit sich bringt:

*„(...) obwohl wir eine intensive Betreuung gehabt haben von Sprungbrett. Die waren in regelmäßigen Abständen – monatlich, glaub ich – extra bei uns. Da wurden dann die Mädchen aus den Klassen rausgeholt, also nicht für einen ganzen Tag, aber doch für bestimmte Einheiten, und es wurden Workshops gemacht. Die haben halt geschaut, wie es den Mädchen geht in einer männerdominierten Berufswelt. Also das war durchaus unterstützend. Von 2009 bis vor zwei Jahren ist das so gelaufen. Dann haben die scheinbar ein Problem gehabt mit dem Geld, weil die Förderung reduziert worden ist. Dann wurden die Mädchen nicht mehr aktiv bei uns in der Schule aufgesucht, sondern sie haben dazu aufgefordert, man möge dorthin kommen. Nur, das ist halt zu hochschwellig, die gehen halt nicht hin.“
EI_14*

Die Auswertungsergebnisse lassen den Schluss zu, dass derartige Angebote äußerst sensibel platziert werden müssen mit dem Ziel, Mädchen zu stärken und zu sichern. Allerdings dürften reine Mädchenspezifische Maßnahmen hier zu kurz greifen. Vielmehr geht es darum, beide Geschlechter zu unterstützen und sowohl geschlechts-homogene als auch -übergreifende Angebote zu entwickeln und im Berufsschulalltag zu verankern (siehe auch Kapitel 8 Handlungsoptionen).

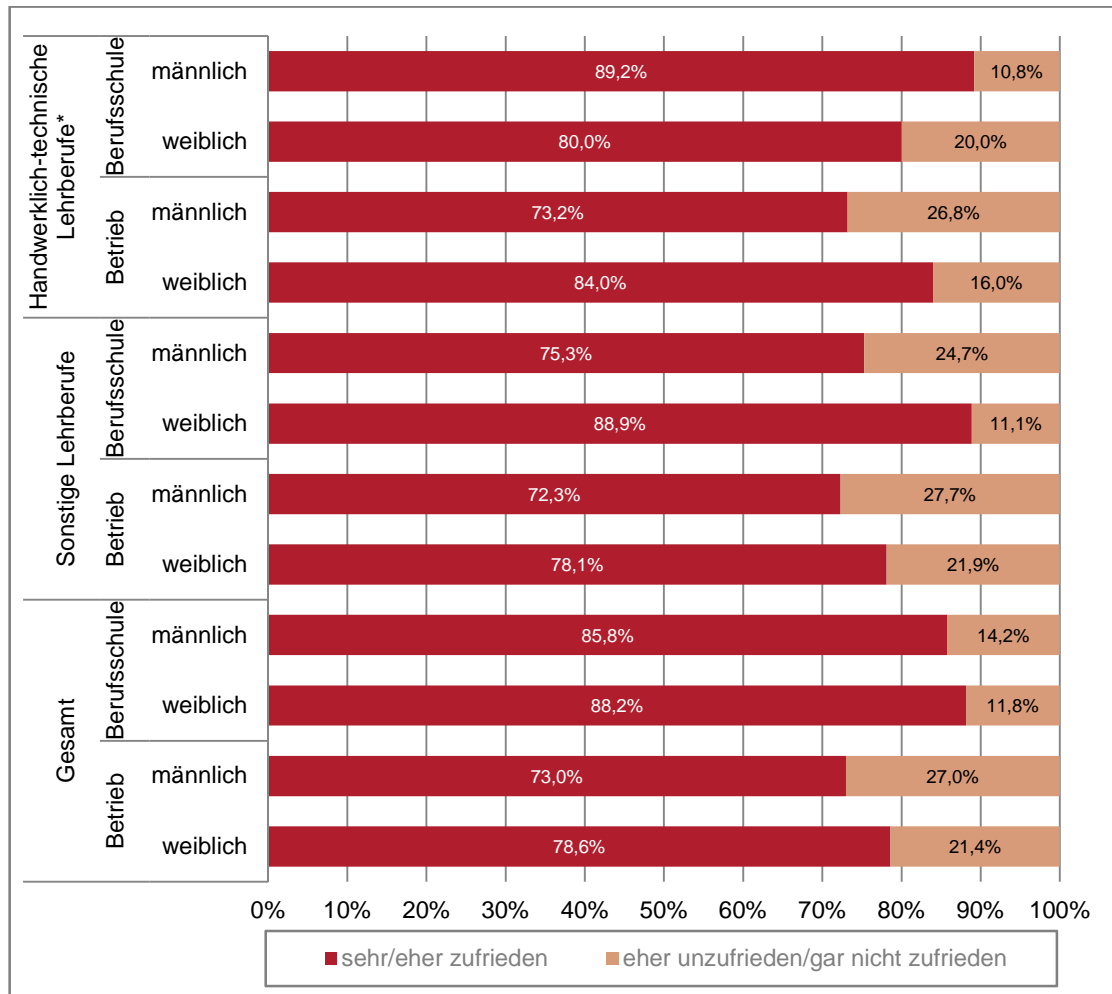
4.5 Zufriedenheit mit Ausbildung in Berufsschule

Wie zufrieden waren die befragten LehrabsolventInnen nun rückblickend mit ihrer Ausbildung in der Berufsschule und im Betrieb und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich festhalten? Diese Frage kann anhand der LehrabsolventInnenbefragung des ibw beantwortet werden: Über alle Lehrberufe hinweg betrachtet waren die befragten LehrabsolventInnen mit der Ausbildung in der Berufsschule etwas zufriedener als mit jener im Betrieb: Während 87% der Befragten sehr oder eher zufrieden mit der Ausbildung in der Berufsschule waren, war dies in Bezug auf die Ausbildung im Betrieb nur bei 75,7% der Fall (siehe Abbildung 11).

Im Gegensatz dazu steht der Befund aus den qualitativen Gruppengesprächen mit Mädchen in handwerklich-technischen Berufen: hier zeigten die Mädchen eine größere Zufriedenheit mit ihrer Ausbildungssituation im Betrieb als in der Berufsschule. Dieser Gegensatz löst sich auf, sobald man die ibw-Daten nach Berufsfeldern und Geschlecht differenziert: Während befragte LehrabsolventInnen insgesamt betrachtet mit der Ausbildungssituation in der Berufsschule etwas zufriedener waren als mit der betrieblichen, sind weibliche Befragte mit einem handwerklich-technischen Lehrberufsabschluss mit der betrieblichen Ausbildungssituation zufriedener als mit der berufsschulischen (84% zu 80%). Zusätzlich sind weibliche Lehrabsolventinnen handwerklich-technischer Lehrberufe auch deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildungssituation im Betrieb als weibliche Absolventinnen anderer Lehrberufe (84% zu 78,1%).

Während es bei der Zufriedenheit der weiblichen Befragten mit der Ausbildungssituation in den beiden Lehrberufsgruppen demnach auf den Ausbildungsort ankommt, sind männliche Lehrabsolventen im handwerklich-technischen Bereich mit ihrer Ausbildung durchwegs zufriedener als Absolventen anderer Lehrberufe - unabhängig vom Ausbildungsort.

Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Ausbildung in der Berufsschule und im Betrieb in unterschiedlichen Lehrberufsgruppen nach Geschlecht



Quelle: ibw-Befragung Österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n=665); *beinhaltet Metalltechnik und Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Bau und Holz

5 Situation in den Betrieben

„Die Mädels werden immer mehr, sag ich jetzt einmal.“ (BI_8)

Viele Untersuchungen weisen darauf hin, dass das betriebliche Umfeld von den Lehrlingen (weibliche, aber auch männliche) oft als rau angesehen wird. Vor allem weibliche Lehrlinge beschreiben es als Frauen gegenüber ablehnend, sowohl seitens der AusbilderInnen, der männlichen Lehrlinge, aber auch der Belegschaft generell, wie auch die geführten Gruppengespräche mit Mädchen belegen. Wie schon die Auswertungen in Kapitel 4.5 gezeigt haben, fühlen sich die interviewten Mädchen im Betrieb (insbes. in Großbetrieben) tendenziell wohler als in der Berufsschule. Hinweise dafür liefern Aussagen der Mädchen, nach denen ihnen Ausbildungsinhalte im Lehrbetrieb praxisnäher vermittelt werden können, sie – nach dem schwierigen ersten Lehrjahr – im Betrieb akzeptiert sind und – insbes. in Großbetrieben – sie das Betriebsklima entsprechend positiv beschreiben.

„Wenn in der Firma mir wer etwas erklärt, dann geht man durch die Firma durch, und dann versteht man das, als wenn man jetzt von einem Zettel alles runterlesen darf. Generell, man kann das, was man hier in der Berufsschule lernt, nicht mit dem Betrieb vergleichen. Im Betrieb ist es komplett was anderes.“ FG_EW

„Wir sind ja eine große Firma mit vielen Mitarbeitern, bei uns ist dieses Problem [Anm.: blöde Sprüche, sexuelle Belästigungen usw.] Gott sei Dank überhaupt nicht.“ FG_IB

„Ja, bei uns ist das etwas anders, da muss man sich zuerst g'scheit beweisen. Wenn ich zurückdenke an das erste Lehrjahr, das waren wirklich brutale Zeiten. Da haben wir uns gegenseitig die Montiereisen nachgeschossen. Es gibt so einen Druck, da gibt's den best of club für Porsche, da werden die besten Lehrlinge genommen und können zum Beispiel in die Werke nach Spanien fliegen. Da ist auch die Stimmung unter den Lehrlingen anders, weil jeder den anderen ausstechen will.“ FG_L

Zwar sind in Hinblick auf die AusbilderInnen positive Tendenzen wahrnehmbar, allerdings berichten die Mädchen immer wieder von AusbilderInnen, die Frauen gegenüber eine ablehnende Haltung einnehmen, was die beiden nachstehenden Zitate verdeutlichen:

„Wir haben einen Lehrlingsausbilder und der erklärt immer alles. Und da merkt man schon, dass der mit den Burschen mehr anfangen kann als mit den Frauen, wenn man von Anfang an dagegen war, dass Frauen in die Werkstatt kommen. Weil in der Werkstatt bin ich die einzige. Sie haben gesagt, sie nehmen ganz sicher keine Mädels mehr in die Werkstatt auf. Das ist natürlich blöd wegen dem Lernen. Dann muss man Werkzeug suchen gehen und putzen. Man muss sich einfach beweisen.“ FG_L

„Der erste Ausbilder ist voll lieb, aber wir haben auch einen anderen, der ist sehr sexistisch. Der hat überall nackte Frauen in seinem Büro aufgehängt. Die Meldungen, die der sagt, passen genau zu seinem Einrichtungsstil.“ FG_L

Innerhalb der Belegschaft überwiegen bei den interviewten Mädchen die positiven Zuschreibungen, v.a. im Rahmen der eigenen Abteilung. Anders stellt sich demgegenüber die Situation bspw. am Werksgelände in Großbetrieben dar und vereinzelt hinsichtlich Vorgesetzten oder Kollegen. Das Gefühl, eine Exotin im Ausbildungsbereich zu sein, verlieren die Mädchen generell nicht, auch wenn ihnen bereits zu Beginn der Ausbildung verdeutlicht wird, dass sie nicht bevorzugt behandelt werden:

„Bei uns gibt's blöde Kommentare von Gesellen, zum Beispiel dass Frauen in die Küche gehören.“ FG_IB

„Ich war das erste Mädchen, für das sie sich so eingesetzt haben, dass ich auch auf Montage komme. Damit ich auch etwas sehe, was ich gemacht habe. Und ich

brauch da ein Einzelzimmer, und die anderen schlafen zu zweit im Zimmer. Und weil das teuer ist, haben die anderen Mädchen vor mir nicht mitfahren können. Aber jetzt darf ich immer mitfahren. Das war so: Mein Geselle war beim Chef und hat gesagt, dass es eigentlich schade ist, dass wir Mädchen nichts von der Montage sehen. Und dann meinte der Chef, okay, müssen wir eben ein Einzelzimmer nehmen. Jetzt kommt eh auch schon ein zweites Mädchen mit." FG_KM

„Wenn man wirklich im Betrieb draußen ist, wo lauter Männer sind, dann schauen's vielleicht kurz: hey, da ist ein Mädel! Aber das ist nur am Anfang so und vergeht mit der Zeit. Ich habe mich so recht gut mit denen verstanden." FG_L

„Das ist von Anfang an gesagt worden, dass ich mir das gar nicht einzubilden habe, eine bessere Behandlung zu bekommen. Ich werde genauso behandelt wie ein Bursch, also von der Arbeit her und vom Tragen. Aber man merkt trotzdem, dass es ein Unterschied ist.“ FG_L

Wie stellt sich aus Sicht einiger ausgewählter Betriebe die Situation dar? Neben den bereits erwähnten Gruppendiskussionen mit Mädchen in handwerklich-technischen Lehrausbildungen wurden dazu neun Betriebsinterviews quer durch Österreich geführt, wobei auf einen Mix aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben mit unterschiedlichen Lehrberufen bzw. Mädchenanteilen in repräsentierten männlich dominierten Berufsfeldern geachtet wurde: Bereiche, wie Holzverarbeitung, Druckguss, Formenbau, Malerei, Blechbearbeitung, Rauchfangkehren, Transport und Logistik, wurden u.a. genauso einbezogen wie die unterschiedlichsten Lehrberufe. Der Bogen spannt sich dabei von der Metalltechnikerin, Malerin und Beschichtungstechnikerin, Rauchfangkehrerin über die Maschinenbautechnikerin, Anlagen- und Betriebstechnikerin bis zur Mechatronikerin. Die Auswertungsergebnisse dieser Interviews werden in den nachstehenden Kapiteln detailliert beschrieben und den Wahrnehmungen der Mädchen gegenübergestellt.

5.1 Mädchen in Handwerk & Technik – von der Pionierin zum gewohnten Bild?

Tendenziell wird hinsichtlich der Mädchenanteile in unterschiedlichen Lehrberufen eine kontinuierliche, leichte Steigerung wahrgenommen. Allerdings zeigt sich auch aus Sicht der Betriebe in Übereinstimmung mit den statistischen Daten und den Ergebnissen der Fokusgruppen, dass die Bedeutung der Lehrberufe generell und für Mädchen im Speziellen unterschiedlich ist.

Die meisten der befragten Betriebe – wobei man davon ausgehen muss, dass die Entscheidung, sich befragen zu lassen, mit einer gewissen Offenheit gegenüber der Ausbildung von Mädchen in handwerklich-technischen Berufen einhergeht – betonen, dass sich der Anteil von Mädchen in handwerklich-technischen Ausbildungen insgesamt gesteigert hat und „Vorzeige-“ bzw. „Pionierbetriebe“ auch einiges an Vorurteilen aufgebrochen haben.

„Mittlerweile bist du kein exotischer Betrieb mehr, wenn du Mädchen ausbildest. Das war vielleicht vor 15 Jahren noch so. Mittlerweile ist das eigentlich ganz normal. Heute wirst du eher dann schief angeschaut, wenn du nicht schon einmal in deiner Laufbahn einen weiblichen Lehrling gehabt hast.“ (BI_6)

Von einigen InterviewpartnerInnen wird hier auch die positive Rolle der überbetrieblichen Lehrausbildung angesprochen sowie der Rolle von Betrieben, die hier Vorbild waren bzw. sind und zeigen, dass es „gar nicht so kompliziert ist“:

„Der Mädchenanteil hat in den letzten Jahren sehr stark zugenommen. Und das kommt nicht nur über die ÜBA oder die anderen Maßnahmen, obwohl die eine der ersten waren, die Mädchen ausgebildet haben. Es gab auch Betriebe, die diese Vorreiterrolle eingenommen haben, und damit hat man vielen anderen die Scheu davor genommen. Viele haben nämlich gedacht, dass man dann ein zweites WC

braucht, dass man sich die unterschiedlichsten Probleme damit aufhalst. Und erst wie die ersten dann beschlossen haben, jetzt probier ich's aus, haben sie gemerkt: okay, so schwer ist das gar nicht. Ich brauch kein zweites Klo oder einen zweiten Sanitärraum – man kann das schon irgendwie händeln. Erst da hat man dann angefangen umzudenken.“ (BI_6)

Allerdings sehen einige die “große Zeit für Mädchen“ (sofern es eine solche jemals gab) auch schon wieder überschritten:

„Das kann natürlich auch am demographischen Rückgang liegen, aber irgendwie hab ich das Gefühl, dass das Ganze wieder ein bisschenl zurückfällt auf so eine konservativere Schiene. Ich spür nicht mehr so viel Interesse bei den Mädchen, die kommen. Und es bewerben sich auch weniger.“ (BI_7)

Einerseits wird davon berichtet, dass das Erlernen eines Handwerks bzw. das Ergreifen eines Lehrberufs wieder an Image gewinnt oder gewinnen könnte, z.B. durch die Lehre mit Matura oder anspruchsvoll-hochwertige Lehrinhalte bei Lehren wie jener zum/zur MechatronikerIn. Andererseits kommen – so ein anderes Argument – durch den Rückgang bestimmter Berufsfelder, den Strukturwandel und/oder durch Konkurrenzkampf und Preisdruck Fachausbildungen unter Druck bzw. verlieren einige Lehrberufe immer mehr an Bedeutung.

Für junge Frauen kann sich das ganz unterschiedlich auswirken: einige berichten davon, dass sich Mädchen besonders von Lehrberufen angesprochen fühlen, die eine weiterführende Ausbildungsperspektive eröffnen, andererseits sind das genau jene Lehrberufe, für die sich generell viele junge Menschen interessieren, weshalb in diesen Lehrberufen mehr Konkurrenz besteht und die Erfahrungen zeigen, dass Betriebe im Falle der Auswahlmöglichkeit häufiger auf männliche als weibliche Lehrlinge zurückgreifen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass – auch wenn die Mädchenanteile in manchen Berufsfeldern zunehmen – noch nicht von einem gänzlich gewohnten Bild hinsichtlich ihrer Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich gesprochen werden kann. Vor allem die nachfolgenden Unterkapitel und Auswertungsergebnisse zeigen die vielen Barrieren, mit denen junge Frauen in Betrieben offenbar noch immer konfrontiert sind – mentale wie auch praktische.

5.2 Zugang von Mädchen zum konkreten handwerklich-technischen Lehrberuf bzw. Betrieb

Zugang zu Betrieben finden die Mädchen und jungen Frauen über ganz unterschiedliche Kanäle – wobei die Beobachtungen der BetriebsvertreterInnen mit jenen der interviewten Mädchen und BerufsschulvertreterInnen übereinstimmen (siehe Kapitel 3).

- In erster Linie berichten die interviewten BetriebsvertreterInnen, dass Mädchen über das „**Schnuppern im Betrieb**“, bspw. über Neue Mittelschulen/Hauptschulen, v.a. aber über Polytechnische Schulen ermöglicht, zur konkreten Lehrausbildung gekommen sind. Mädchen und Burschen, so ein Hauptargument der Ergebnisse der Betriebsinterviews, können so nicht nur die Betriebe kennenlernen und erproben, was zu ihnen passt, sondern auch sehen, was „in ihnen steckt“. Eher eine Ausnahme stellt vielleicht folgendes Zitat dar, wie wohl generell gesagt werden kann, dass Betriebe, die schon Mädchen ausbilden, oft wieder gezielt Mädchen für offene Lehrstellen suchen. Schnuppertage stellen hier eine gute Gelegenheit dar (für Burschen wie Mädchen), sich zu präsentieren.

„Wenn ein Bursch und ein Mädchen gleich gut sind beim Schnuppern, dann nehme ich das Mädchen, wenn aber der Bursch besser ist, dann nehme ich ihn. Wobei es uns schon wichtig ist, dass immer ein Mädchen auch dabei ist.“ (BI_7)

- Einige Betriebe nennen auch **Infoveranstaltungen und spezielle Initiativen** als Kontaktquelle und Möglichkeit, dass lehrstellensuchende Mädchen den Betrieb bzw. umgekehrt dieser die Bewerberinnen kennenlernt. Konkret genannt werden: Girls-Day, Bezirkslehrlingsmesse, Tag der offenen Tür.
- Auch Blindbewerbungen werden als Weg zu einer Lehrstelle angeführt:
„Ich denke, da sind auch Blindbewerbungen dabei: Mädchen, die keine Scheu haben, solche männertypischen Berufe zu erlernen und es bei uns versucht haben und dann auch bei uns untergekommen sind.“ (BI_5)
- Einige verorten auch den Grund für den Bezug der Mädchen zur Technik bei der Familie, bspw. dass Vater oder Bruder im selben oder einem ähnlichen Beruf arbeiten:
„Die meisten Mädln, die sich für einen technischen Beruf entscheiden, da ist der Bruder oder der Vater Mechaniker. Sie haben einen Bezug zur Technik und wählen sie dann als Beruf, weil sie es sich erlauben oder weil es in der Familie für gut befunden wurde.“ (BI_7)

5.3 Auswahlbegründung für die Aufnahme von Mädchen seitens der Betriebe

In den nachstehenden Kapiteln werden die Begründungen seitens der interviewten BetriebsvertreterInnen detailliert dargestellt, wobei interessant erscheint, dass sich diese in allen Punkten mit den Auswertungsergebnissen der Interviews mit BerufsschulvertreterInnen sowie auch jenen der Gruppengespräche mit weiblichen Lehrlingen in handwerklich-technischen Ausbildungen decken (siehe Kapitel 3 und Kapitel 4).

5.3.1 Positive Erfahrungen mit Mädchen/jungen Frauen in den befragten handwerklich-technischen Betrieben

Fast alle interviewten Betriebe begründen die (weitere) Aufnahme von Mädchen mit den bereits gemachten guten Erfahrungen. Hier stellt sich vice versa die Frage, welche Beweise für die Aufnahme von Burschen per se eigentlich nötig sind, aber damit auch jene nach den im Hintergrund offenbar noch immer aktiv wirkenden Zuschreibungen, die bereits gemachte positive Erfahrungen in der Ausbildung von Mädchen überhaupt für deren weitere Aufnahme nötig machen. Fast alle verbinden „positive Eigenschaften“ mit weiblichen Lehrlingen bzw. betonen deren „andere Qualitäten“ gegenüber männlichen Lehrlingen bzw. im Rahmen des männlich konnotierten Klimas im Betrieb generell.

Einige Antworten aus den Betriebsinterviews auf die Frage, wieso junge Frauen im Betrieb ausgebildet werden, sind im Folgenden, gruppiert nach für die Unternehmen zentralen Gründen, angeführt:

- Von vielen Befragten wird die **bessere schulische Leistung** der Mädchen in der (Berufs-)Schule hervorgehoben. Teilweise wird diese bessere Leistung auch darauf zurückgeführt, dass die Mädchen in diesem Alter schon „reifer“ seien als die Burschen, die noch stärker in der Pubertät steckten.

„Sie haben auch meistens die besseren Zeugnisse. Vor allem beim Lernen in der Berufsschule schneiden sie wesentlich besser ab als die männlichen Jugendlichen. Sie kommen in der Lehre wesentlich besser und schneller voran.“ (BI_3)

„Mädchen tun sich eher leichter in der Berufsschule. Die Mädchen, die bei uns gelernt haben, sind alles sehr gute Schülerinnen.“ (BI_1)

„Mädchen sind in diesem Alter reifer und dadurch auch in der Berufsschule besser. Das merkt man schon. Für die Mädchen ist die Berufsschule ein Klax. Die Burschen sind da in der Pubertät, das finde ich sehr schwierig bei den Burschen. Man merkt das auch bei den Noten: da sind die Mädchen viel besser.“ (BI_4)

„Als das Mädsl durch die Bank die besseren Bewertungen bekommen hat, haben wir gesagt, okay, es ist eigentlich wurscht, wir probieren es mit einem Mädchen aus. Und es hat an und für sich ganz gut geklappt.“ (BI_6)

„Fachlich sind Mädchen top. Mädchen sind beim Arbeitseintritt in die Lehre schon reifer als die Burschen. Das kann man sicher nicht verallgemeinern, aber diese Erfahrung habe ich gemacht. Mädchen sind geistig nicht so verträumt wie die Burschen. Die Burschen brauchen wirklich die Lehrzeit, um zu reifen.“ (BI_5)

- Ein in vielen Untersuchungen belegtes und auch hier angeführtes Argument ist jenes, dass Mädchen **sauberer und genauer arbeiten sowie verlässlicher sein**.

„Da sie sehr sauber arbeiten und sehr geschickt und zuverlässig sind.“ (BI_4)

„Mädchen sind verlässliche Mitarbeiter und engagiert sind sie auch. Wir haben sehr gute Erfahrungen mit Mädchen.“ (BI_2)

„Fachlich gesehen sind die Frauen im Oberflächenbereich und in der Endkontrolle sehr genau.“ (BI_1)

„Wo es einen markanten Unterschied gibt, das ist die praktische Ausführung. Die Arbeitstechniken sind von den weiblichen Lehrlingen präziser ausgeführt. Die nehmen sich dafür auch wirklich akkurat die Zeit. Ich sag immer: die Mädls haben irgendwie so das Feingespür.“ (BI_6)

- Fast am meisten Raum wird seitens der InterviewpartnerInnen dem Umstand gewidmet, dass Mädchen insgesamt eine Bereicherung für den Betrieb seien und sie zu einer Verbesserung der Gesprächskultur sowie des innerbetrieblichen Umgangs und Teambuildings beitragen. Durch einen freundlicheren Umgangston der Mädchen sehen viele generell das **Betriebsklima verbessert** und verorten in weiterer Folge auch bei den Burschen mehr Aufmerksamkeit und Freundlichkeit, wie die nachfolgenden O-Töne veranschaulichen:

„Wir haben festgestellt, dass die Gesprächskultur angenehmer und disziplinierter wird.“ (BL2)

„Für das Team war das ganz erfrischend, dass immer wieder Mädchen dabei sind. Die Burschen sind sehr offen demgegenüber. Ich finde, das schweißt auch ein Team zusammen, als wenn nur Burschen da sind.“ (BI_4)

„Die Umgangsformen nehmen dadurch positiv zu. (...) „Mädchen sind auf jeden Fall wichtig für jeden Betrieb und ich glaube, das sieht man auf jeden Fall, wenn man mit Mädchen arbeitet, weil man dadurch wirklich ein besseres Betriebsklima bekommt.“ (BI_3)

„Ich war am Anfang auch noch sehr skeptisch, das muss ich dazusagen. Aber die ersten fünf Wochen von der Probezeit waren gleich so angenehm, weil das Gesprächsklima, die Kommunikation unter den Mitarbeitern hat sich komplett verändert. Vorher haben sie sich, wenn was nicht gepasst hat, aufs Primitivste beflagelt, Das hat's dann nicht mehr gegeben. Also man hat dann angefangen nachzudenken und dieser brutale Wortschatz war dann eigentlich weg (...) Die Umgangsformen haben sich verändert. Auch zwischen den Männern. Sie haben sich mehr respektiert und auch geholfen.“ (BI_6)

- Generell fällt in den Interviews immer wieder auf, dass Aussagen, die sich auf die Ausbildung von Mädchen beziehen, auch auf eine sich ändernde Rolle der Burschen verweisen. Folgt man einigen Aussagen der Betriebsinterviews wird Mädchen nicht nur eine positive Rolle für die Veränderung des Betriebsklimas zuge-

schrieben, sondern auch das **Anstoßen positiver Veränderungen bei den Burschen:**

„Auch Männer waren dann viel umsichtiger, was den eigenen Platz betrifft. Außerdem gestalten Frauen ihren Arbeitsplatz anders als Männer. Da kann es durchaus sein, dass einmal ein Foto vom Kind dort steht. Oder es fängt in der Vorweihnachtszeit an, dass Frauen auch in der Produktion einmal Kekse mitnehmen oder jemandem zum Geburtstag einen Kuchen mitbringen. Das sind so Sachen, wo man sieht, dass sich im Team was verändert. Und was man noch merkt, grad bei den Lehrlingen: sie reißen sich mehr zusammen, um für das andere Geschlecht attraktiv zu sein. Und ihre schulischen Leistungen werden absolut positiv beeinflusst. Die Dirndl reißen in jeder Klasse die Burschen mit.“ (BI_7)

„Für die Burschen ist es positiv, wenn ein Mädchen dabei ist: da bekommen sie mehr Ehrgeiz, weil die Mädchen schon manchmal zeigen, wo es langgeht. Auf alle Fälle haben die Mädchen mehr Ehrgeiz und übertragen das auch positiv auf die Burschen.“ (BI_2)

Aus diesen – seitens der InterviewpartnerInnen durchaus positiv gemeinten – Aussagen wird aber auch deutlich, dass es (noch) nicht ganz selbstverständlich oder „normal“ ist, junge Frauen in technisch-handwerklichen Berufsfeldern auszubilden. Junge Frauen müssen sich immer wieder und erneut beweisen bzw. werden ihnen Qualitäten zugeschrieben, die viele Burschen aus Sicht der Betriebe offenbar so nicht mitbringen, weshalb die Mädchen hier auch reüssieren können. Wiewohl es bemerkenswert ist, dass die Betriebe selbst mittlerweile diese von ihnen angesprochenen „weiblichen Eigenschaften“ als innerhalb eines „männlich“ konnotierten Umfelds bereichernd ansehen. Hier hat sich vielleicht doch ein partieller und von vielen ExpertInnen gewünschter Wandel vollzogen, wie Handwerk und Technik konnotiert sind.

- Zusätzlich zu den genannten Bereichen fällt bei den Betriebsinterviews auf, dass die meisten betonen, dass die Mädchen und jungen Frauen **bei den KundInnen gut ankommen, ja sogar von diesen gewünscht sind**. Dies ist deshalb bemerkenswert, als in anderen Studien, auch einer von uns vor rund 15 Jahren durchgeführten, dieser Punkt noch sehr viel kritischer eingestuft wurde und die KundInnen als ein Grund dafür genannten wurden, warum die Ausbildung weiblicher Lehrlinge skeptisch gesehen wird (vgl. Bergmann et al. 2002a). Ganz im Gegensatz zu den Ergebnissen dieser vorangegangenen Studie argumentieren die InterviewpartnerInnen nun:

„Sehr positive, weil sie auch sehr gut im Privatkundenbereich ankommen. Nachdem wir auch eher kleiner strukturiert sind, bearbeiten wir sicher zu 80% Privatkunden.“ (BI_3)

„Frauen haben es sehr gerne, wenn das Mädchen bei ihnen arbeitet, interessanterweise. Sie fragen oft explizit nach dem Mädchen.“ (BI_4)

„Die Vorteile liegen sicherlich in der besseren Privatkundenakzeptanz. Die Kunden akzeptieren ein Mädchen eher als einen Burschen. Sie haben unter Umständen auch mehr Vertrauen in die Mädchen.“ (BI_4)

„Da kommt das sehr gut an, weil wir ja nur mit Privatkunden arbeiten. Ich hab vorher gedacht, dass es da Vorurteile bei den Kunden gibt. Im Gegenteil! Wir haben sehr viele ältere alleinstehende Damen als Kunden, die dann sagen: Sie schicken mir aber schon wieder das Lehrmadl mit!“ (BI_6)

5.3.2 Trotzdem werden Hindernisse gesehen, Mädchen/junge Frauen in handwerklich-technischen Betrieben aufzunehmen

Trotzdem alle genannten Betriebe durchwegs positiv über ihre Erfahrungen mit der Ausbildung junger Frauen in handwerklich-technischen Lehrberufen berichten, sehen sie Hindernisse dafür, (mehr) Mädchen und junge Frauen auszubilden bzw. zu beschäftigen.

„Kostenintensiver“ vorzeitiger Mutterschutz und mangelnde Vereinbarkeit in den handwerklich-technischen Betrieben als Haupthindernisse

Thema „Nummer 1“ sind mögliche Schwangerschaften, Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Karenzzeiten und Wiedereinstiegswünsche unter familienfreundlichen Bedingungen, die offenbar in handwerklich-technischen Betrieben noch wenig ange-dacht oder umgesetzt sind.

Argumentiert wird nicht per se „gegen“ Schwangerschaft und einen zeitweisen Ausstieg, sondern v.a. damit, dass die Betriebe in bestimmten Fällen **eine schwangere Frau nicht an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz beschäftigen können** (aufgrund der Schutzbestimmungen für Schwangere), aber (v.a. wenn der Betrieb nicht groß genug ist) keinen Ersatzarbeitsplatz anbieten können. Zudem wird von einigen Befragten angeführt, dass es aus ihrer Sicht nachteilig sein kann, eine **Frau** zu beschäftigen, da diese dann bei **einem Wiedereinstieg das Recht auf Teilzeitarbeit hat** (wenn der Betrieb groß genug ist), dies aber unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen nicht möglich sei (dass Väter ebenfalls diesen Rechtsanspruch haben, scheint aufgrund deren Nicht-Inanspruchnahme kein Thema zu sein).

- Als ein Problemfeld wird v.a. von kleineren Betrieben beschrieben, dass sie vor der Schwierigkeit stehen, schwangere Frauen nicht mehr auf handwerklich-technischen Arbeitsplätzen einsetzen zu dürfen und keine alternativen (Büro-)Tätigkeiten zur Verfügung stünden. Wenn den betroffenen Frauen aber kein vorzeitiger Mutterschutz gewährt wird, stehen die Betriebe vor dem Problem, dass sie einerseits keinen Ersatzarbeitsplatz haben, andererseits die technisch-handwerklichen Arbeitsplätze mit den besonderen Schutzbedingungen für Schwangere nicht kompatibel sein müssen. Diese – oft nur rein prinzipielle Möglichkeit – wird als ein Hemmnis für die Einstellung weiblicher Lehrlinge genannt bzw. aus subjektiver Sicht ein wirtschaftlicher Nachteil für den Betrieb vermutet.

*„Die Gründe sind verschiedene Änderungen, was das Mutterschutzgesetz angeht. Da hatte man nicht die Problematik, dass früher, wenn eine Frau in einem Männerberuf gearbeitet hat, wo es schwierig ist, schwanger zu arbeiten, bei einem vorzeitigen Mutterschutz, dass die Kosten auf den Betrieb gehen. Das ist jetzt seit ein paar Jahren geändert und da haben wir jetzt die Problematik, dass zunehmend kleinere Betriebe sich nicht mehr trauen, Mädchen einzustellen. Für kleinere Betriebe ist es schwierig oder nicht möglich, einen adäquaten Ersatzarbeitsplatz während der Schwangerschaft zur Verfügung zu stellen. Dann geht die Frau frühzeitig in den Mutterschutz und muss aber vom Betrieb bis zum tatsächlichen Mutterschutz bezahlt werden. (...) Da gibt's viele Dinge, die die Rahmenbedingungen für die Frauen, wo es immer heißt, es ist ein Schutz, eigentlich schwieriger machen.“
(Bl_1)*

„Grundsätzlich passt es. Also, was ich ein bisschen kritisiere, ist, wenn Mädchen einen handwerklichen Beruf ergreifen, der auch mit Tragen und körperlicher Arbeit zu tun hat. Dann sollte das vielleicht in der Schwangerschaft berücksichtigt werden, weil man kann diese Last nicht nur auf die Unternehmer abwälzen. Wir sind

ein ganz ein kleiner Betrieb. Das ist sicher eine Hemmnis. Jedes Jahr muss ich bei einem Mädchen rechnen, dass sie schwanger wird. Dann komme ich in eine Situation, wo ich mir überlegen muss, wie ich das finanziell löse. Auf der Baustelle kann sie nicht mehr arbeiten, in Karenz darf ich sie auch nicht schicken. Für einen kleinen Betrieb ist das schwierig. (...) Die andere Alternative dazu ist, sie bleibt zuhause und ich zahle den Lohn weiter. Ab dem Zeitpunkt, wo man die Schwangerschaft meldet, hat man eh schon den Arbeitsinspektor da, der sich das ganze Umfeld anschaut. Und wenn da irgendwas nicht stimmt, kann das Mädchen sowieso gleich zu Hause bleiben. (...) Wenn Mädchen solche Berufe machen sollen, dann müsste man das anders regeln, also dass nicht die volle Last der Unternehmer tragen muss, gerade im handwerklichen Bereich. Das betrifft genauso Tischler, Mechaniker (...). Und da sind dann sicher viele Unternehmer den Mädels skeptisch gegenüber, weil sie Angst haben, dass das Mädchen nicht mehr arbeiten kann und bei vollem Bezug nichts tun kann.“ (BI_4)

- Als weiteres Problemfeld wird die in handwerklich-technischen Betrieben schwierige Situation für Wiedereinsteigerinnen gesehen, v.a. wenn die Frauen in Teilzeit auf den Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

„Solange der Mädchenanteil passend ist, ist es kein Problem. Es wird dann ein Problem, wenn der Mädchenanteil zu hoch ist, wegen dem Kinder-Bekommen und der Teilzeit. Ich meine, mit zwei bis drei Frauen in Teilzeit geht das schon, dass wir miteinander zurechtkommen. Aber wenn das mehr wird, dann wäre es ein Problemfall.“ (BI_2)

„Das Problem generell besteht meistens erst nach vier bis fünf Facharbeiterjahren: da ist die Dropoutquote bei den Mädchen wesentlich höher durch Familienplanung. Das ist teilweise ein Problembereich, weil der Wiedereinstieg nach der Familienplanung wesentlich schwieriger ist, weil es in unserer Branche fast keine Teilzeitmitarbeiterinnen gibt. Man hat ja meistens Tagesbaustellen oder sogar über mehrere Tage. Da gibt es bei uns fast keine Teilzeit- oder Halbtagsjobs, die man ja bei der Kindererziehung für Frauen benötigt. Das ist dann eigentlich die Schwierigkeit, wo sich dann sehr viele Mädchen entscheiden, den Beruf zu wechseln.“ (BI_3)

„Schwangerschaft ist immer noch ein Thema. Die zwei Jahre Karenz sind da nicht so das Thema, aber du musst sie ja bis zu sechs oder sieben Jahre weiterbehalten in einer Form, wo sie es sich aussuchen kann, wie viel sie arbeiten will. Das geht ja nicht, wo soll ich sie dann hintun? Das ist ja schwierig. Im Büro kann ich es mir noch vorstellen, weil da kann ich es einteilen. Aber draußen? Das sind einfach aus dem Job heraus Schwierigkeiten.“(BI_7)

Bemerkenswert erscheint, dass diese Themen von größeren Betrieben nicht angeschnitten werden, sondern v.a. von den kleineren und mittleren Betrieben. In Hinblick auf mögliche Ansatzpunkte für die Weiterarbeit mit Betrieben erscheint es zudem zentral zu betonen, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie offenbar hier noch immer als alleiniges „Frauenthema“ angesehen wird, für das bislang noch keine betrieblichen Routinen geschaffen wurden. (Werdende) Väter oder generell Personen mit Betreuungspflichten sind hier kaum Thema. Es wäre daher grundsätzlich interessant und zielführend, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die gewerbliche Klein- und Mittelbetriebsstruktur zu bringen, und dies nicht nur als alleiniges Frauenthema, sondern als Thema für Frauen und Männer mit den unterschiedlichsten Betreuungsaufgaben.

Die „andere“ Physiologie – also unterschiedliche körperliche Stärke als schon leicht schwindendes aber noch nicht ganz unbedeutendes Argument

Neben der Frage einer möglichen Schwangerschaft bzw. daran anschließenden Vereinbarkeitsproblemen, die seitens der Betriebe als ein Hindernis genannt werden, warum sie nicht (mehr) junge Frauen einstellen, ist das zweite wichtige Argument jenes, dass junge Frauen in punkto Körperkraft „natürlich“ nicht dasselbe wie junge Männer leisten bzw. nicht in „allen“ Bereichen eingesetzt werden können.

Interessanterweise ist aber festzustellen, dass die meisten InterviewpartnerInnen auch zeitgleich einräumen, dass dies zudem „Organisationssache“ sei bzw. dass nicht „alle Männer“ gleich stark seien und zwischen unterschiedlichen Aufgaben jongliert werde.

Zudem betonen die meisten, dass der Anteil reiner körperlicher Arbeit aufgrund von Maschineneinsätzen bzw. Hebehilfen ohnehin schon stark zurückgegangen ist bzw. immer mehr zurückgeht.

„Schwierigkeiten gibt's bei sehr schweren Arbeiten: da sind die Mädchen aufgrund ihrer Physiologie etwas benachteiligt. Aber das ist natürlich Organisationssache.“ (BI_3)

„Generell sind die Mädchen in der Montage weniger eingesetzt, weil das körperlich wirklich eine sehr schwere Arbeit ist und weil auch oft Nüchtigungen notwendig sind. Bei den Nüchtigungen, und da muss ich sagen, ist es die einzig wirklich große Einschränkung für ein Mädchen, wenn ich eine junge Frau auf Montage mit-schicke, dann könnte es schon passieren, dass ich mit der Ehefrau des Monteurs ein Problem bekomme.“ (BI_1)

„Die Unterschiede liegen bei der Physiologie. Im Bereich einer richtigen Schwerarbeit, wo man Lasten heben und tragen muss, ist es sicherlich mit Mädchen schwieriger zu arbeiten, weil oft die körperlichen Voraussetzungen fehlen. Aus diesem Grund ist es vor allem im organisatorischen Bereich, dass man mit Mädchen hauptsächlich im Privatkundenbereich arbeitet, weniger auf Großbaustellen.“ (BI_3)

„Maler und Anstreicher ist von der Beschwerlichkeit für ein Mädchen durchaus machbar im Vergleich zur Zimmerei oder Maurer. Da sind die Lasten schon sehr intensiv.“ (BI_4)

Im Baustellenbereich bzw. bei Montageeinsätzen oder anderen längerfristigen auswärtigen Einsätzen wird zudem problematisiert, dass es schwieriger und aufgrund des benötigten Einzelzimmers kostenintensiver ist, wenn junge Frauen übernachten müssten (auch wenn hier die Ehefrauen von Kollegen als Argument vorgeschoben werden, wie das zweite Zitat oben verdeutlicht).

Ähnlich wird die Situation von den Mädchen wahrgenommen, wobei hier auch die branchenspezifischen Unterschiede stärker betont werden. So fehlt es z.B. bei Montagearbeiten im Tischlereibereich einfach an entsprechenden Tragehilfen, was die Situation – nicht nur, aber verstärkt – für Mädchen erschwert. So berichtete ein in einer der Fokusgruppen befragtes Mädchen etwa von schwerwiegenden Problemen mit den Bandscheiben. Demgegenüber ist die körperliche Belastung im Metallbereich viel weniger Thema, da es entsprechende Hubhilfen gibt:

„Wenn bei uns was Schweres zum Heben ist, dann kann ich den Ausbildner holen oder es gibt Hubwägen.“ FG_IB

Aber auch in diesem Zusammenhang stellt die „andere“ Behandlung der Lehrmädchen durch vorwiegend männliche Arbeitskollegen die Mädchen quasi wieder ins Rampenlicht: in den meisten Fällen sehen sie sich durchaus in der Lage, die bestehenden Hebeaufgaben zu verrichten:

„Auch beim Tragen (...) bei fünf Kilo sagen's schon was, dass eh wer anderer kommt. Das stört mich echt, aber da muss man sich einfach durchsetzen, wenn man länger da ist.“ FG_L

„Ja, es stört einen schon, weil man wird in Betrieben als Frau ganz anders angeschaut. Auch wenn man etwas zum Arbeiten gehabt hat, teilweise wo man schwere Sachen heben muss. Und da wird einem als Frau von den Männern gleich alles aus den Händen gerissen. Dann denke ich mir, wenn ich mir diesen Beruf aussuche, dann will ich das ja eh machen.“ FG_L

5.4 Prinzipielle Vor- und Nachteile für Mädchen in handwerklich-technischen Berufen

5.4.1 Belästigungen und fehlende Akzeptanz als Nachteil für die Mädchen

In den Interviews mit den BetriebsvertreterInnen werden zwar hauptsächlich Vorteile für jene Frauen genannt, die sich für einen handwerklich-technischen Beruf entscheiden, es wird aber auch aus Sicht der Betriebe deutlich, dass das Umfeld nach wie vor so eingestuft wird, dass es für junge Frauen schwierig sein kann, in einem dieser Berufsfelder zu arbeiten.

Auch wenn oft hinzugefügt wird, dass manche der im Folgenden genannten Probleme „selten“ vorkommen, dürften sie doch von den betrieblichen InterviewpartnerInnen als hinreichend belastend für Mädchen angesehen werden bzw. als offenbar schwierig, damit seitens der AusbilderInnen und/oder Geschäftsführung umzugehen.

Genannt wird hier einerseits ein sexistisches Umfeld, andererseits eine generell fehlende Akzeptanz von Mädchen in diesen Berufsfeldern.

„Ganz, ganz selten gibt es Akzeptanzprobleme oder sexistische Bemerkungen und wenn, dann wird das immer sofort unterbunden, weil das hat auch vor einem Kunden keinen Platz.“ (BI_3)

Während auf Sexismus und Belästigung seitens der InterviewpartnerInnen relativ wenig eingegangen wurde bzw. wenn, dann dies als „ganz, ganz seltenes Problem“ beschrieben wird, das seitens der Betriebsleitung sofort unterbunden wird (siehe obiges Zitat), wird dem Thema der fehlenden Akzeptanz der Mädchen durch männliche Kollegen, andere Lehrlinge und teilweise Ausbilder breiterer Raum eingeräumt.

„In punkto Behauptung ist es ein bisschen schwieriger, weil der Anteil der türkischen Jugendlichen im Handwerk und in der Schule noch immer relativ hoch ist.“ (BI_6)

„Nur weil ich Chefin und davon überzeugt bin, heißt das noch lang nicht, dass meine Mitarbeiter, die ja die Mädchen ausbilden müssen, auch davon überzeugt sind. Ich kann ja nur den Platz anbieten. Aber wenn da einer dabei ist, der sagt, bitte sei mir nicht böse, aber Mädels haben da wirklich nichts zum Tun, dann wird das schwierig sein, dass die Mädchen da gut Fuß fassen. Also du musst unbedingt das ganze Umfeld davon überzeugen, mitnehmen. Sonst funktioniert das gar nicht. Und nur Geld hinzugeben mit Förderungen, das heißt gar nichts. Das heißt noch lang nicht, dass Frauen dort auch gefördert werden.“ (BI_7)

„Ich kenn viele Kollegen, wo das nicht gehen würde. Die das prinzipiell ablehnen, Mädchen auszubilden in dem Beruf, die Frauen in dem Beruf ablehnen. Das sind Rückmeldungen oder Äußerungen, die ich im Gespräch mit Kollegen so hör. Die sagen das so halb im Spaß, aber bei einem Spaß ist immer auch ein Ernst dabei.“ (BI_8)

Auffallend ist, dass potenzielle Probleme zwar immer nur bei einigen wenigen verortet werden (teilweise werden Probleme auf Kollegen mit einem bestimmten kulturellen Hintergrund „geschoben“, teilweise auf „einzelne“ bzw. bestimmte Personen), aber offenbar wenig Handhabe gesehen wird, hier zu einem insgesamt frauenfreundlichen Umfeld bzw. respektvollen Umgang generell beizutragen und alle auf eine gemeinsame Linie zu bringen. Aussagen wie „dann wird es schwierig sein, dass die Mädchen hier gut Fuß fassen“ verweisen darauf, dass das Umfeld insgesamt als wenig – auch nicht seitens der Geschäftsleitung – gestaltbar erlebt wird und es auf die Mädchen „abgewälzt“ wird, hier irgendwie zurechtzukommen und „sich zu behaupten“, anstatt die Kollegen und Ausbilder entsprechend in die Pflicht zu nehmen.

Besonders plastisch wird es mit folgendem Zitat, das einerseits zeigt, mit welchen Umfeldbedingungen es Mädchen hier zu tun haben können bzw. wie sie seitens der Kollegen empfangen werden, sowie andererseits auch eine gewisse Hilflosigkeit selbst sehr engagierter GeschäftsführerInnen vor Augen führt, fehlende Akzeptanz gegenüber Mädchen tatsächlich zu unterbinden.

„Ich seh es aber immer wieder (...) wie viel Unausgesprochenes da immer wieder im Raum hängt, dass einer Frau im technischen Bereich weniger zugetraut wird und einer jungen Frau noch weniger. Da musst du dich wirklich ordentlich auf die Füße stellen als junge Frau in dieser ganzen Materie. Da sind im Vorfeld Wetten abgeschlossen worden, welche Arbeiten sie machen wird, ob sie zum Schweißen kommen wird oder nicht. – Ein Wahnsinn!“ (BI_7)

Neben möglichen Schwierigkeiten im Betrieb wird die Berufsschule bzw. die Haltung einzelner Berufsschullehrkräfte gegenüber Mädchen so beschrieben, dass diese die Situation für Mädchen erschweren.

„Es braucht nur einen Lehrer in der Berufsschule, der der Überzeugung ist, dass Mädchen nicht in die Technik gehören. Der macht ihr das Leben schon schwer.“ (BI_7)

Etwas deutlicher als die Einschätzung der BetriebsvertreterInnen vermuten lassen würde, berichten die Mädchen in den Interviews immer wieder von fehlender Anerkennung und Akzeptanz der Kollegen, aber auch von offen geäußerten sexistischen Anspielungen. Allerdings werden sexuelle Belästigungen und sexistische Äußerungen nur in den wenigsten Fällen bei Vorgesetzten gemeldet. Wesentlich öfter versuchen die Mädchen, dies als „normal“ in männerdominierten Berufen darzustellen und sind der Meinung, dass dies nicht so ernst zu nehmen sei. Positiv ist hervorzuheben, dass die Mädchen von entsprechend unterstützenden Kollegen berichten und, dass diese sie bspw. auch dazu ermuntern, verbale Übergriffe bei Vorgesetzten zu melden:

„Am Anfang sind schon so paar Meldungen von pubertierenden Burschen gekommen. Aber das hat sich schnell gelegt, und jetzt sind eh alle ganz lieb. Es kommt ganz auf die Abteilung an. Es gibt schon recht viele Frauen, es kommt drauf an, wo. Es sind viele nette Männer auch dabei. Ich war zum Beispiel in einer Abteilung, da wird dir alles gebracht. (...) die sind so über nett. Aber wenn man in die Anlage reingeht, dann starren dich alle an, so auf die Art – oh mein Gott, da ist eine Frau. Da kommen immer die blöden Meldungen, jetzt nicht böse gemeint, aber so auf oberwützig. Und das nervt ein bissl.“ FG_L

„Es sind seltene Fälle, aber es gibt sie, dass Belästigungen stattfinden. Das ist natürlich unangenehm. Ich habe selbst schon die Erfahrung gemacht, dass ich vom Vorarbeiter belästigt wurde. Ich habe das schwer sagen können, weil ich war der einzige Lehrling auf der Station und ich bin davon ausgegangen, weil ich keinen Vergleich gehabt habe (...) ich habe Sachen nicht wegräumen brauchen, er hat mich irgendwie bevorzugt. Ich habe schon gefragt, was da los ist. Er meinte nur, du bist eine Frau, du willst ja mal Kinder bekommen, das passt schon, brauchst nicht machen. Ich dachte mir, gut. Dann ist dieser einmal in der Früh dagestanden mit Geld und fragte mich: Willst dir heute Geld dazuverdienen? Ich dachte nur um Gottes Willen, das melde ich jetzt, das war für mich zu viel. In der vorigen Firma war mit den Chefleuten das gleiche, da hat ein Arbeiter das mitbekommen und gemeint, das ist sexuelle Belästigung, sei dir dessen bewusst. Das muss man einfach sofort melden, auch wenn's unangenehm oder peinlich ist, man kann sich's oft nicht aussuchen. Ich weiß mittlerweile einiges, weshalb es dazu kommen hat können, aber der hat eine letzte Verwarnung bekommen. Seitdem passt das auch. Er hat sich auch extrem entschuldigt, es tut im total leid, aber einfach zu spät.“ FG_IB

Vor allem im Schichtbetrieb und auf Baustellen wird die Situation besonders drastisch erlebt und beschrieben:

„Also ich bin mal auf die Anlage rausgekommen und bin eh eine, die zurückredet. Also mich verletzt das nicht, wenn ich so was höre. Aber es war schon so, wenn man in einen Raum gegangen ist, dann hat man schon gemerkt – entweder sie haben vorher oder später geredet. Ich war wirklich die einzige Frau, und da arbeiten ziemlich viele Leute und wenn man reingekommen ist, war's auf einmal ganz

ruhig. Es hat auch ein paar Fälle gegeben, die mir ihre perversen Meldungen ins Gesicht gesagt haben. Und das war zeitweise ziemlich unangenehm. Ich bin oben auf einer Messlatte gestanden und dann sind alle mit einer provokanten Männerpose auf den Sesseln gestanden und haben mich alle angeschaut. Es hat auch Männer gegeben, die das gemerkt haben, dass ich mich nicht wohlfühle und haben mich dann gefragt, wie's mir gefällt. Es ist halt so, in den Schichten sind die Männer nur untereinander und haben die voll tiefen Sprüche. Und wenn man mal dabei ist, die nehmen keine Rücksicht auf dich. Was mich eigentlich mehr stört als das bissl Angemacht-Werden, ist, dass sie einem überhaupt nichts zutrauen. Ich wollte ein Schild mit einer Bohrmaschine aufhängen und die haben sie mir nicht in die Hand gegeben. Dann denke ich mir, ich habe zu Hause mit der Hilti gearbeitet und Elektroleitungen gestemmt, das taugt mir und bin mir verarscht vorgekommen, dass ich keine Bohrmaschine mit einem Akkuschauber in die Hand bekomme. Ich meine, das schafft jeder." FG_L

„Ich war mit der Meisterin und einer Kollegin auf einer Baustelle. Dort hat der Bauleiter gefragt, was wir dort machen, und meine Meisterin meinte, wir müssen ein Rohr kontrollieren, ob es dicht ist. Der hat dann gefragt: Und wie macht ihr das? Sie meinte, naja, da nehmen wir so eine Blase, die stecken wir ins Rohr rein, pumpen es auf, dass es dicht ist'. Und wie meine Kollegin und ich das gemacht haben, haben die vier bis fünf anderen Männer dort gemeint: Ja, wir haben was anderes, was wir euch reinstecken können. Und das war dann nicht mehr lustig eigentlich. Und der Bauleiter hat dann der Kollegin Bussis g'schickt und die ganze Zeit blöde Aussagen g'macht und das haben wir dann der Chefin erzählt und die kann so was überhaupt nicht leiden. Und im Endeffekt haben sie sich dann auch bei uns entschuldigt.“ FG_WB

Aus Sicht der Mädchen kann hier doch von einem großen Handlungsbedarf gesprochen werden, der in bestimmten Bereichen und Konstellationen – zu nennen sind hier Baustellen, aber auch Montage- und Schichtbetrieb – nochmals größer ist als in anderen Bereichen. Gerade dort, wo junge Frauen als mehr oder weniger einzige Frau arbeiten, sind sie oft mit sehr schwierigen Bedingungen konfrontiert, die noch einer tatsächlichen Lösung harren. Aussagen wie „die müssen eine dicke Haut haben“ spielen das Problem den Mädchen zu, ohne an möglichen Strategien zu arbeiten.

5.4.2 Bessere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten als Vorteile für die Mädchen

Was haben aber nun junge Frauen davon, technisch-handwerkliche Berufe zu ergreifen?

Hier herrscht sowohl seitens der interviewten BetriebsvertreterInnen als auch der Mädchen relativ einheitlich die Meinung vor, dass in den handwerklich-technischen Berufen die Beschäftigungsmöglichkeiten sehr viel besser sind als in den frauendominierten Lehrberufen und auch die Verdienstmöglichkeiten viel höher liegen:

„Wo die meisten Männer sind, gibt es auch die besten Löhne.“ (BI_7)

Zudem werden die Arbeitszeiten von einigen hervorgehoben – bspw. die frühe Anfangszeit am Tagesbeginn bedeutet auch relativ früh wieder aus zu haben und noch den Nachmittag bzw. frühen Abend zur Verfügung zu haben.

„Ich hab ja beim Bipa auch schon gearbeitet mit einem Kind, und das war der Horror. Also Einzelhandel als Mutter kann man vergessen.“ FG_WB

BetriebsvertreterInnen betonen zudem, dass die Tätigkeit oft sehr viel gutes Feedback seitens der KundInnen bringt, oft gerade für Frauen:

„Man wird als Frau von den Kunden gerne gesehen, was positive Energie zurückbringt.“ (BI_8)

In Hinblick auf die Tätigkeit heben die Mädchen insbesondere die abwechslungsreichen Aufgaben, den Outcome und das Produkt hervor sowie die Auf- und Umstiegsmöglichkeiten:

„Ich sitz nicht nur auf meinem Hintern und es ist sehr abwechslungsreich.“ FG_WE

„Man kann sich weiterbilden, den Meister machen, man kann Schichtführer werden oder Ausbilder.“ FG_IB

„Man kann auch auf andere technische Berufe leichter umsteigen. Zum Beispiel mein Vater hat Maschinenbau in der HTL gemacht und war dann Schlosser, zwi- schendurch Installateur und Heizungstechniker, mittlerweile technischer Entwick- ler.“ FG_IB

„In der Firma wird es gemacht und vormontiert und wieder zerlegt in einzelne Teile. Auf der Montage stellt man das dann auf, die ganzen Schränke und so (...) Das ist schon super, weil man voll lange an einem Auftrag gearbeitet hat und dann sieht man am Schluss, was man eigentlich gemacht hat. Ich bin sehr gerne auf Monta- ge.“ FG_KM

Und schließlich wird seitens der BetriebsvertreterInnen das noch „immer Besondere“ von Frauen in handwerklich-technischen Berufen – positiv – hervorgehoben:

„Sie haben einen Beruf, den nicht jeder hat, und es gibt eine weit bessere Beschäf- tigungschance, als wenn sie Bürokauffrau lernt, was 90% der Mädchen machen. In technischen Bereichen sucht man immer qualifizierten Nachwuchs“ (BL_1).

5.5 Was wird bereits getan zur Unterstützung der Mädchen?

Generell zeigen die Auswertungsergebnisse, dass das Thema Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik auf betrieblicher Ebene noch immer einigen „alten“ Barrieren unterliegt, aber auch durchaus Veränderungen im Sinne von Verbesserungen ausmachbar sind. Dass junge Frauen überall „automatisch“ als gleichwertige Arbeitskraft angesehen werden, davon kann jedoch noch nicht ausgegangen werden. Der Umgang mit fehlender Akzeptanz und Wertschätzung, wie auch mit Sexismus und Belästigung, wird zudem noch immer stark auf diese selbst abgeschoben.

Dennoch sind in den interviewten Betrieben durchaus individuelle Strategien und damit zusammenhängend ein „Wollen“ auszumachen, um ein positiveres Umfeld für die Mädchen zu unterstützen und v.a. die Ausbildung entsprechender zu gestalten.

Während zwei der Betriebe auf spezifische Initiativen für Mädchen setzen, vertrauen die anderen auf **individuelle Wege und dabei v.a. auf weibliche Ansprechpersonen im Betrieb**, sei es

□ durch das eigene Vorbildwirken weiblicher Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen/Meisterinnen,

□ die Einteilung weiblicher Ausbilderinnen für die Mädchen und/oder von Ausbild- nern, die Mädchen gegenüber besonders aufgeschlossen und fördernd sind,

„Am besten funktioniert es nach meiner Erfahrung mit einem Ausbildner, der selbst eine Tochter hat.“ (BL_7)

□ durch die „Bereitstellung“ spezifischer Ansprechpersonen bzw. weiblicher An- sprechstellen für die Mädchen: wenn es keine Lehrlingsausbilderin gibt, dann jemanden in der Personalstelle, in einem Fall die „Tochter des Chefs“, die eben- falls fachlich tätig ist, in einem anderen Fall die Ehefrau, die immer ein „offenes Ohr“ für die Anliegen der Mädchen hat und zu der die Mädchen Vertrauen haben.

Die Beispiele verdeutlichen jedenfalls, dass fast alle InterviewpartnerInnen es als wichtig ansehen, unterstützende Anlaufstellen für die Mädchen verfügbar zu machen bzw. zu haben.

Weiters werden seitens der Mädchen gemischtgeschlechtliche AusbilderInnen-Teams sowie der Jugendvertrauensrat und LehrlingsbetreuerInnen als Unterstützungsmöglichkeiten genannt:

„Wir haben auch Ausbilder, eine Frau und einen Mann. Wenn man als Mädchen sagt, dass man zur weiblichen Ausbilderin gehen will oder umgekehrt, kann man das sagen, also bei Problemen.“ FG_WE

„Vertrauensrat haben wir. Das sind die Lehrlingsvertreter, also Lehrlinge inklusive zwei Erwachsene, die aus dem Betrieb sind. Wir haben einen Betriebsrat und einen Vertrauensrat. (...) Bei uns weiß man schon, zu wem man gehen kann.“ FG_WE

„Bei uns in der Branche gibt's Lehrlingsbetreuer (Anm.: das sind BetriebsleiterInnen bzw. -besitzerInnen), zu denen kann man hingehen bei Problemen. (...) Aber bei uns in der Branche ist das auch so eine Sache, weil jeder redet. Und wie vertraulich ist das dann wirklich? Ich weiß nicht, ob ich zu einer anderen Firmenchefin gehen würde, wenn ich ein Problem in meinem Betrieb hab, weil das macht sofort die Runde.“ FG_WB

Dieses Suchen nach individuellen Strategien zur Unterstützung der Mädchen auf Betriebsebene erscheint uns sehr wichtig, die Bemühungen sind sehr positiv hervorzuheben.

Zwei der befragten Betriebe stützen bzw. stützten sich auf **spezifische Mädcheninitiativen**. Diese gibt es v.a. in größeren bzw. Großbetrieben mit durchaus unterschiedlichen Erfahrungen. Einerseits wird hervorgehoben, wie wichtig derartige Initiativen für die Stärkung der Mädchen sind, dass ihnen damit ermöglicht wird, sich untereinander (auch lehrjahrs- und lehrberufsspezifisch) auszutauschen, und sie damit jemanden haben, an den/die sie sich wenden können. Andererseits wird den Mädchen dadurch doch auch eine gewisse Sonderstellung gegeben und vor allem: es wird vorwiegend mit „ihnen“ und nicht mit dem Umfeld gearbeitet.

Dennoch verdeutlichen die Beispiele hier, aber auch im Rahmen von Initiativen der Mädchenberatungsstellen (siehe Kapitel 7.3), dass Mädchenspezifische Ansätze von den Mädchen als sehr unterstützend und positiv erlebt und – nach oft anfänglicher Skepsis gegen eine „Sonderstellung“ – sehr gerne mitgetragen und in Anspruch genommen werden. So wird z.B. in den geführten Gruppengesprächen eine starke Skepsis bis Ablehnung gegenüber Mädchenspezifischen Maßnahmen in der Berufsschule geäußert. Allerdings berichteten einzelne Mädchen, dass es im Betrieb Gruppenräume ausschließlich für Frauen gibt, was als eine angenehme Rückzugsmöglichkeit bewertet wird:

„Also wir haben einen Mädchenraum in der Firma. Und ich will nicht immer unter Männern sein und deswegen gehen wir wenigstens in der Pause in den Mädchenraum.“ FG_EW

Allerdings stellt sich auf betrieblicher Ebene die Frage, ob spezifische Initiativen nicht auch kontraproduktiv sein können, da sie Mädchen exponieren und möglicherweise wenig am Gesamtumfeld ändern. Zudem werden sie teilweise als „Bevorteilung der Mädchen“ gesehen:

„Die Burschen erleben es als Ungerechtigkeit, dass die Mädchen von uns betreut werden, während es auf der anderen Seite keine Betreuung für Burschen gibt. Sie sehen es als Privilegierung der Mädchen. Sie sagen immer wieder: Warum haben wir das nicht? Wir wollen das auch haben! Wir wollen auch Gruppenstunden, wir wollen auch Betreuung haben!“ (BI_10)

Tatsächlich sind ja auch einige der Probleme, mit denen Mädchen konfrontiert sind, nicht unbedingt „mädchenspezifisch“ und unbestreitbar könnten (viele) Burschen von einem förderlicheren Umfeld und einem wertschätzenderen Umgangston profitieren bzw. von einer spezifischen individuellen Unterstützung. Zudem sind die Burschen ja teilweise selbst „Teil des Problems“, weshalb es in Summe gesehen für beide Seiten hilfreich wäre, mit beiden Geschlechtern zu arbeiten.

Insgesamt zeigen die Interviews, wie auch die lange Erfahrung von mädchenspezifischen Maßnahmen, dass die Problematik nicht hinreichend lösbar ist, wenn nur mit Mädchen und jungen Frauen gearbeitet wird und diese unterstützt werden, sondern die bestehenden betrieblichen Rahmenbedingungen hinterfragt werden müssen bzw. das jeweilige Umfeld in die Bemühungen miteinbezogen werden muss. Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung erschweren den Mädchen vieles, wobei darunter auch die Zuschreibung „positiver Eigenschaften“ fällt, die letztlich in spezifischen Funktionen und Aufgaben münden, die von Männern nicht erwartet werden, und deshalb als frauenspezifische „Sonderprobleme“ erscheinen. Die Frage der Sensibilisierung der Betriebe, die Frage der Heranführung der Betriebe an das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter sowie gemeinsame Ansätze gegen Sexismus und Abwertung – diese Themen würden mehr die betriebliche denn die individuelle Ebene betreffen.

Dass die Betriebe hier durchaus gewillt sind, Mädchen Unterstützung zu bieten – bspw. über die genannten, zumeist individuell angelegten Versuche, ihnen Ansprechpersonen oder mädchenauffine AusbilderInnen zu bieten – ist positiv hervorzuheben. Zusätzlich erscheint aber eine breitere Arbeit mit Betrieben als Ergänzung sinnvoll und nachhaltiger.

6 Situation in der ÜBA

„Das Problem, das wir haben, ist, dass sich die Mädchen wenig zutrauen, einen technischen Beruf zu erlernen. Sie glauben immer noch, das ist mit Schmutz und schwerer körperlicher Arbeit verbunden. Und aus diesem Grund melden sich relativ wenig. Da merken sie aber, dass es gar nicht so ist und sie relativ gut mit den jugendlichen Männern mithalten.“ (ÜBA_5)

Da auch die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) eine wichtige Rolle in Österreich einnimmt bzw. ihr eine gewisse Vorbildfunktion in der Ausbildung zukommen könnte, umfasste die Befragung von VertreterInnen der überbetrieblichen Lehrausbildung einen Teil der Forschungsarbeit. Mit insgesamt acht Projektträgern wurden ausschließlich solche überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen einbezogen, die Mädchen in handwerklich-technischen Bereichen ausbilden. Die InterviewpartnerInnen kamen aus unterschiedlichen Positionen, v.a. aus dem Leitungs-, aber auch dem sozialpädagogischen und fachlichen Bereich.

Berücksichtigt wurden Ausbildungsstätten mit folgenden Lehrberufen: Maschinenbautechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Elektroinstallationstechnik, BauspengerInnen, Metallbearbeitung, Malerei und Beschichtungstechnik, Speditionslogistik, Metallbearbeitungstechnik, Trockenausbau und StukkateurInnen, Spannungstechnik, Werkzeugbautechnik, Schweißtechnik, Elektrotechnik, Mechatronik, Produktionstechnik, TapeziererInnen und MaurerInnen. Wie aus der Datenauswertung ersichtlich, liegt in handwerklich-technischen ÜBA-Ausbildungen der Mädchenanteil tendenziell höher als in der betrieblichen Lehre.

In Hinblick auf die personelle Ausstattung fällt auf, dass die Hälfte der befragten ÜBA-Maßnahmen keine weiblichen Fachtrainerinnen im handwerklich-technischen Bereich beschäftigen, andere aber durchaus einen hohen Trainerinnenanteil beim handwerklich-technischen Schlüsselpersonal aufweisen. ÜBAs ohne Frauen im handwerklich-technischen Bereich verweisen darauf, dass sich keine Frauen bewerben haben, aber dass in den anderen Bereichen Frauen beschäftigt sind, die auch die „geschlechtergerechte Arbeit“ übernehmen (ÜBA_4).

6.1 Mehr Mädchen in handwerklich-technischen Ausbildungen im Rahmen der ÜBA?

Aufgrund der Tatsache, dass in einer Ausbildungsstätte häufig in sehr verschiedenen Lehrberufen ausgebildet wird, liegt der Mädchenanteil insgesamt oft auf einem relativ hohen Niveau, variiert aber je Lehrberuf sehr stark. Selbst in den handwerklich-technischen Lehrberufen und auch nach Träger fallen die Unterschiede groß aus: Das Spektrum reicht von einem Mädchen in einem technisch-handwerklichen Beruf, z.B. bei den MaurerInnen, bis zu Berufen mit einem Mädchenanteil von 40%, wie den MalerInnen.

Die meisten GesprächspartnerInnen konnten über die letzten Jahre keine klaren Trends hinsichtlich der Mädchenanteile in handwerklich-technischen Berufen feststellen (wobei hier anzumerken ist, dass die Ausbildungen im Rahmen der ÜBA teilweise auch erst seit wenigen Jahren angeboten werden): Einige erkannten eine leichte Steigerung des Mädchenanteils, und lediglich ein Gesprächspartner befürchtete einen Rückgang der Mädchenanteile vor allem aufgrund des steigenden Anteils von

Mädchen mit Migrationshintergrund und den damit von ihm antizipierten traditionellen Berufswünschen der Familie.

Insgesamt verdeutlichen die Interviews, dass sich die ÜBA-VertreterInnen des Themas Mädchen in Handwerk und Technik bewusst annehmen, sich aber auch in einer gewissen Zwickmühle befinden: Einerseits betonten die meisten InterviewpartnerInnen, dass es für sie selbstverständlich sei, dass Mädchen wie Burschen in diesen Bereichen Ausbildungen ergreifen und hierzu ermuntert und gefördert werden sollen. Zudem wird auch auf Vorgaben seitens des AMS verwiesen, Gleichstellung und Chancengleichheit zu erhöhen:

„Es gibt jetzt sowieso die Vorgabe vom AMS, wenn ein Bursch und ein Mädchen sich um einen Platz bewerben, dann wird das Mädchen bevorzugt.“ (ÜBA_3)

Andererseits steht die ÜBA vor dem Problem, dass sie Mädchen in die betriebliche Ausbildung bringen soll bzw. im Rahmen der ÜBA 2 mit Betrieben kooperieren muss und hier die Erfahrung gemacht wurde und wird, dass diese teilweise Burschen bevorzugen und Mädchen den Beruf nicht zutrauen.

„Leider gibt's immer noch Betriebe in unserer Region, die sich noch dagegen wehren, Mädchen in handwerklich-technischen Berufen auszubilden. Das ist schon noch traurige Realität, aber wir arbeiten daran und die positiven Erfolgsmeldungen und positiven Erlebnisse, die wir mit Mädchen in handwerklich-technischen Berufen haben, sprechen auch für sich.“ (ÜBA_1)

„Man muss Sozialräumlichkeiten, WC-Anlagen doppelt haben, das sind vorge-schobene Ausreden. Faktum ist, dass sie einfach den Mädchen, speziell in KMUs, die Aufgaben nicht zutrauen. (...) Bei Mittel- und Großbetrieben ist das anders, da gehört ein Mädchen schon fix zur Planung, dass man überhaupt die Lehrlinge voll bringt.“ (ÜBA_7)

Die überbetriebliche Lehrausbildung befindet sich hier also in unterschiedlichen, teilweise widersprüchlichen Spannungsfeldern, die sich zwischen Mädchenförderung und Vermittlung möglichst vieler Jugendlicher auf betriebliche Lehrplätze bewegen.

Die eingeschätzten Hindernisse, Vorteile und Nachteile von und für Mädchen in handwerklich-technischen Berufen liegen hier also auf mehreren „Baustellen“ verteilt:

- die Motivation von Mädchen, handwerklich-technische Lehrberufe zu ergreifen,
- die Ausbildung im Rahmen des Projektträgers so zu gestalten, dass sich Burschen wie Mädchen angesprochen fühlen bzw. dass etwaigen Problemen entgegen-gewirkt wird,
- die Sensibilisierung von Betrieben, Mädchen in handwerklich-technischen Berufen auch aufzunehmen bzw. ihnen adäquate Lehrstellen zu bieten.

6.1.1 Wie kommen Mädchen zu handwerklich-technischen Lehrberufen im Rahmen der ÜBA?

In Bezug auf die Motivation der Mädchen, einen handwerklich-technischen Lehrberuf zu ergreifen, verweisen die GesprächspartnerInnen insbesondere auf die Zeit vor dem Eintritt in eine ÜBA, sei es seitens der Schulen oder des AMS bzw. die Sozialisation durch Eltern und Peers. Einige Befragte sehen hier durchaus positive Tendenzen hinsichtlich einer vermehrten Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in den Schulen:

„Bei den Lehrlingen spürt man jetzt einen leichten Anstieg, weil die Bewusstseinsbildung beziehungsweise auch die Motivation von der Hauptschule weg bis ins Poly und die Berufsinformation die Mädchen dahingehend immer mehr motiviert.“ (ÜBA_7)

„Seit Beginn der Maßnahme (Anm.: 2009) haben Mädchen die Möglichkeit, eine Ausbildung in diesem Bereich zu absolvieren. Aufgrund von Gendertrainings, in denen Mädchen auch für handwerklich-technische Lehrberufe sensibilisiert werden, entscheiden Mädchen sich immer häufiger für diese Lehrberufe.“ (ÜBA_1)

Im Allgemeinen ist die Wahrnehmung die, dass es viele Initiativen von unterschiedlichsten AnbieterInnen gibt. Vor allem polytechnische Schulen bzw. die Neue Mittelschule werden hier immer wieder positiv erwähnt, da es in vielen dieser Schulen spezifische Maßnahmen gibt (allerdings nicht in allen, wie ebenfalls betont wird). Demgegenüber werden allgemeinbildende Schulen – wie auch die Fokusgruppen mit den Mädchen gezeigt haben – als wenig aktiv eingeschätzt.

Das Elternhaus wird von vielen InterviewpartnerInnen eher kritisch gegenüber handwerklich-technischen Berufswünschen der Töchter erlebt:

„Ich merke noch immer, dass teilweise auch von den Eltern kommt, dass sie die Mädchen beeinflussen, ob sie nicht doch in einen traditionellen Bereich möchten.“ (ÜBA_2)

„Bei uns in XXX merken wir schon, dass sich die Berufswahl von Burschen und Mädchen noch immer sehr klassisch darstellt. Es werden auch oft noch von den Eltern oder LehrerInnen diese klassischen Lehrberufe für Burschen und Mädchen vermittelt. Also dass Mädchen sich in den Bereich Büro, Handel, Schönheitsberufe etc. und Burschen in den handwerklich-technischen Bereich hin orientieren.“ (ÜBA_1)

„Es darf auf keinen Fall passieren, aber da haben wir keinen Einfluss, dass die Eltern den Mädchen solche Berufe ausreden.“ (ÜBA_7)

Gerade bezogen auf die Eltern wird ein Vakuum an Initiativen gesehen – ein Ergebnis, zu dem auch die Fokusgruppen mit den Mädchen kommen.

„Man müsste vielleicht ein bisschen mehr Werbung machen. Das muss bei den Jugendlichen und auch bei den Eltern reingehen, dass ein Mädchen sehr wohl einen technischen Lehrberuf machen kann.“ (ÜBA_5)

Nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen, dass Mädchen im Gegensatz zu Burschen vergleichsweise selten handwerklich-technische Ausbildungen nachfragen, verweisen einige befragte ÜBA-VertreterInnen auf eigene Aktivitäten, die sie als Projektträger durchführen:

„Es ist ein Prozess, den wir seit Bestehen aktiv fördern. Wir bieten im Vorfeld eigene Berufsbildworkshops für Schülerinnen und in Kooperation mit Netzwerkpartnern explizit für Frauen an, um in der Berufsorientierung und -entscheidung eine fundierte ‚echte‘ Erfahrung machen zu können.“ (ÜBA_6)

So wird auf gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Frauen- bzw. Mädchenberatungseinrichtungen verwiesen und von einzelnen direkten Kooperationen mit Schulen berichtet, wo SchülerInnen in der ÜBA praktisch schnuppern können.

Andere Befragte betonen hingegen, dass sie relativ wenig Spielraum für entsprechende Initiativen haben, da es sich um AMS-KundInnen handelt, die – schon mit spezifischen Vorstellungen – zugewiesen werden:

„Ansonsten haben wir keine übergeordneten Maßnahmen unternommen, weil einfach die Zuweisung vom AMS erfolgt und unsere Einflussmöglichkeiten hier nur relativ gering sind, weil die Entscheidung bei den einzelnen BeraterInnen liegt, wer zu uns kommt.“ (ÜBA_4)

„Die Jugendlichen werden vom AMS vermittelt, und deswegen kann ich keine große Werbung machen.“ (ÜBA_7)

Im Zusammenhang mit dem AMS bzw. Vorfeldmaßnahmen oder im Hinblick auf Jugendliche, die bereits aus anderen Projekten in die ÜBA kommen, wird seitens der ÜBA-VertreterInnen positiv hervorgehoben, dass hier schon teilweise Sensibilisierungsarbeit stattgefunden hat. Angeführt werden zudem Projekte wie „FiT“, Produktionsschulen, spezielle Infotage oder die Förderung des Themas „Frauen in die Technik“ im Rahmen von AMS-finanzierten BO-Maßnahmen.

Im Gegensatz zu Jugendlichen, die auf „eigene Faust“ eine Lehrstelle finden, nehmen ÜBA-Verantwortliche wahr, dass Jugendliche, die in der ÜBA eine Lehrausbildung beginnen, schon mehr Kontakt und Erfahrung mit dem AMS bzw. anderen Maßnahmen und Berufsorientierungsangeboten hatten und daher im Vorfeld auch schon einiges an Sensibilisierung stattgefunden hat. Inwiefern hier auch die ÜBA selbst aktiver werden könnte, kann nur aufgrund der Interviews nicht eingeschätzt werden, dazu wäre eine grundlegendere Evaluierung notwendig.

6.1.2 Geschlechtssensible Ausgestaltung der Ausbildungsteile im Rahmen der ÜBA?

Aufgrund der unterschiedlichen Formen der ÜBA – bspw. kann im Rahmen der ÜBA 1 der Praxisteil in eigenen Lehrwerkstätten stattfinden, während die ÜBA 2 mit Betrieben kooperiert – ist eine Gesamteinschätzung schwierig.

Generell ist ein Tenor aus den Interviews, dass das Konzept der ÜBA 1 es Mädchen erleichtert, in technisch-handwerklichen Berufsbildern eine Ausbildung zu absolvieren, da sie sich quasi in einem „geschützten“ Ausbildungsrahmen bewegen und der Übertritt in einen Betrieb nicht so dringlich ist wie im Rahmen der ÜBA 2. Gerade die Übertritte werden seitens der ÜBA-Verantwortlichen als eine der Schwierigkeiten gesehen, da viele Betriebe immer noch Vorbehalte gegenüber Mädchen in handwerklich-technischen Bereichen haben.

Was kann auf Basis der Interviews zu den Strukturen in der ÜBA selbst ausgesagt werden? Auffallend ist, dass es keine spezifischen Strategien o.Ä. für Mädchen in Handwerk und Technik gibt. Einige ÜBA-VertreterInnen argumentieren dahingehend, dass „absichtlich keine Unterschiede vorgenommen werden“, da dies den Mädchen und Burschen nicht gerecht werden würde.

Einige sehen aber schon, dass es fallweise andere Zugänge braucht, da vieles für Mädchen nicht so selbstverständlich angesehen wird wie für Burschen. Dabei betonen die ÜBA-VertreterInnen – ähnlich den interviewten BetriebsvertreterInnen –, dass Mädchen teilweise motivierter sind und einen besseren Umgangston in die Ausbildung bringen bzw. auch der Gruppenzusammenhalt besser wird.

„Wenn Mädchen in der Gruppe sind, ist die Gruppe (meistens) auch anders. Die Burschen schauen auf ihre Mädchen, und es ist auch der Umgang untereinander etwas anderes, als wenn es eine reine Burschengruppe ist.“ (ÜBA_3)

„Sie sind (...) vielleicht in ihrer Wortwahl etwas aufmerksamer, weil Burschen untereinander etwas anders reden. Das ist vielleicht gar nicht schlecht, weil das den rauen Baustellenton vielleicht auf ein höheres Level bringt.“ (ÜBA_8)

In Hinblick auf eventuell notwendige fachliche oder schulische Unterstützung wird ebenfalls kein Unterschied gesehen bzw. dann eher die Beobachtung gemacht, dass sich Mädchen mehr anstrengen.

„Es ist tendenziell manchmal zu sehen, dass Mädchen sich im technischen Bereich mehr anstrengen, um sich mehr zu profilieren.“ (ÜBA_2)

„Viele erbringen im Vergleich zu den Burschen überdurchschnittliche Leistungen, wir haben weniger Drop Outs und durchwegs positive LAP-Ergebnisse.“ (ÜBA_6)

„Vielleicht, dass die Mädchen ab und zu mehr Ehrgeiz haben, weil sie einen schwierigeren Start ins Berufsleben haben. Da gibt's wahrscheinlich für die Mädchen schon zu Hause Hürden, wenn diese sagt, ‚ich will Maurerin werden‘.“ (ÜBA_8)

„Vom Fachlichen her ist das überhaupt kein Thema. Meistens sind die Mädchen besser als die Burschen. Vom Lernen her, in die Berufsschule gehen und regelmäßig da sein.“ (ÜBA_3)

Bezogen auf die Benotungspraxis in der Berufsschule oder die Motivation der Jugendlichen in der Berufsschule (und daraus abgeleitet etwaigen Unterstützungsbedarf im Rahmen der ÜBA) sehen die Befragten ÜBA-VertreterInnen ebenfalls keinen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Lehrlingen. Beide Geschlechter freuen sich, wenn sie durch positive Noten motiviert werden bzw. haben ihrer Erfahrung nach Mädchen tendenziell bessere Noten.

Nur ein/e Befragte/r beobachtet bei älteren Lehrkräften noch Unterschiede:

„Natürlich gibt es immer noch einen gewissen Vorbehalt von einzelnen Lehrpersonen. Das sind eher ältere Generationen, so 50+, aber die neuen Lehrpersonen machen da keinen Unterschied.“ (ÜBA_7)

Eine Beobachtung, die auch von anderen InterviewpartnerInnen bzw. ExpertInnen geteilt wird, ist der teilweise „vorsichtiger“ oder auch bewusster Umgang von Mädchen mit Maschinen, vor allem in der Anfangsphase:

„Wo man sicherlich einen Unterschied merkt, aber das ist für mich ein eher positiver Effekt, ist, dass die Mädchen nach wie vor ängstlicher sind. Bevor sie eine Maschine betätigen und einen Knopf drücken, überlegen sie lieber zweimal oder fragen auch nach. Diese Ängstlichkeit ist für mich irrsinnig positiv, was Maschinen-crashes betrifft und vielleicht auch das Unfallrisiko herabsetzt. Weil die Ängstlichkeit verlieren sie mit der Praxis. Ich sage, sie sind nicht ängstlicher, sondern eben vorsichtiger, und das wünsche ich mir auch bei vielen Burschen.“ (ÜBA_7)

Ebenso gehen viele davon aus, dass sich die Mädchen am Anfang „stärker beweisen“ müssen, vor allem gegenüber den Burschen. Wobei dann zumeist hinzugefügt wird, dass dies nach der Anfangsphase schnell überwunden wird und die Gruppen dann zumeist gut zusammenwachsen.

„Am Anfang ist es vielleicht schon so, dass sich ein Mädchen mehr beweisen muss, damit sie ernst genommen wird.“ (ÜBA_8)

„Wir haben den Eindruck, dass Mädchen, die sich für handwerklich-technische Berufe bewerben, prinzipiell eine dickere Haut haben und dass sie eh schon davon ausgehen, dass sie sich behaupten müssen.“ (ÜBA_1)

Zusätzlich zur Wahrnehmung über die Position der Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen im Rahmen der ÜBA stellten wir auch die Frage, ob und was im Sinne einer mädchenunterstützenden bzw. geschlechtergerechten Arbeit getan wird. Seitens der ÜBA-VertreterInnen wurden hier folgende Punkte genannt:

- Die MitarbeiterInnen müssen regelmäßig Gender- und Diversityseminare besuchen.

- Es wird auf Ansprechpersonen für Mädchen (aber auch Burschen) geachtet: erste Anlaufstelle ist die/der AusbilderIn bzw. die zu Beginn der ÜBA zugeteilte Bezugsperson, zusätzlich sind in allen Trägereinrichtungen SozialpädagogInnen beschäftigt, an die sich die Mädchen (und Burschen) wenden können. Bei manchen Trägern werden zusätzlich Mädchenbeauftragte eingesetzt, die Mädchen bei ihren Entscheidungen und bei Problemen unterstützen.
- Zudem wird mit Beratungsstellen zusammengearbeitet und es werden Workshops zu unterschiedlichen Themen angeboten.
- Nur von einem Interviewpartner wird explizit angeführt, dass Ansätze geschlechtssensibler Didaktik berücksichtigt werden.
- Es wird versucht, mögliche Probleme bereits im Vorfeld durch bessere Information abzufedern, bspw. die Anforderungen im jeweiligen Berufsfeld.
- Von manchen wird beobachtet, dass Jugendliche mit „gewissen kulturellen Hintergründen“ ein anderes Frauenbild bzw. mangelnde Akzeptanz dafür haben, dass Frauen einen Beruf erlernen, weshalb hier fallweise „ein Eingreifen der AusbilderInnen“ notwendig ist bzw. geschlechtergerechte Arbeit:

„Nachdem wir einen hohen Migrantenanteil haben, ist die Akzeptanz von Frauen bei uns in der Ausbildung immer wieder ein gewisses Thema, weil einfach die kulturelle Prägung so stark ist, gerade wenn jemand zum Beispiel aus einem arabischen Land kommt. Für den ist das ganz was Neues, dass eine Frau einen Beruf erlernt. Da gibt's schon Akzeptanzprobleme, aber unsere Ausbilder greifen hier relativ schnell ein. Dafür gibt's auch die geschlechtergerechte Arbeit und damit versuchen wir das ganze abzufedern.“ ÜBA_4

Prinzipiell sehen die ÜBA-Träger in ihren spezifischen Ausbildungsstätten, nicht zuletzt auch durch die Begleitangebote und die sozialpädagogische Betreuung aber wenig Mädchenspezifische Probleme bzw. ausreichend Expertise und Möglichkeiten, mit diesen umzugehen. Inwiefern dies zutrifft bzw. inwiefern umfassende geschlechtssensible Maßnahmen gesetzt werden und/oder individuell auf die Jugendlichen und mögliche Problembereiche eingegangen werden kann, kann im Rahmen der Studie nicht festgestellt werden. Jedenfalls wurde keine große Unzufriedenheit kommuniziert, die im Bereich des eigenen Tuns liegt. DER Problembereich wird vor allem beim Übertritt von Mädchen in Betriebe gesehen bzw. auch schon bei der Akquise von Praktikumsplätzen.

6.1.3 Gestaltung der Schnittstelle ÜBA – Betrieb

„Ich glaube, dass es schwieriger für ein Mädchen ist, in der Wirtschaft einen Arbeitsplatz zu bekommen.“ (ÜBA_8)

Fast in allen Interviews wird zum Ausdruck gebracht, dass Schwierigkeiten bei der Schnittstelle ÜBA-Betriebe für Mädchen in handwerklich-technischen Berufsfeldern bestehen und hier entsprechende Angebote zu setzen sind bzw. noch mehr gesetzt werden könnten/sollten.

Hinsichtlich der Aufnahme von Mädchen in handwerklich-technischen Berufen berichten die ÜBA-VertreterInnen auf Seite der Betriebe einerseits von bestehenden Vorurteilen und andererseits vor allem von wirtschaftlichen Überlegungen. Insbesondere Kleinbetriebe stehen einer Aufnahme von Mädchen oft kritisch gegenüber:

„Für die Lehrbetriebe macht es teilweise schon einen Unterschied, weil sie gegenüber den Mädchen schon sehr skeptisch sind und keine Garderoben, WCs nach Geschlechtern haben und das natürlich mit einem Aufwand verbunden ist, das alles geschlechterspezifisch herzustellen.“ (ÜBA_1)

„Das ist im Übrigen auch, dass manche Firmen sagen – ein Mädchen auf einer Baustelle! Das bringt schon einige Hürden mit sich, alleine schon die WC-Anlagen. In einer Firma brauchen's nicht damit herkommen. Es muss, glaube ich, erst ab fünf ArbeitnehmerInnen ein eigenes WC geben, aber wird auch oft als Ausrede hergenommen, aber auf eine Baustelle ist es sicher problematisch.“ (ÜBA_3)

„Natürlich in klassisch männerdominierten Bereichen wie KFZ-Technik ist es immer noch schwierig für Mädchen, einen Job zu finden. Dadurch, dass zum Beispiel getrennte Sanitäreinrichtungen, Garderoben etc. vorhanden sein müssen, sind schon gewisse Hindernisse gegeben. Es kommt natürlich auf die Größe des Betriebes an. (...) Umso kleiner die Betriebe sind und umso männerdominierter, umso schwieriger wird es werden.“ (ÜBA_7)

Die ÜBA-VertreterInnen selbst probieren einerseits in den Betrieben Überzeugungsarbeit zu leisten bzw. auf spezifische Förderungen in Zusammenarbeit mit dem AMS aufmerksam zu machen.

„In vielen Fällen werden Mädchen meistens nur in die jeweiligen Lehrberufe übernommen, wenn der Betrieb mit Förderungen (ÜBA, AMS) unterstützt wird. Ansonsten werden leider immer noch meistens Buben bevorzugt.“ (ÜBA_1)

Gerade in diesem Bereich sehen die InterviewpartnerInnen aber noch „Luft nach oben“ und wünschen sich weitere Programme und Unterstützung dabei, dass Betriebe für Mädchen aufgeschlossen werden: Die Ideen reichen von vermehrten Mentorinnen-Programmen speziell für KMUs, über mehr Bewusstseinsarbeit vor allem in Hinblick darauf, wann z.B. getrennte WCs, Sanitäranlagen und Garderoben notwendig sind, bis hin zu Informationen über Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Einrichtung dieser.

„Vielleicht muss bei Firmen, die eventuell noch Vorurteile gegenüber Mädchen haben, mehr informiert werden und das noch mehr zur Normalität gemacht wird. Was ich auch gut finde: es gibt auch so Mentorinnenprogramme in manchen Firmen, wo eine weibliche Person im technischen Bereich für einen weiblichen Lehrling Unterstützung anbietet. Das finde ich ein gutes Programm. Das sollte mehr auch für die kleineren Betriebe gefördert werden.“ (ÜBA_2)

„Wenn man dann wirklich auf einer Baustelle ist, dann sollte es eben mehr Unterstützung mit Sanitäranlagen und Garderoben geben, dass man das den Firmen eventuell zur Verfügung stellt. Auch das Bewusstsein stärken, dass das nicht die Ausrede sein kann.“ (ÜBA_8)

Insgesamt betonen die ÜBA-VertreterInnen, dass Betriebe, die sich einmal für ein Mädchen entschieden haben, zumeist sehr zufrieden mit deren Leistungen sind und sie hier sehr positive Rückmeldungen bekommen. Oft könne dann auch wieder ein Mädchen „untergebracht“ werden bzw. zumindest ein Praktikumsplatz erschlossen werden. Dass sich die „Mühe“ aus Sicht der InterviewpartnerInnen auch für die jungen Frauen zumeist lohnt, soll mit folgendem Zitat illustriert werden:

„Alleine wenn Frauen einen technischen Beruf wählen, ziehen sie ein Stück Aufmerksamkeit in der Wirtschaft auf sich. Man sieht das, denke ich, schon ganz gern, wenn man sagt – aha, das ist eine Frau, die sich was traut. Egal, was die Frau später macht, das wird sicherlich positiv gesehen und sorgt ein Stück – zumindest aus heutiger Sicht – für Staunen. So gesehen kann das nur ein Vorteil sein, wenn wir hier weiterarbeiten und weiterkommen.“ (ÜBA_4)

Die Interviews verdeutlichen jedoch den noch bestehenden Handlungsbedarf, insbesondere in Hinblick auf die Schnittstelle ÜBA-Betriebe. Zudem bedarf die Aufschließung der Betriebe noch weiterer Ideen. Hinsichtlich der Berufsschule gibt es aus Sicht der ÜBA-VertreterInnen weniger Probleme, auch da im Rahmen der ÜBA entsprechende Unterstützung angeboten werden kann.

7 Initiativen zum Thema: Mädchen in handwerklich-technischen Berufen mit Fokus auf Berufsschule und überbetriebliche Angebote

Im Folgenden werden ausgewählte Rechercheergebnisse vorgestellt, die für die Ausbildungs- und Lernorte Betrieb, Berufsschule sowie überbetriebliche Ausbildung Anregungen bieten sollen, wie diese aus gleichstellungsorientierter Sicht anders gestaltet werden könnten. Die nationale wie auch länderübergreifende Recherche zeigte, dass es viele interessante Beispiele (wenn zumeist auch nur punktuell) für eine mädchen- bzw. geschlechtersensible Berufsorientierung bzw. Begleitung junger Frauen auf dem Weg hin zu einer technisch-handwerklichen Lehre / dualen Ausbildung gibt und auch relativ viele Good Practice-Beispiele für die Unterstützung junger Frauen in den (männerdominierten) Betrieben zu finden sind. Konkrete Beispiele für gleichstellungs- und/oder mädchenorientierte Ansätze in Berufsschulen oder überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen dürften hingegen (noch) relativ rar sein.

Im Folgenden werden daher auch „verwandte“ Ansätze vorgestellt, z.B. Projekte aus Höheren Technischen Lehranstalten (HTLs), die zwar nicht generell auf Berufsschulen umgelegt werden können, aber für spezifische Problemlagen Lösungsansätze und Ideen bieten können.

7.1 Mädchen an HTLs – allgemeine Empfehlungen und Projektbeispiele

Da es im HTL-Bereich, der in manchen Aspekten durchaus mit der Ausbildungssituation in Berufsschule und auf betrieblicher Ebene verglichen werden kann, bereits vielfältige Initiativen zum Bereich „Mädchen und Technik“ gibt, erscheinen diese Beispiele besonders inspirierend für ähnliche Initiativen an Berufsschulen.

Der Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip **„Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“** erfolgte im Jahr 1995 und wurde 1997 in die Lehrpläne der höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten aufgenommen. Ziel ist es, „Fragen der Gleichstellung der Geschlechter verstärkt in den Lehrinhalten der Lehrpläne, im Unterricht, in den Schulbüchern und sonstigen in Verwendung stehenden Unterrichtsmitteln zu berücksichtigen sowie die Diskussion an den Schulen über diese Themen zu intensivieren.“

Seit 2002 arbeitet zudem ein Verbund aus ProjektpartnerInnen daran, im Rahmen des Projekts **„mut! – Mädchen und Technik“** den Frauenanteil in technischen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen, bspw. im Rahmen von Workshops, Aktionstagen oder Betriebserkundungen. 2006 wurde zum Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern seitens des zuständigen Ministeriums eine Informationsbroschüre zur Umsetzung für höhere technische Lehranstalten mit zahlreichen Praxisbeispielen veröffentlicht.

2009 wurde ein relativ groß angelegtes Forschungs- und Beratungsprojekt (Knoll & Szalai 2009) abgeschlossen, welches das Thema „HTLs aus der Gender- und Diversity-Perspektive“ in den Mittelpunkt stellte. Durchgeführt wurde ein „Genderscreening“, bei dem die Außendarstellung der HTLs, Recruiting und Aufnahme von Schüle-

rInnen, Schulräumlichkeiten und Unterlagen analysiert wurden. Aufbauend auf den Analysen wurden unter anderem in folgenden Bereichen Maßnahmen angeregt:

- Außendarstellung der HTLs
- Zeitgemäßes Technikbild
- Aktives Beziehungsmanagement
- Recruiting von Schülerinnen und Schülern
- Aufnahme neuer SchülerInnen
- 9. Schulstufe
- Gender Mainstreaming und Q-SYS

Die nähere Beschreibung der Maßnahmen beinhaltet auch für die Berufsschulen bzw. das Lehrsystem insgesamt interessante Anregungen, in welchen Bereichen zu einer gendersensibleren Gestaltung beigetragen werden kann. Insbesondere die Frage der Vermittlung eines zeitgemäßen Technikbilds, die Außendarstellung der Schulen, aber auch das aktive Beziehungsmanagement beinhalten interessante Anknüpfungspunkte.

2011 wurde seitens des Unterrichtsministeriums gemeinsam mit ausgewählten HTLs ein „Strategiepapier der Arbeitsgruppe ‚Gender & Diversity an HTLs‘“ veröffentlicht⁸, das unter dem Fokus „Mädchen in die Technik“ zahlreiche Überlegungen enthält, welche kurz- und mittelfristigen Maßnahmen in den HTLs möglich sind, um den Zugang und den Verbleib junger Frauen zu und in den HTLs zu fördern. Zur Unterstützung des kurz gefassten Strategiepapiers wurde zudem eine umfangreiche Sammlung von Handlungsbeispielen rund um das Thema „Schülerinnen an HTLs“ erstellt⁹.

Die vorgeschlagenen Handlungsfelder reichen von

- entsprechenden Bewerbungs- und Marketingstrategien unter Einbeziehung von Foldern und Werbefilmen, Schulleitbild etc.,
- der Verbesserung des Schulklimas und der Schulkultur,
- der Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder,
- der Schaffung von Infrastruktur für Mädchen an den Schulen (z.B. Nutzung von Schulfreiräumen) bis zu
- Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte sowie Lehrkräfte.

Alle genannten Handlungsfelder können auch durchaus interessante Anregungen für Berufsschulen im handwerklich-technischen Bereich bieten.

Nennenswert ist zudem, dass es in den HTLs Genderbeauftragte gibt, die die Implementierung von Gender Mainstreaming an den HTLs unterstützen sollen (dies wird als Schulleitungsaufgabe definiert) und auch entsprechende schulspezifische Initiativen für Mädchen bzw. deren Eltern. Kleinprojekte werden finanziell vom Bildungsministerium unterstützt.

Die Recherchen auf Umsetzungsebene der HTLs zeigen zahlreiche Beispiele zur Sensibilisierung und zur konkreten Unterstützung von Mädchen, die für den Berufsschulbereich adaptiert werden könnten. An dieser Stelle seien einige ausgewählte Beispiele genannt:

- An der **HTL Kapfenberg** wird bereits auf der Website unter „unsere Ziele“ auf den Schwerpunkt Mädchen an der HTL verwiesen. Den Mädchen stehen eigene

⁸ Siehe: http://www.htl.at/fileadmin/content/maedchen/Dateien/Strategiepapier_05_2011.pdf

⁹ Siehe: <http://www.htl.at/fileadmin/content/Downloads/HANDLUNGSKATALOG-final-01.pdf>

Vertrauenspersonen zur Verfügung, es wird eine Gemeinschaft der Mädchen an der Schule gefördert, etwa durch gemeinsamen Turnunterricht, Mädchenaktivitäten (Exkursionen, Vorträge von AbsolventInnen etc.) und themenspezifische Schwerpunkte im Rahmen der Schulprojektwochen.

- Beim Projekt „Girls! TECH YOU UP“ an der **HTL Mödling** steht das Thema adäquate Rollenbilder und positive Vorbilder im Mittelpunkt. Fachexpertinnen aus technischen Berufen stellen sich, ihre Tätigkeiten und ihren Arbeitsalltag vor, erzählen über den eigenen Ausbildungs- und Berufsweg, über Erfolge sowie mögliche Stolpersteine. Zudem zeigen UnternehmenspersonalistInnen Chancen und Möglichkeiten auf, die die Branche der Elektrotechnik und Informationstechnik den Absolventinnen von technischen Schulen bietet, Professorinnen geben Auskunft über die aktuellen Ausbildungsangebote an den höheren technischen Schulen.
- An der **HTL Pinkafeld** gibt es seit 2009 ein Mädchenteam: Für jede Abteilung der HTL werden Mädchensprecherinnen bei einem Treffen aller Mädchen der Schule gewählt. Das Mädchenteam steht den Schülerinnen bei Problemen zur Verfügung, organisiert Begrüßungstage für neu an die Schule kommende Mädchen und informiert Mädchen am "Tag der offenen Tür" und am "Mädchen-Schnuppertag".

Hervorzuheben ist zudem eine „Umsetzungsempfehlung Gender- und diversitysensibles Unterrichten“¹⁰, die 2012 für die Lehrkräfte im fachpraktischen Unterricht an HTLs entwickelt wurde und ebenfalls Anregungen für Lehrkräfte an Berufsschulen bieten kann.

Zentrale Lern- und Ansatzpunkte für den Lernort Berufsschule

- Verankerung von Gleichstellung als gemeinsamer Weg von Schulen, Schulbehörden, Ministerium unter Einbeziehung interner und externer Expertinnen und Experten
- Durchführung eines „Gender Screenings“ und Entwicklung darauf basierender Ansatzpunkte
- Ansätze zur Sichtbarmachung von Mädchen in Technik mittels entsprechender Außenauftritte (Folder, Website), Role Models und Vorbildern
- Ansätze gegen die „Vereinzelung von Mädchen“, Förderung des gegenseitigen Austauschs
- Bereitstellung von fachspezifischen gendersensiblen Unterrichts Anregungen

10

Siehe: http://www.htl.at/fileadmin/content/maedchen/Dateien/Umsetzungsempfehlung_Diversityhe_Unterricht_20-03-2012-komplett_2.pdf

7.2 Materialien für PädagogInnen (Schwerpunkt Berufsschule) und TrainerInnen

Bezogen auf die Berufsschulen kann konstatiert werden, dass das Thema Gleichstellung zwar als Unterrichtsprinzip bzw. Querschnittsmaterie verankert ist, allerdings mit eher allgemeinen Umsetzungsanregungen sowie Aus- und Weiterbildungselementen für die Lehrkräfte.

So gibt es Rahmen der **Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB) für berufsbildende Schulen** des BMBF ein im Jänner 2013 veröffentlichtes **Handbuch „QiBB genderkompetent“ für berufsbildende Schulen**. Ziel dieser Handreichung ist es, Anregungen für die Verbindung der Gleichstellungsperspektive mit dem Qualitätsmanagement am Schulstandort zu geben, um Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit inhaltlich und strukturell am Schulstandort umzusetzen und zu verankern.

Seitens der Arbeiterkammer Wien wurde im Zuge des europäischen Jahres zur Chancengleichheit (2007) eine **didaktische Anregung zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“** und zum Gleichbehandlungsgesetz für Berufsschullehrkräfte herausgegeben. Diese wurde durch den Verein EfEU verfasst. Neben allgemeinen Informationen darüber, worauf LehrerInnen hinsichtlich eines geschlechtergerechten Unterrichts achten sollen (bspw. Checkliste für Unterrichtsmaterialien oder die verwendete Sprache), finden sich Vorschläge für die Unterrichtsgestaltung (etwa Anleitungen/Vorlagen für Quiz, Rollenspiele, Arbeiten mit Bildimpulsen und Filmmaterialien, spezifische Übungsbeispiele, Ideen für Aktionen zum Frauentag, etc.).

Ein anderes Beispiel ist der **Intensiv-Lehrgang „Ready for Teens – Gender- und diversityorientierte Kompetenzerweiterung für TrainerInnen im Bereich Mädchen- und Burschenarbeit“** des abz*austria. Zielgruppe des Lehrgangs waren TrainerInnen, SozialpädagogInnen und FachausbilderInnen, die aktuell in Projekten der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30 BAG oder in vorgeschalteten Vorbereitungsmaßnahmen in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und dem Burgenland tätig waren. Das Lehrgangskonzept wurde in der ersten Jahreshälfte 2012 entwickelt und der Lehrgang von Oktober 2012 bis April 2013 umgesetzt. Insgesamt haben acht Männer und zwölf Frauen am Lehrgang teilgenommen und diesen abgeschlossen. Die AbsolventInnen des Lehrgangs verfügen mit einem Schwerpunkt Gender- und Diversity-Kompetenz über ein breites Repertoire an methodischen Zugängen, Tools und gruppendynamischen Ansätzen und das Know-how, diese situationgerecht anzuwenden. Im Anschluss an dieses Pilotprojekt erfolgte keine weitere (strukturelle) Verankerung.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass es einzelne Initiativen gibt und gab, die für weitere Entwicklungsschritte wertvolle Anregungen bieten können.

Zentrale Lern- und Ansatzpunkte für die Lern- und Ausbildungsorte Berufsschule sowie überbetriebliche Lehrwerkstätten

- Es gibt bereits einige konkrete Materialien und Erfahrungen aus Pilotprojekten rund um das Thema, auf die zurückgegriffen werden kann bzw. die breiter gestreut und angewendet werden könnten. Dies umfasst didaktische Anregungen genauso wie konkrete methodische Zugänge und Tools, um mit den Lehrlingen geschlechtergerecht zu arbeiten. Viele der Materialien wurden für die geschlechtergerechte Arbeit mit weiblichen und auch männlichen Lehrlingen verfasst.

Ideen finden sich auch auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen auf www.meine-technik.at. Diese Informationsplattform richtet sich an Mädchen, junge Frauen, Eltern, UnternehmerInnen und PädagogInnen. Ziel ist es, bereits bestehende Maßnahmen, Projekte und Fördermöglichkeiten für Frauen und Mädchen, die speziell auf die Überwindung von Barrieren beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen und Berufen abzielen, zu sammeln und einen möglichst umfassenden Überblick über das bestehende Angebot zu geben. Für PädagogInnen stehen hier Unterrichtsmaterialien, Fördermöglichkeiten, Exkursionsanregungen sowie Informationen zu bestehenden Projekten zum Download und zur Ansicht zur Verfügung.

7.3 Angebote von Mädchen- und Burschenberatungsstellen

Mädchenberatungsstellen setzen schon seit geraumer Zeit einen Schwerpunkt auf Mädchen in handwerklichen und technischen Berufen. Das diesbezügliche Angebot ist vielfältig und reicht etwa im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich von Coaching über Workshops bis zu Angeboten für Unternehmen. Allerdings beziehen sich auch die Angebote der Mädchenberatungsstellen kaum bis gar nicht auf die Ebene der Berufsschule. Der Unterstützungsschwerpunkt liegt hier gemäß dem Prinzip der Parteilichkeit zumeist direkt bei den Mädchen.

An dieser Stelle seien nur einige ausgewählte Beispiele erwähnt:

- Das **Mädchenzentrum Klagenfurt** arbeitet unter dem Titel „**Mädchen – Lehre – Technik 2.0**“ bis Juni 2018 an einem Projekt, um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, als Mitarbeiterinnen zu gewinnen und auch zu halten. Insgesamt sieben Kooperationsunternehmen setzen gemeinsam mit dem Mädchenzentrum Klagenfurt verschiedene Projektschwerpunkte und Maßnahmen für die Zielgruppen weibliche Lehrlinge, Schülerinnen, MitarbeiterInnen und die breite Öffentlichkeit um. Die weiblichen Lehrlinge aus den Kooperationsbetrieben wurden in einer Auftaktveranstaltung direkt in die nähere Projektentwicklung eingebunden, damit das Projekt auch tatsächlich mit den Mädchen und nicht „nur“ für diese stattfindet. Gezeigt hat sich der Bedarf an gemeinsamem Austausch, auch hinsichtlich der Berufsschule. Die Mädchen können sich je nach ihren Bedarfen sowie den Möglichkeiten seitens der Betriebe einbringen. Interessierten Schülerinnen stehen die weiblichen Lehrlinge als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung, wobei es auch die Möglichkeit gibt, Ratschläge persönlich oder auf elektronischem Weg einzuholen.

Weiterführende Informationen:

www.maedchen-lehre-technik.at

- Von 2011 bis 2012 wurde das Projekt „**I kann's! I trau mer's zu!**“ von Julius Blum GmbH und GRASS GmbH zur Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen umgesetzt. Fachlich begleitet vom **Verein Amazone** wurden Möglichkeiten für die beteiligten Betriebe erarbeitet, Mädchen anzusprechen und sie in ihren Ausbildungszielen und ihrer beruflichen Zufriedenheit zu unterstützen. Neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen – Workshops und Maßnahmen zur Lehrmädchenförderung und

-stärkung – wurden aktivierende Workshops in Schulen sowie betriebsinterne Schulungen umgesetzt. Zur Bewusstseinsbildung für technisch-handwerkliche Betriebe wurde eine „I kann’s!-Checkliste“ erstellt.

Weiterführende Informationen:

<http://www.ikanns.at/startseite/>

- **amaZone Award:** Dies ist eine Initiative von **sprungbrett** mit dem Ziel, Qualitätsmerkmale in der Lehrausbildung von Frauen und Mädchen in einem Wettbewerb zu messen. Zugleich können so im Rahmen des Betriebsconsultings von sprungbrett mädchenspezifische Anregungen in Ausbildungsstrukturen und Prozesse auf unternehmerischer Ebene getragen werden. In diesem Zusammenhang wurde auch eine Studie zu Erfahrungen von weiblichen Lehrlingen in Handwerk und Technik und zur Qualität der Lehrausbildung erstellt.

Weiterführende Informationen:

<http://sprungbrett.or.at/category/betriebe>

- Das **Mädchenzentrum Mafalda** bietet für Unternehmen, die weibliche Lehrlinge ausbilden wollen, **Gender Coachings** im Sinne einer geschlechterreflektierenden Beratung an.

Weiterführende Informationen:

http://www.mafalda.at/index.php?way=6&pro_id=77

In den letzten Jahren haben sich zudem in einigen Bundesländern auch **Burschenberatungsstellen** bzw. Männerberatungen mit Burschenschwerpunkt etabliert. Diese bieten sowohl spezifische Beratungen für Burschen bzw. Schulen an sowie zumeist in Kooperation mit Mädchenberatungsstellen gemeinsame Workshops z.B. für Schulen. Der Schwerpunkt der Arbeit bislang liegt vor allem im Bereich der geschlechtersensiblen Berufsorientierung und der Entwicklung geschlechtergerechter Didaktik. Zu nennen sind hier in erster Linie der Verein Poika (<http://www.poika.at>) sowie die Männerberatung Wien (<http://www.maenner.at>), der Verein für Männer- und Geschlechterthemen in der Steiermark (<http://www.vmg-steiermark.at>) sowie der Verein Mannsbilder in Tirol (<http://www.mannsbilder.at>). In den anderen Bundesländern übernehmen oft eher einzelne Personen entsprechende Angebote.

Zentrale Lern- und Ansatzpunkte für die Lern- und Ausbildungsorte Berufsschule sowie überbetriebliche Lehrwerkstätten

- Da es in vielen Bundesländern Mädchenberatungsstellen gibt, die auf ein breites Erfahrungsspektrum rund um das Thema „Mädchen in handwerklich-technischen Berufe“ zurückgreifen können (bzw. auch einige Burschenberatungsstellen) sowie unterschiedliche Ansätze erprobt haben, kann es sehr sinnvoll sein, bei der Entwicklung von Ansätzen in und für die Berufsschule auf die breite Expertise der Mädchenberatungsstellen als auch jene der Burschenberatungen zurückzugreifen und diese in die Entwicklungs- wie praktische Arbeit einzubeziehen.
- Mädchen- und Burschenberatungsstellen haben auch schon erste Erfahrungen damit gemacht, gemeinsam geschlechtersensible Arbeit anzubieten. Die Arbeit mit beiden Geschlechtern – durchaus auch mit unterschiedlichen Ansätzen – kann auch für zu entwickelnde Ansätze in den Berufsschulen eine Empfehlung sein, damit nicht eine Gruppe als besonders „förderungswürdig“ herausgegriffen wird bzw. viele der zu bearbeitenden Themen auch tatsächlich beide Geschlechter – wenn vielleicht auch aus unterschiedlichen Perspektiven – betreffen.

7.4 FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) des AMS

Das AMS fördert bereits seit Jahren die Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen, wie z.B. Mechatronikerin, Informationstechnikerin, Elektrotechnikerin oder Maschinenbautechnikerin. Finanziert werden Ausbildungen, die mit einem Lehrabschluss oder einem vergleichbaren Schulabschluss enden, aber auch Ausbildungen in naturwissenschaftlich-technischen Fachhochschulen oder technischen Kollegs. Teilnahmeberechtigt sind interessierte arbeitssuchende Frauen.

Da das FiT-Programm schon relative lange besteht, konnten aufgrund gemachter Erfahrungen und begleitender Evaluierungen immer wieder Anpassungen und Änderungen vorgenommen werden (vgl. Papouschek, Mairhuber & Kasper 2014, Bergmann, Riesenfelder & Sorger 2009a, 2009b, Bergmann & Sorger 2009). Mittlerweile besteht das Angebot aus verschiedenen Elementen, um möglichst viele der unterschiedlichen Stolpersteine, mit dem Frauen noch immer in handwerklich-technischen Ausbildungen konfrontiert sind, aus dem Weg zu räumen. Zentrale Elemente des Angebots sind ein umfassender Berufsorientierungskurs, ein Kurs „technische Vorqualifizierung“ als Basisbildung, ein 2- bis 4-wöchiges Praktikum sowie die laufende, individuelle und gemeinsame Begleitung der Frauen während der Ausbildung. Weiterführende Informationen:

<http://www.ams.at/service-unternehmen/personalsuche/frauen-handwerk-technik-fit>

Zentrale Lern- und Ansatzpunkte für den Lern- und Ausbildungsort überbetriebliche Lehrwerkstatt

- Umfassende geschlechtssensible Berufsorientierungskurse, das Angebot einer technischen Vorqualifizierung sowie die laufende Begleitung der Frauen während der Ausbildung können Anregungen insbesondere für die überbetrieblichen Lehrwerkstätten bieten. Diese bieten zwar einige Elemente bereits an, wie Berufsorientierung im Rahmen der Einstiegsphase, könnten aber ihr Angebot hinsichtlich gleichstellungsorientierter Aspekte auf Basis anderer Projekterfahrungen noch nachschärfen.

7.5 Das E-Mentoring-Programm „CyberMentor“ in Deutschland

„CyberMentor“ ist ein E-Mentoring-Programm für Mädchen im MINT-Bereich. Schülerinnen der 5. bis 12. Klasse werden ein Jahr lang von einer persönlichen Mentorin begleitet, die als Rollenvorbild zu MINT-Aktivitäten dient und Unterstützung bei der Studien- und Berufswahl gibt. Das Mentoring erfolgt über eine geschützte Online-Plattform, dabei kann in Form von E-Mails, Chats und Foren kommuniziert werden. Für die Nachhaltigkeit des Projektes spricht, dass seit dem Start im Jahr 2005 71% aller ehemaligen Teilnehmerinnen nach Verlassen des Programms ein MINT-Fach als Studienfach oder Ausbildungsrichtung gewählt haben. Jährlich engagieren sich im Zuge des Programms bis zu 800 Mentorinnen für die Förderung des weiblichen Nachwuchses. Wichtig ist bei diesem Programm auch die Begleitforschung, die so eine laufende Verbesserung ermöglicht(e) und das Programm zugleich zum größten

wissenschaftlich begleiteten E-Mentoring-Programm für Mädchen im MINT-Bereich macht(e). Am CyberMentor-Programm nahmen bisher über 4.500 Mädchen teil.

Interessant ist auch die Finanzierung dieses Projekts: Von 2005 bis 2007 wurde das damalige Pilotprojekt durch das Baden-Württembergische Ministerium für Ernährung und Ländlichen Raum gefördert, 2008 folgte eine ehrenamtliche Phase. 2009 wurde CyberMentor in den „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ aufgenommen und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds deutschlandweit gefördert. Im Zuge der zweiten BMBF-Phase 2012 bis 2014 wurde ein Teil der Finanzierung des Programms durch Unternehmen übernommen. Seit 2014 erfolgt die Finanzierung von CyberMentor vollständig über Sponsoren- und Spendengelder.

Da Mentoring-Projekte bzw. auch dieses konkrete E-Mentoring-Programm nachweislich gute Erfolge erzielen, erscheint ein Programm, das sehr stark auf die Nutzung elektronischer Medien aufbaut, als eine interessante Ergänzung bestehender Ansätze. Der Vorteil liegt in der Ortsunabhängigkeit – das heißt es können auch Mädchen in ländlichen Regionen leicht Zugang zu einer Mentorin bekommen – und der Möglichkeit, sich relativ unexponiert Rat einzuholen. Der Vorteil für die Mentorinnen ist, dass diese so relativ zeitungebunden ihre Expertise einbringen können.

Weiterführende Informationen: <https://www.cybermentor.de>

Zentrale Lern- und Ansatzpunkte für die Lern- und Ausbildungsorte Berufsschule sowie überbetriebliche Lehrwerkstätten

- ❑ Ähnlich dem deutschen Ansatz, aber mit der Zielgruppe weibliche Lehrlinge in technisch-handwerklichen Berufen, erscheint auch für Österreich ein E-Mentoring-Programm für Mädchen sinnvoll.
- ❑ Ortsunabhängig könnten sich Mädchen zu offenen Fragen rund um Lehre, Berufsschule, Betrieb, Berufsmöglichkeiten austauschen bzw. persönlichen E-Rat einholen, sofern dies in die Expertise der Mentorinnen fällt.
- ❑ Im Gegensatz zu „Vor-Ort-Initiativen“ wären Mädchen hier eher „under cover“ in einem Mädchenprogramm.

8 Handlungsoptionen

Auf Grundlage der Analyseergebnisse aus den geführten Interviews und Fokusgruppen wurden vom Projektteam gemeinsam mit Expertinnen der Mädchenberatungsstellen mafalda und sunwork sowie ausgewählten BerufsschulvertreterInnen Handlungsoptionen erarbeitet, die mit ExpertInnen aus dem Berufsschulbereich, dem AMS, Sozialpartnereinrichtungen, ÜBA-Träger und Betrieben im Rahmen von Reflexionsworkshops diskutiert wurden. In den nachstehenden Kapiteln werden jene Maßnahmen, die aufgrund der Ergebnisse aus den Reflexionsworkshops prioritär bewertet wurden, detailliert dargestellt und die weiteren erarbeiteten Handlungsoptionen umrissen.

8.1 Ideen für prioritäre Maßnahmen mit Fokus auf den Berufsschulbereich

Organisationsentwicklungsprozess in einer oder mehreren ausgewählten Berufsschulen mit Schwerpunkt Gender Mainstreaming

Die Analyseergebnisse zeigen, dass das Umfeld Berufsschule seitens der Mädchen äußerst unterschiedlich bewertet wird. Einerseits wurde sehr viel Unterstützung durch Lehrkräfte wahrgenommen, andererseits von einem rauen Umfeld und frauenfeindlichen Äußerungen durch den Lehrkörper berichtet. Wie so oft hängt ein gendersensibles Eingehen auf die SchülerInnen und ein unterstützendes Umfeld von engagierten Einzelpersonen ab. Aus diesem Grund erscheint es zielführend, einen Organisationsentwicklungsprozess in einer ausgewählten Schule zu starten, der den Fokus auf Gender Mainstreaming und die Förderung der Geschlechterdemokratie legt. So können alle Ebenen in die Verfolgung des zentralen Ziels einbezogen werden, einen Ausbildungsort zu etablieren, an dem sich SchülerInnen, Lehrkräfte und KooperationspartnerInnen gleichermaßen wertgeschätzt und ernstgenommen fühlen.

Entsprechende Organisations- und Implementierungsprozesse sollten direkt an bestehende Qualitätsentwicklungssysteme und Leitprinzipien an den Berufsschulen anknüpfen. Im Rahmen des angestrebten Organisationsentwicklungsprozesses soll am ausgewählten Schulstandort unter Nutzung des Ideen- und Veränderungspotenzials der Organisation ein gemeinsames Bild von Chancengleichheit und Gleichstellung aller Schülerinnen und Schüler entwickelt und implementiert werden. Mit der Strategie Gender Mainstreaming wird der Fokus auf den Abbau von Benachteiligungen, auf die Förderung zur Gleichstellung und auf Qualitätssteigerung für alle Beteiligten gelegt.

Die bisherigen Erfahrungen des Projektteams sowie von mafalda zeigen, dass die Einbindung der Direktion und des Lehrkörpers für eine erfolgreiche Umsetzung unerlässlich ist. Daher wird vorgeschlagen, als ersten Schritt einen Workshop umzusetzen, in dem die Definition der Schwerpunkte in der jeweiligen Schule für den Organisationsentwicklungsprozess gemeinsam mit der Direktion und dem Lehrkörper diskutiert und festgelegt wird. Die eingebundenen MitarbeiterInnen der Berufsschule werden über das Angebot informiert und bei der Formulierung eines klaren Auftrags begleitet. Dazu werden die bisherigen Erfahrungen und Wahrnehmungen der TeilnehmerInnen reflektiert und Aspekte wie z.B. Zielsetzungen, Erwartungen, Befürchtun-

gen, möglicher Ressourceneinsatz etc. thematisiert sowie das weitere gemeinsame Vorgehen vereinbart.

Auf diese Ergebnisse aufbauend soll ein Organisationsentwicklungsprozess in den ausgewählten Schulen von einem externen Team begleitet werden, in das Mädchen- und Burschenberatungsstellen einbezogen sind. Für dieses Vorhaben empfiehlt sich der systemische Ansatz aufgrund seiner Fokussierung auf komplexe Wechselwirkungen in Systemen. Um in der Folge der Vielzahl von Wirkungszusammenhängen gerecht zu werden und an den realen Gegebenheiten und Bedürfnissen einer Berufsschule vor Ort anzuknüpfen, braucht es die Zusammenarbeit und Expertise aller Hierarchieebenen der Organisation.

In Bezug auf diesen Maßnahmenvorschlag ist hervorzuheben, dass sich der zuständige steirische Landesschulinspektor für Berufsschulen für einen solchen Organisationsentwicklungsprozess bereits ausgesprochen hat und auch die Akquisition der Schulen unterstützend begleiten würde. Zudem hat der Vertreter der WK Steiermark im Rahmen des Reflexionsworkshops angedacht, bei Interesse auch die Lehrlingshäuser/Berufsschulinternate, die in der Steiermark durch die WK geführt werden, in den Prozess einzubeziehen. Vor dem Hintergrund dieser bereits sehr breit formierten Unterstützung gilt es nun insbesondere mögliche Förderquellen für einen derartigen Organisationsentwicklungsprozess zu identifizieren. Damit könnte ein Good Practice-Beispiel initiiert werden, das in der Folge in weitere Berufsschulen getragen wird.

Gestaltungsideen für eine Einstiegsphase/Kennenlernstunden in der Berufsschule

Die Erfahrungen aus den Fokusgruppen mit Mädchen in den unterschiedlichen Berufsschulen verdeutlichen, dass Kennenlern-Aktivitäten während der ersten Berufsschultage zumeist wenig Raum und Zeit gewidmet werden, weder im Klassenverband noch klassenübergreifend. Gerade für Mädchen, die in der Klasse die einzigen ihres Geschlechts sind, kann das Kennenlernen anderer Mädchen und der Anstoß eines Erfahrungsaustauschs zwischen ihnen sehr bereichernd und unterstützend wirken, wie sich auch im Setting der Fokusgruppen zeigte. Im Zuge der Entwicklungsworkshops wurde daher überlegt, gerade für die sensible Phase des Einstiegs in die Berufsschule die Möglichkeit eines gemeinsamen Kennenlernens zu schaffen. Dies sowohl in Hinblick auf Mädchen, die ebenfalls neu in der Berufsschule sind, als auch hinsichtlich Mädchen höherer Klassen, sofern diese zum gleichen Zeitpunkt die Berufsschule besuchen. In diesem Zusammenhang sind die sehr heterogenen Rahmenbedingungen der einzelnen Berufsschulen zu berücksichtigen und darüber hinaus das enge zeitliche Korsett für derartige Aktivitäten. Zu begrüßen wären hier - entsprechend den Möglichkeiten je Standort – klassen- und lehrberufs-, aber auch lehrgangsübergreifende Angebote.

Um dabei die bestehenden Rahmenbedingungen entsprechend zu berücksichtigen und den Berufsschulen ein flexibles Eingehen zu ermöglichen, gilt es daher, potenzielle gendersensible Tools zu erarbeiten, die je nach Klassengröße, Klassenzusammensetzung, Lehrberuf etc. für die Gestaltung des ersten Berufsschultags bzw. der ersten Schulstunden je Lehrgang eingesetzt werden können. Hierbei haben sich einzelne Berufsschulen – z.B. die BS Apollogasse in Wien – bereit erklärt, ausgewählte Tools zu erproben, um auf die Erfahrungen aufbauend eine Toolbox zu implementieren. Auch hier wäre eine Zusammenarbeit mit Mädchen- und Burschenberatungsstellen anzudenken. Beispielsweise könnte die Umsetzung des Kennenlernens gemein-

sam mit Mädchen- und Burschenberatungsstellen erfolgen und dabei auch der Startschuss für eine Begleitung von außen über die gesamte Berufsschulzeit erfolgen. Im Rahmen des Entwicklungsworkshops mit sunwork wurden hierzu erste Vorschläge erarbeitet, die sich zudem in weiten Teilen auch auf den gesamten Berufsschulverlauf beziehen und umlegen lassen:

Rahmenbedingungen:

- Die Kennenlernphase sollte jeweils von einem **Team aus externen Personen und BerufsschullehrerInnen** geplant und umgesetzt werden.
- Das Team sollte möglichst **gemischtgeschlechtlich** zusammengesetzt sein – im Sinne von positiven **Role Models** für Mädchen sollten **Frauen mit Technikkompetenz** im Team vertreten sein.
- Externe Person(en), die die Kennenlernphase durchführen, könnte(n) auch **weiterhin Ansprechperson(en)/Mentorinnen für Mädchen** sein.
- Um die Umsetzung zu fördern, muss es **für die Berufsschule positive Elemente**, und nicht zusätzliche Belastung geben, z.B. die Entlastung der Lehrkräfte durch weitere Begleitung, Unterstützung und Weiterbildung (Bereich Gender und mädchengerechte Technik-Didaktik, ohne dies so zu nennen).
- Eventuell klassen- und lehrberufsübergreifend, um eine höhere Anzahl von Mädchen bzw. mehr Ausgewogenheit zu erreichen.

Gestaltungselemente und Didaktik:

- Die **Gestaltung der Einstiegsphase und Interaktionen** mit Schülerinnen und Schülern sollen darauf abzielen, dass beide Geschlechter in ihrem **Leistungselbstvertrauen / ihrer Selbstwirksamkeit (self efficacy)** gestärkt in den nachfolgenden Berufsschulunterricht und die weitere Ausbildung gehen. Mädchen neigen oftmals dazu, Misserfolge auf fehlende Begabung und Erfolge auf günstige äußere Umstände zurückzuführen. Der **Unterschied zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und realer Kompetenz** ist bei Mädchen meist größer als bei Burschen. Dem soll bewusst entgegengewirkt werden.
- Die Einstiegsphase darf nicht nur „Kennenlernspiel“ sein, sondern muss **aktives Tun** für alle teilnehmenden Mädchen und Burschen inkludieren – mit inhaltlichem Bezug und ohne Druck/Bewertung. Dabei ist besonders für die Mädchen die direkte Erfahrung der **erfolgreichen Lösung von Aufgaben aus eigener Anstrengung** wichtig. Erfolgserfahrungen stärken, Misserfolgserfahrungen schwächen hingegen die wahrgenommene Selbstwirksamkeit.
- Das **Programm** ist so zu gestalten, dass unterschiedliche **Vorerfahrungen** von Mädchen und Burschen berücksichtigt und in Aufgabenstellungen einbezogen werden. Typische Vorkenntnisse sollen nicht mehrheitlich Mädchen oder Burschen „bevorzugen“, die Wahl von **Beispielen und Veranschaulichungen** soll sich entlang der Erfahrungen von Burschen und Mädchen gleichermaßen bzw. abwechselnd orientieren, auch wenn Mädchen in der Minderzahl sind.
- Die indirekte – oder auch stellvertretende – Erfahrung durch die Beobachtung eines **Role Models**, das technisch-handwerkliche Anforderungen erfolgreich bewältigt, kann ebenfalls das Selbstvertrauen der Mädchen stärken. Da es nach wie vor kaum weibliche Unterrichtende in technischen Fächern gibt, erscheint es besonders wichtig, dass die Mädchen jedenfalls in der Einstiegsphase Frauen mit

Technikkompetenz und andere Schülerinnen eventuell aus höheren Lehrjahren kennenlernen.

- Dabei ist besonders auf eine antidiskriminierende **Sprache** zu achten. Sämtliche Anweisungen, Erklärungen etc. sind so zu gestalten, dass sie für Mädchen und Burschen verständlich sind und keine Ausdrücke enthalten, die vorwiegend einem Geschlecht geläufig sind. Fachsprache soll nur nach vorheriger Erklärung gebraucht werden.

Mögliche Methoden und Inhalte:

- **Werkstücke** in Teams planen und herstellen lassen, die in der Folge auch für alle nutzbar sind und bei deren Erarbeitung unterschiedliche Kompetenzen und Vorerfahrungen gefragt sind; eine anschließende „wertschätzende“ Präsentation (keine SiegerInnen und VerliererInnen) einplanen
- **Planspiel**, das eine Erkundung der Räumlichkeiten und ein Kennenlernen für den Schulalltag wichtiger Personen einschließt
- **Experimentierstraße**, die auch alltags- und umweltbezogene Experimente beinhaltet bzw. berufsübergreifend gestaltet ist

Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften

Unsere Auswertungen (siehe Kapitel 4) haben verdeutlicht, dass hinsichtlich gendersensibler Didaktik noch Aufholbedarf besteht. In diesem Zusammenhang wäre an unterschiedlichen Ebenen anzusetzen:

- Gendersensible Didaktik als verpflichtender Teil der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen: Gender Mainstreaming und Diversity ist zwar im Lehrplan des Lehramtsstudiums Berufsschule verankert, die Qualität und Quantität der Inhalte wurden bislang jedoch noch nicht evaluiert. Die Auswertungsergebnisse verdeutlichen allerdings, dass eine vertiefende Verankerung im Lehrplan zielführend wäre. So gibt es bspw. auch ein Empfehlungspapier der „AG GM-Beauftragte an Pädagogischen Hochschulen“¹¹, das im Zuge eines bundesländer- und institutionenübergreifenden Arbeitsprozesses entwickelt wurde, aber noch keine konkreten Änderungsprozesse nach sich zog.
- Darüber hinaus belegen die Gespräche mit ExpertInnen und BerufsschulvertreterInnen, dass Weiterbildungen zum Thema „geschlechtssensible Didaktik“ und zu verwandten Themen kaum bis gar nicht in Anspruch genommen werden. Um hier Lehrkräfte verstärkt anzusprechen, bedarf es für die Zukunft einer „thematischen Tarnung“ der Inhalte, z.B. durch Titel wie „Individuelle Lerntypen – wie gehe ich damit um?“. Wichtige Inhalte in diesem Zusammenhang wären unter anderem:
 - Wie wecke ich Neugier?
 - Fehler positiv bewerten und konstruktiv für den Lernerfolg nützen
 - Entschlüsselung der Fachsprache
 - produktorientiertes Arbeiten und Ergebnisse sichtbar machen
 - Verbindung von Theorie und Praxis

Ausgehend vom Diversity Ansatz sollen unterschiedliche schulische Vorkenntnisse, Lerninteressen und Lernwege sowie biografische Einflüsse (Familie, ethni-

¹¹ Siehe

https://www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/ba/empfehlungspapiergenderkompe_25417.pdf?4dzgm2

sche Herkunft, Geschlecht) etc. im didaktischen Konzept berücksichtigt werden. Kernelemente dazu sind Einzel-, Gruppen-, Team- und Projektarbeit, Selbstlernphasen und Methodenvielfalt.

Die Inanspruchnahme derartiger Weiterbildungen könnte durch folgende Punkte unterstützt werden:

- Bewerbung durch die Schulaufsicht (Wunsch hinsichtlich einer Teilnahme wird vom LSI an die Direktionen weitergegeben)
- Zeitpunkt der Ausschreibung
- „neues“ bzw. unübliches Format des Angebots
- ansprechender Titel, der motiviert und nicht Vorurteile aktiviert

Besonders gute Erfahrungen für eine nachhaltige Verankerung von Weiterbildungsinhalten am jeweiligen Schulstandort wurden mit Teams gemacht, die gemeinsam an einer Weiterbildung teilgenommen, die Inhalte an die Schule getragen haben und diese auch durch das Team gestärkt vertreten konnten.

In diesem Zusammenhang wäre aufgrund der begrenzten budgetären Möglichkeiten auch die Kooperation mit Einrichtungen wie dem AMS – etwa wurde hier in der Steiermark eine Kooperation zum Schwerpunkt Gender Mainstreaming diskutiert – oder der AK, anzuregen, um so bestehende Expertise für die Berufsschule zu nutzen.

8.2 Vorschlag für eine prioritäre Maßnahmen mit Fokus Zu-/Übergang von Mädchen in Betriebe

Entwicklung von Ansätzen und/oder Projekten zur Unterstützung des Zugangs/Übergangs von Mädchen in Betriebe

Da sich sowohl der Übergang von der überbetrieblichen Lehre in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis für Mädchen in nicht-traditionellen Lehrausbildungen schwierig gestaltet als auch der generelle Zugang von Mädchen in nicht-traditionelle Lehrberufe, wird angeregt, diesem Thema (wieder) einen größeren Stellenwert als bisher einzuräumen.

Mädchenberatungsstellen haben bspw. schon unterschiedliche Erfahrungen, mittels „mädchenspezifischem Lehrstellenscouting“ technisch-handwerkliche Betriebe für die Aufnahme von weiblichen Lehrlingen aufzuschließen. Ein ähnlicher Fokus wäre auch im Rahmen der ÜBAs mit einem technisch-handwerklichen Arbeitsschwerpunkt denkbar.

Die betrieblichen Interviews zeigen unter anderem, dass es – trotz aller bisher schon gesetzter Maßnahmen in Hinblick auf gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. Einrichtung eigener Sanitärräume für Frauen, Sorgen um die „Kostenbelastung“ im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes) oder auch auf bestehende Fördermöglichkeiten noch immer Unsicherheiten der Betriebe gibt, was im Falle der Ausbildung von Mädchen/junge Frauen auf sie „zukommen könnte“. Vor diesem Hintergrund sollte mittels einer träger- und bundesländerübergreifenden Sensibilisierungskampagne über bestehende Rechtsunsicherheiten aufgeklärt, positive „Stimmung“ für ausgeglichene Teams gemacht bzw. es sollten „Good Practice-Betriebe“ vor den Vorhang geholt werden. Zudem könnte auf mögliche Förderungen hingewiesen werden.

Mädchenberatungsstellen haben hier – zumeist fokussiert auf „ihr“ Bundesland – schon unterschiedliche Erfahrungen gemacht, wie Betriebe zu erreichen sind und welche Fragen sich diese stellen. Hier könnte z.B. mittels eines gemeinsamen Auftrags zwischen Mädchenberatungsstellen und entsprechenden ÜBA-Trägern im Bereich handwerklich-technischer Ausbildungen eine gemeinsame Kampagne erarbeitet und verbreitet werden.

Ein weiterer Schritt ist die Frage, wie Betriebe bzw. Mädchen begleitet werden, wenn im Betrieb bspw. erstmals junge Frauen ausgebildet werden. Auch hier zeigen die Interviews bzw. verschiedene Studien, dass junge Frauen mit zahlreichen Hürden konfrontiert sind und sich in einem eher „maskulin“ orientierten Umfeld zurechtfinden müssen. Als sinnvoll erscheint es, Betrieben einerseits Ideen in die Hand zu geben, wie sie jungen Frauen den Ausbildungsalltag erleichtern – z.B. durch eine entsprechende Sensibilisierung der MitarbeiterInnen, vor allem der AusbilderInnen, der Bereitstellung weiblicher Ansprechpersonen –, und andererseits (betriebsübergreifende) Unterstützungsstrukturen für (nicht nur weibliche) Lehrlinge anzubieten. Wie auch die Interviews mit den weiblichen Lehrlingen zeigen, ist es wichtig, dass Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen nicht dazu führen, dass Mädchen noch mehr „exponiert“ werden und ein vermeintliches „Anderssein“ betont wird. Eine Möglichkeit wäre, dass für alle Lehrlinge betroffener Betriebe gleichstellungsorientierte Unterstützungsangebote entwickelt werden, die phasenweise getrennt und phasenweise für beide Geschlechter angeboten werden. Inhaltlich sollten dabei der betriebliche Ausbildungsalltag sowie notwendige Unterstützungswünsche im Fokus stehen. Ein Weg in diese Richtung könnte sein, das Know-how bestehender Mädchen-, aber auch Burschenberatungsstellen zusammenzutragen und bundesländerübergreifende Ansätze zu entwickeln, die bspw. bei interessierten Betrieben angeboten werden. Die konkrete Implementierung dieser Ansätze in den Betrieben könnte im Rahmen der Förderung von Betrieben im gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen finanziert werden. Konkret könnte überlegt werden, ob es z.B. ein erstes Teilprojekt zur gemeinsamen Entwicklung der Angebote geben kann und dann als zweites Teilprojekt die Beratungsstellen gemeinsam mit den Betrieben hier auf die bestehenden Fördertöpfe zurückgreifen und entsprechende Maßnahmen umsetzen können.

Da es nicht nur generell um den Zugang zu Lehrberufen, sondern auch den Übergang zwischen überbetrieblicher zu betrieblicher Lehrausbildung geht, wäre hier auch die Einbindung entsprechender Träger der ÜBA ein überlegenswerter Schritt.

8.3 Weitere Handlungsoptionen in den Bereichen Berufsschule und Betriebe

In Zuge der umgesetzten Workshops wurden unterschiedlichste Handlungsoptionen diskutiert, jene aus den Bereichen Berufsschule und Betrieb werden im Folgenden skizziert:

Fokus Berufsschule

Vermeehrt Projektunterricht an Berufsschulen

Literatur- und Interviewauswertungen belegen, dass sich Mädchen in handwerklich-technischen Berufen aufgrund ihres Geschlechts exponiert fühlen und Bedenken haben, dass Mädchenspezifische Maßnahmen sie noch weiter exponieren könnten. Nichtsdestotrotz zeigen die Erfahrungen aus den Fokusgruppen und von begleiteten Mädchengruppen in Lehrwerkstätten von Großbetrieben, wie relevant diese Unterstützung zur Stärkung der Mädchen ist. In diesem Zusammenhang gilt es daher sehr sensibel vorzugehen, um so durch Stärkung und Förderung den Platz der Mädchen in der Ausbildung sichern zu helfen. Eine diesbezügliche Möglichkeit stellt der Projektunterricht dar, in dem bspw. Themen wie soziales Lernen, Empowerment für Mädchen und Burschen verankert werden könnten. Diese Form des Unterrichts könnte gegebenenfalls auch klassenübergreifend angeboten werden.

Außenauftritt der Berufsschule

Eine durchgeführte Recherche auf verschiedenen Websites von Berufsschulen sowie den vorhandenen Publikationen zeigt, dass Berufsschulen in ihren Außenauftritten zwar immer öfter Fotos verwenden, die Mädchen und Burschen in nicht traditionellen Berufsfeldern zeigen, dass jedoch bei der sprachlichen Darstellung noch Aufholbedarf besteht. Hierzu gibt es eine Vielzahl an Leitfäden und Beispielen (etwa unter folgenden Links: <https://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/detail/gender-mainstreaming.html>; https://www.bmb.gv.at/schulen/unterricht/prinz/erziehung_gleichstellung.html).

Allerdings zeigen die Erfahrungen aus dem HTL-Bereich, dass die entsprechende Umsetzung erst dann erfolgreich war, als ein schulspezifischer Gender-Schwerpunkt gesetzt wurde. Es gilt daher auch für den Berufsschulbereich konkrete Richtlinien und Praxisbeispiele für eine gendersensible Darstellung zu erarbeiten. Die Einrichtung einer Ansprechstelle zur Unterstützung der Berufsschulen bei der Erstellung von Unterlagen sowie der Schul-Homepage in Hinblick auf ein gendersensibles Erscheinungsbild sowie eine gendersensible Didaktik kann ebenfalls als sinnvoll angesehen werden. Dies könnte in Form eines Projektauftrags von Mädchenberatungsstellen abgedeckt oder von institutionellen Einrichtungen betreut werden.

Angebot von GenderWalks in Berufsschulen

Dies ist eine Methode der Feldforschung, bei der mithilfe eines strukturierten Leitfadens und der Ergebnisreflexion eine Analyse von „gendered spaces“ erfolgt. Dies könnte bspw. in interessierten Berufsschulen durch externe Einrichtungen gemeinsam mit BerufsschülerInnen und auch Lehrkräften umgesetzt werden, um so Mög-

lichkeiten für eine gendersensible Gestaltung der Räumlichkeiten zu erarbeiten. Miteinander sind hier durch kleine gestalterische Elemente große Änderungen in der Wahrnehmung der Räume zu beobachten. Die Einbindung von BerufsschülerInnen und Lehrkräften in den Analyseprozess führt zu einer stärkeren Akzeptanz der Ergebnisse und einer größeren Wahrscheinlichkeit einer wirkungsvollen Umsetzung.

Lernräume schaffen, um den Veränderungen in der Zielgruppe gerecht zu werden

Statistische Auswertungen belegen, dass sich immer häufiger AbbrecherInnen aus der AHS, BMS und BHS für eine Lehrausbildung entscheiden und auch die Zahl der MaturantInnen unter den Lehrlingen zunimmt. Gerade Letzteres stellt eine Herausforderung für die Berufsschulen dar, da die Gruppe der zu Unterrichtenden in ihren Bedürfnissen zunehmend heterogen wird. Beispielsweise führt die teilweise Anrechnung von Berufsschulinhalten und sich daraus ergebende Freistunden, in denen gelernt werden kann, zu einem zusätzlichen räumlichen Bedarf. Hier benötigt es für die Zukunft entsprechende Adaptierungen in den Berufsschulgebäuden. Leerstehende Klassenräume, die aufgrund sinkender SchülerInnenzahlen nicht benötigt werden, können bspw. entsprechend umgestaltet werden. So können Lernräume geschaffen werden, die sowohl Mädchen als auch Burschen ansprechen und dem Bedürfnis nach Ruhe sowie einem geschützten bzw. Rückzugsraum entgegenkommen.

Zudem gilt es auch in Zukunft zu berücksichtigen, dass Mädchen in handwerklich-technischen Berufen – wenn möglich – gemeinsam in Berufsschulklassen zugewiesen werden.

Zusammenlegung von Berufsschulstandorten mit unterschiedlichen Berufsfeldern

Sinkende Zahlen an LehranfängerInnen bringen auch einen Rückgang der Zahlen an BerufsschülerInnen mit sich. In den einzelnen Bundesländern befindet sich die Diskussion hinsichtlich der Zusammenlegung von Berufsschulstandorten in unterschiedlichen Stadien. Zentral ist hierbei, die vorhandene Infrastruktur im Bereich der Lehrwerkstätten möglichst optimal zu nützen.

Eine weitere Überlegung in diesem Zusammenhang könnte sein, auch bewusst burschen- und mädchendominierte Berufsschulstandorte zusammenzulegen. Allerdings gilt es in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass sich „nur“ durch die Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils an einem Berufsschulstandort nicht automatisch das Schulklima und damit die Situation von jenem Geschlecht verbessert, das vorher in einer Minderheit die Schule besuchte, sondern gerade bei Lehrberufen so unterschiedlicher Berufsbereiche wie „Kfz und Metall“ und „Körper- und Schönheitspflege“ „Welten aufeinanderprallen“. Zielführend wäre es, einen derartigen Prozess durch externe Einrichtungen qualitativ zu begleiten, um die Umstrukturierung für alle beteiligten Gruppen (LehrerInnen-Kollegium, weibliche und männliche Friseurlehrlinge, die in Metall-BS übersiedeln, aber auch weibliche und männliche Metalllehrlinge) möglichst optimal zu gestalten.

Handlungsoptionen für Berufsschule und/oder Betrieb

Betreuer Austausch in der Peer Group

Peer Groups haben gerade für Mädchen eine wichtige Funktion. Es gilt daher Möglichkeiten zu entwickeln, wie die Zusammenführung der Peer Groups unterstützt werden kann, z.B. im Betrieb oder betriebsübergreifend, klassen- und/oder lehrberufsübergreifend (unter Berücksichtigung der 40-Stunden-Schulwoche bzw. des 8-9-Stunden-Schultags). Dies könnte eventuell im Rahmen eines Kennenlerntags zu Beginn des Jahrgangs gefördert werden.

CyberMentorinnen für Mädchen in handwerklich-technischen Berufen

Interessant erscheint auch die Adaption des oben beschriebenen Good Practice-Modells „CyberMentorinnen“ für den Berufsschulbereich. So könnten bspw. Lehrabsolventinnen handwerklicher und technischer Berufe als Mentorinnen für Lehranfängerinnen in diesen Bereichen akquiriert werden, die in weiterer Folge ihren Mentees (nicht mehr als zwei bis drei pro Mentorin) während der Lehrzeit jederzeit per Mail für Fragen jeglicher Art zur Verfügung stehen. Ein derartiges Projekt könnte vergleichsweise kostengünstig entwickelt und umgesetzt werden und würde eine wertvolle Unterstützungsarbeit für Mädchen in diesen Berufen darstellen. Zentrale Fragestellungen, die immer wieder auftreten, könnten so auch gesammelt und entsprechende institutionalisierte Hilfestellungen angeboten werden.

Handlungsoptionen auf Betriebsebene

Sensibilisierungskampagne

Die Auswertungsergebnisse der geführten Interviews belegen, dass nach wie vor fehlendes bzw. falsches Wissen hinsichtlich der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf eigene WC-Anlagen für weibliche Mitarbeiterinnen, Mutterschutz und Elternkarenz sowie Elternteilzeit, aber auch in Bezug auf bestehende Fördermöglichkeiten die Einstellung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen erschwert. Es wird daher angeregt, eine breite Sensibilisierungskampagne zu starten, um so das Wissen der Unternehmen in den genannten Bereichen zu erhöhen und bestehende Vorurteile abzubauen.

Initiierung von Pilotprojekten für die Lehrausbildung von jungen Frauen in extrem männerdominierten Berufen

Die statistischen Auswertungen zu Beginn des vorliegenden Berichts verdeutlichen, dass Frauen in einzelnen Berufen im handwerklich-technischen Bereich nach wie vor kaum bis gar nicht vertreten sind, etwa im Bereich der Gebäudeinstallation, und dass gerade in diesen Berufen die Abbruchquote von Frauen vergleichsweise hoch ist. Um das besonders männlich geprägte Arbeitsumfeld nachhaltig zu verändern, könnte die Initiierung von Pilotprojekten für die Lehrausbildung junger Frauen unterstützend wirken. Im Rahmen dieser Projekte soll die Lehrausbildung im Betrieb erfolgen, die Frauen sollen jedoch durch eine zusätzliche sozialpädagogische Begleitung gestärkt und unterstützt werden.

Kooperationsprojekte mit Großbetrieben/Lehrwerkstätten für KMUs adaptieren

Über die Analyse eines Projekts, bei dem Mädchen in einer nichttraditionellen Ausbildung und einem stark männerdominierten beruflichen Umfeld durch Sozialpädagoginnen und Interventionen durch Peers unterstützt und gestärkt werden, zeigten sich sowohl unterschiedliche Ansatzpunkte und Wirkmechanismen der Unterstützung als auch der starke Bedarf nach solchen Maßnahmen. Bislang noch ausschließlich in Kooperationsprojekten mit Großbetrieben mit eigenen Lehrwerkstätten realisiert, könnte eine solche Unterstützungsmaßnahme – gebündelt – auch für eine Gruppe von Klein- und Mittelbetrieben angedacht werden. Die Betriebe könnten dabei alle derselben Branche angehören oder aber alle in stark männerdominierten Lehrberufen ausbilden. Auch hier könnte etwa ein Pilotprojekt Aufschluss über die entsprechenden Anforderungen in der Praxis bzw. die Transferierbarkeit der aus Großbetrieben vorliegenden Erkenntnisse geben.

Aus- und Weiterbildung der LehrlingsausbilderInnen in den Betrieben

Weiters belegen die Auswertungen der Betriebsinterviews sowie der geführten Gespräche mit Lehrmädchen, dass auch auf Ebene der LehrlingsausbilderInnen in den Betrieben noch entsprechender Aufholbedarf hinsichtlich deren geschlechtssensiblen pädagogischen Kompetenzen besteht. Derartige Weiterbildungsangebote für LehrlingsausbilderInnen sollten daher verstärkt angeboten werden, wobei auch hier eine „Tarnung“ mit anderen Inhaltsschwerpunkten zielführend erscheint, um das Interesse zur Teilnahme zu wecken.

Arbeitskleidung

Eines der überraschendsten Ergebnisse der Analysephase ist die hohe Zahl an Mädchen, die sich über unzureichend passende Arbeitskleidung beklagen. Insbesondere bei Schutzbekleidung stellt dies ein nicht zu vernachlässigendes Problem dar. Zudem können etwa Überlängen bei Ärmeln eine sicherheitstechnische Gefährdung der Auszubildenden bedeuten bzw. stellt eine nicht passende Arbeitskleidung in jedem Fall eine Benachteiligung der TrägerInnen und eine potenzielle Behinderung/Einschränkung der Leistung dar. Eine Idee, die im Rahmen der Workshops entwickelt wurde – und zwar aufbauend auf ein ähnliches Projekt aus der Steiermark – ist die Kooperation mit einer BMHS für Mode- und Bekleidungstechnik, um frauen- und funktionsgerechte Arbeitskleidung zu entwerfen und auch erste Modelle zu produzieren. Ziel ist es, diese Ergebnisse in die Betriebe zu tragen.

8.4 Weitere Handlungsoptionen im Bereich Berufsorientierung

Das Thema „Berufsinformation und Berufsorientierung“ nimmt im Rahmen von Forschungsprojekten zu Mädchen und jungen Frauen in Handwerk und Technik einen zentralen Stellenwert ein und darf auf keinen Fall vernachlässigt werden. Der Fokus der vorliegenden Studie liegt jedoch auf dem Schwerpunkt der Ausbildungssituation. Daher werden an dieser Stelle nur zwei Punkte für mögliche Handlungsoptionen herausgegriffen, die sich auf Grundlage der unterschiedlichen Erhebungen herauskristal-

lisierten. Nichtsdestotrotz bedarf es einer Intensivierung der geschlechtssensiblen Berufsorientierung an den Pflichtschulen, um vermehrt Mädchen und junge Frauen in Handwerk und Technik zu bringen bzw. umgekehrt Burschen in soziale Berufe und damit nachhaltige Umdenkprozesse zu bewirken. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Erhebungsergebnisse den Erfolg von Maßnahmen, wie etwa dem Girls Day, belegen: derartige Sensibilisierungsmaßnahmen greifen demnach nachhaltig und tragen dazu bei, dass sich Mädchen für handwerklich-technische Berufsbereiche zu interessieren beginnen sowie letztendlich auch für diese Ausbildung entscheiden.

Woche der Berufsausbildung

Sowohl bisherige Studienergebnisse als auch die Analyseergebnisse im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit belegen, dass eine Vielzahl an unterschiedlichsten Informationsmöglichkeiten zur Ausbildungs- und Berufswahl zur Verfügung stehen, jedoch nur ein Teil genutzt wird und hier auch nur zumeist jene, die seitens der Berufsorientierungslehrkräfte in den Schulen – auch entsprechend der organisatorischen Möglichkeiten – ausgewählt werden. Die interviewten Mädchen und ExpertInnen haben als einen wesentlichen Faktor für die Berufsentscheidung die Möglichkeit des Schnupperns hervorgehoben und hier insbesondere die Möglichkeiten im Rahmen der Polytechnischen Schule als sehr positiv eingeschätzt.

In den Entwicklungsworkshops wurde daher ein Schwerpunkt der Diskussion auf die Frage gelegt, wie möglichst vielen Mädchen Schnuppermöglichkeiten eröffnet werden können. Hierbei wurde die Berufsschule mit den vorhandenen Lehrwerkstätten als eine ideale Möglichkeit identifiziert. So gab es bspw. in Wien im Rahmen der Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung, die seitens des waff in Kooperation mit verschiedensten AkteurInnen in den Wiener Bezirken organisiert wurden, auch die Möglichkeit, an Führungen in Berufsschulen teilzunehmen, die einen praktischen Teil in der Werkstatt umfassten. An zwei Tagen wurden hier rund 800 SchülerInnen durch 3 Berufsschulen geführt, wobei für jede Klasse ca. 1,5 Stunden zur Verfügung standen (inkl. praktischem Teil in der Werkstatt).

Die Erfahrungen zeigen, dass diese Zeit auf jeden Fall zu kurz bemessen ist, aber die Idee als grundsätzlich sehr gut bewertet wurde und deshalb ausgebaut und mit einem gendersensiblen Schwerpunkt bei den Führungen fortgeführt werden könnte. Zudem wäre zu überlegen, die bestehenden Angebote zum Thema Berufsbildung in der jeweiligen Region zu recherchieren und hier jeweils eine konzertierte Woche der Berufsbildung anzubieten. Wichtig ist dabei, dass auch praktische Angebote beinhaltet sind (z.B. ein Werkstück in der Werkstatt herstellen) und dabei auf geschlechtsspezifische Aspekte geachtet wird: z.B. weibliche Role Models; Werkstücke, die Mädchen und Burschen ansprechen; nicht nur Burschen bei den Maschinen bzw. Mädchen in der Umsetzung in der Werkstatt genauso eingebunden wie Burschen; etc.

Schnuppern und Erproben als zentrales Element der Berufsorientierung

Wie bereits oben mehrfach erwähnt, stellt Schnuppern eines der zentralen Elemente für die Entscheidung zu einem nicht-traditionellen Beruf dar. Vor allem die diesbezüglichen Möglichkeiten im Rahmen des Polytechnischen Lehrgangs wurden von den Mädchen als unterstützend hervorgehoben. Im Zuge der Interviews zeigte sich aber auch, dass für SchülerInnen anderer Schultypen oder etwa SchulabbrecherInnen aus dem AHS- und BMHS-Bereich diese Möglichkeit kaum bis gar nicht vorhanden ist.

Obwohl nunmehr die diesbezüglichen gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben sind, wird dies – vor allem aus dem Grund, SchülerInnen in der jeweiligen Schule zu halten – nach wie vor nicht umgesetzt.

Vorhandene Statistiken belegen, dass gerade nach der 9. Schulstufe die Abbruchquote in BMS und BHS vergleichsweise hoch liegt, weshalb zu überlegen wäre, spezifische Angebote für jene SchülerInnen zu schaffen, die nur die 9. Schulstufe abschließen wollen oder die aufgrund schulischer Misserfolge nicht aufsteigen werden. In diesem Zusammenhang wären auch Kooperationsprojekte mit anderen Schulen anzustreben.

Des Weiteren nimmt die Zahl der LehranfängerInnen aus dem AHS-Bereich – seien es AbbrecherInnen oder auch AbsolventInnen – kontinuierlich zu. Auch hier gilt es, zum Thema Berufsorientierung spezifische Angebote zu schaffen – eine Möglichkeit wäre etwa die oben beschriebene konzertierte Woche der Berufsbildung.

Evaluierung bestehender BO-Angebote im Hinblick auf ihre geschlechtsspezifische Sensibilität und Wirkung

Aus den Interviews und Fokusgruppen wird deutlich, dass schulische Berufsorientierungsangebote bzw. oft einzelne unterstützende Lehrkräfte großen Einfluss haben können, ob sich Jugendliche in ihren Berufswahlüberlegungen auch „nicht-traditionelle“ Berufe vorstellen können und in dieser Wahl gefördert werden oder ob eher nur „klassische“ Entscheidungen unterstützt werden. Auch die unterschiedlichen Berufsorientierungs- und Berufsinformationsangebote des AMS sowie Angebote für lehrstellensuchende Jugendliche, spezielle Workshops von Beratungsstellen oder SozialpartnerInnen-Einrichtungen werden in diesem Zusammenhang genannt, die entweder gendersensibel agieren und Perspektiven eröffnen können oder eher traditionelle Bilder befördern. Die unterschiedliche Einschätzung hierüber im Rahmen der Interviews unterstreicht jedenfalls, dass Berufsinformations- und Berufsorientierungsangebote in Österreich fallweise eine offene, auch untypische Berufswahl anregen, fallweise das Gegenteil bewirken. Diese offenbar eher erratische, zumeist personenabhängige Tendenz der verschiedenen Angebote systematisch zu evaluieren und vor allem gemeinsame Standards zu schaffen, wäre eine weitere wichtige Empfehlung.

8.5 Handlungsoptionen im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung

Änderung der Ausschreibungsrichtlinien des AMS

Gemäß den Ausschreibungsrichtlinien des AMS werden Trägereinrichtungen, die Frauen als Trainerinnen in handwerklich-technischen Berufen einsetzen, bei der Auftragsvergabe besser bewertet. In manchen Bundesländern haben die Träger jedoch im Falle eines Wechsels beim Ausbildungspersonal Schwierigkeiten, weibliche Trainerinnenstellen mit Frauen nachzubesetzen. Dies hat zur Folge, dass manche Trägereinrichtungen aufgrund der Schwierigkeiten derartiger Nachbesetzungen bereits im Vorfeld auf die Nennung von Frauen im Team verzichten. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Mindest-Praxis für FachtrainerInnen als kontraproduktiv dar, weshalb eine Überarbeitung der diesbezüglichen Vergabep Praxis zielführend erscheint. So könnte etwa eine Team-Gesamterfahrung als Bewertungskriterium einge-

führt werden, wobei hier natürlich eine Verpflichtung zum Wissensmanagement im Team garantiert sein und Augenmerk darauf gelegt werden muss, dass dies nicht zur Folge hat, dass Fachtrainerinnen zwar im Anbot angeführt, aber in der Projektumsetzung einfach ersetzt werden.

Förderung des Austauschs zwischen den ÜBA-Trägern zum Thema Mädchen in handwerklich-technischen Berufen

Evaluierungen zur ÜBA sowie auch die geführten Interviews mit TrainerInnen und Projektverantwortlichen belegen, dass gerade in Hinblick auf Mädchen in handwerklich-technischen Berufen die einzelnen Träger sehr unterschiedlich agieren. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Erfolge von Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen. Bereits in der Berufsorientierungsphase gibt es hier unterschiedlichste Ansätze nach Bundesland und Träger. Zielführend erscheint daher die Initiierung eines diesbezüglichen Erfahrungsaustauschs der Trägereinrichtungen, um so erfolgreiche BO-Ansätze, sozialpädagogische Begleitprozesse, Erfolge in der Vermittlung in Betriebe etc. gemeinsam zu diskutieren und voneinander zu lernen.

Ansätze zur Unterstützung des Übergangs von Mädchen in Betriebe

Der Übergang von der überbetrieblichen Lehre in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ist für viele ein schwieriger Schritt, und gerade Mädchen in nicht-traditionellen Lehrausbildungen haben es hier nochmals schwerer, in ein Regellehrverhältnis übernommen zu werden. Es bedarf daher noch weiterer unterstützender Angebote, wie etwa Mentoring für Mädchen und Betriebe, aber auch weiterer Sensibilisierungsanstrengungen in Richtung der Betriebe, etwa im Hinblick auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen, was die Einrichtung eigener Sanitärräume für Frauen betrifft, oder auch auf die bestehenden Fördermöglichkeiten.

Verbreiterung des Angebots an Lehrausbildungen im Bereich der ÜBA

Das Angebot an auszubildenden Lehrberufen ist überschaubar und auch vergleichsweise traditionell besetzt. In diesem Zusammenhang ist anzudenken – natürlich basierend auf dem arbeitsmarktpolitischen Bedarf –, das Spektrum um einzelne handwerklich-technische Lehrberufe zu erweitern, die zwar nach wie vor von Burschen dominiert werden, aber vergleichsweise höhere Mädchenanteile aufweisen.

9 Literatur

- abz*austria & Poika (2012): Konzept „Ready for Teens“. Gender-und diversityorientierte Kompetenzerweiterung für TrainerInnen im Bereich Mädchen- und Burschenarbeit. Wien: im Auftrag des AMS Österreich
- Bacher, Johann, Beham, Martina, Lachmayr, Norbert, Hasengruber, Katrin, Schlögl, Peter, Weber, Christoph, Proinger Judith & Wieser, Regine (2007): Geschlechterunterschiede in der Bildungswahl. Eine Sekundäranalyse der *öibf*-Bildungsstudie 2003, Linz, ÖNB Projekt Nr: 11958
- Bergmann, Nadja, Gutknecht-Gmeiner, Maria, Wieser, Regine & Willsberger, Barbara (2002a): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien: – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Band 1 der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“ im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich
- Bergmann, Nadja, Gutknecht-Gmeiner, Maria, Wieser, Regine & Willsberger, Barbara (2002b): *Geteilter (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten*. Band II der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“ im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Bergmann, Nadja (2004): *(Fehlende) Unterstützung beim Berufswahlprozess – eine geschlechtssensible Betrachtung*. In: Verzetnitsch, Fritz, Schlögl, Peter, Prischl, Alexander, Wieser, Regine (Hg.): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen. Wien: ÖGB Verlag, 131-140
- Bergmann, Nadja, Gutknecht-Gmeiner, Maria, Wieser, Regine & Willsberger, Barbara (2004): *Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt*. Wien: AMS Report 38.
- Bergmann, Nadja, Riesenfelder, Andreas & Sorger, Claudia (2009a): *Evaluierung des FIT-Programms österreichweit*, Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Bergmann, Nadja, Riesenfelder, Andreas & Sorger, Claudia (2009b): *Qualitative Evaluierung des FIT-Programms in Niederösterreich*, Wien: Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich.
- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2009): „Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten“. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Linz: Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich.
- Bergmann, Nadja & Willsberger, Barbara (2010): Sammlung von Beispielen zur besseren Integration der Berufsorientierung und Berufsinformation im schulischen Unterricht für die Grenzregion Slowenien – Österreich. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand, Matt, Ina, Riesenfelder, Andreas, Schelepa, Susanne & Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Bergmann, Nadja & Willsberger, Barbara (2014): Evaluierung der Schulklassenbetreuung im BIZ. Wien: Studie im Auftrag des AMS

- Bergmann, Nadja, Scambor, Christian & Scambor, Elli (2014): *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Wien: LIT Verlag
- Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2009): *Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt Ursachen, Auswirkungen und politischen Reaktionen in der EU*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
- Bock-Schappelwein, Julia, Famira-Mühlberger, Ulrike, Horvath, Thomas, Huemer, Ulrike & Schappelwein, Elisabeth (2015): *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich*. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Dornmayr, Helmut, Schlögl, Peter, Mayerl, Martin & Winkler, Birgit. (2016). *Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“*. Wien: ibw, öibf
- Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2016). *Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss*. Wien: ibw
- Dornmayr, Helmut. (2016). *Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich*. Wien: ibw
- Dornmayr, Helmut, Proinger, Judith, Schlögl, Peter, Wallner, Josef & Wieser, Regine (2013): *Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen*, i.A des BMWFJ
- Dornmayr, Helmut, Wieser, Regine & Henkel, Susanne (2008): *Einstiegsqualifikationen von Stellensuchenden*, AMS Info Nr. 109, Wien
- Dornmayr, Helmut & Wieser, Regine (2010): *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008 – 2009*, i.A. des BMWFJ
- Dornmayr, Helmut & Wieser, Regine (2012): *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010 – 2011*, i.A des BMWFJ
- Glaser, B. G. & A. L. Strauss (1979). *Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforscher*, in: C. Hopf/E. Weingarten (Hg.): *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart, 91 – 111
- Granato, Mona (2013): *Bildungserfolg beim Übergang in nichtakademische Ausbildung. Die Bedeutung von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft für die (Re)Produktion sozialer Ungleichheit*. In: Hadjar, Andreas & Hupka-Brunner, Sandra (Hrsg.): *Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg*. Weinheim Basel: Beltz Juventa Verlag, 213-241
- Gutknecht-Gmeiner, Maria & Wieser, Regine (2007): *Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen. Eine Kurzexpertise*, AMS info Nr. 94, Wien
- Hadjar, Andreas & Hupka-Brunner, Sandra (2013): *Überschneidungen von Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Eine theoretische und empirische Hinführung*. In: Hadjar, Andreas & Hupka-Brunner, Sandra (Hrsg.): *Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg*. Weinheim Basel: Beltz Juventa Verlag, 7-35
- Heckl, Eva, Dörflinger, Céline & Dorr, Andrea (2007): *Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche*. Wien: Studie im Auftrag des AMS Wien

- Hentrich, Karoline (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Untersuchung. In: Frommberger, Dietmar (Hrsg.): *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 1, Jg. 2011. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Knoll, Bente & Szalai, Elke (2009): Die technisch-gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten (HTLs) in Österreich – aus der Gender- und Diversity-Perspektive betrachtet. Wien: im Auftrag vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
- Krewerth, Andreas, Leppelmeier, Ingrid & Ulrich, Joachim Gerd: *Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl von Jugendlichen*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, Heft 1/2004, 43-47
- Krewerth, Andrea, Tschöpe, Tanja, Ulrich, Joachim Gerd & Witzki, Alexander (2004): Berufe, Berufsbezeichnungen und ihr Image bei Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und Ergebnisse von Schülerbefragungen. Bielefeld: W. Bertelsmann
- Lemmermöhle, Doris (2000): *Der Blick auf's Ganze fehlt: Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Arbeitslehre und der berufsorientierenden Bildung*. In: Hoppe, Heidrun, Kampshoff, Marita & Nyssen, Elke (Hrsg.): *Geschlechterperspektiven in der Fachdidaktik*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 173-196
- Löffler, Roland & Wieser, Regine (2011): *Qualitätsvolle Berufsausbildung in Lehrwerkstätten, i.A. von Jugend am Werk*
- Maihofer, Andrea, Bergman, M. Max, Huber, Evéline, Hupka-Brunner, Sandra, Kanji, Shireen, Schwiter, Karin & Wehner, Nina (2013): *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen*. Basel: Schlussbericht zu Händen des Schweizerischen Nationalfonds
- Nissen, Ursula, Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia (2003): *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Verlag Leske + Budrich
- Papouschek, Ulrike, Mairhuber, Ingrid & Kasper, Ruth (2014): *Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat?* Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Plantenga, Janneke, Remery Chantal & Lodovici, Manuela Samek (2013): *Starting Fragile. Gender Differences in the Youth Labour Market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Scambor, Elli, Wojnicka, Katarzyna & Bergmann, Nadja (2013): *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Schlaffer, Edit & Gauss, Eva Maria (2005): *Internationale Best Practice Modelle für eine gendergerechte Welt. Buben in die Erziehung - Mädchen in die Naturwissenschaften*. Wien: Zusammenstellung im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur
- Schlögl, Peter, Proinger, Judith & Wieser, Regine (2010): *Qualität der Lehrlingsausbildung. Expertise zur Definition von Qualitätsdimensionen, Recherche von internationalen Good Practice-Beispielen sowie die Erarbeitung von Handlungsansätzen, i.A. der AK Wien*

- Schlögl, Peter, Wieser, Regine & Irmer, Manon (2011-2013): Qualifizierung als Weg zur Qualität: Zertifizierung von Personen mit Funktionen innerhalb von Qualitätsmanagementsystemen in der beruflichen Erstausbildung sowie in der Erwachsenenbildung (VET CERT), LLP-LdV-Projekt (EQAVET-Call), Koordination Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung (arqa-vet)
- Stadler, Bettina & Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2012): Bildungs- und Erwerbsspartizipation junger Menschen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung des Migrationshintergrundes. In: Statistische Nachrichten 12/2012, 957-982
- Steiner, Karin, Kerler, Monira & Schneeweiß, Sandra (2012): Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche. Anforderungen im Wirkungsbereich von Pädagogischen Hochschulen und AMS. Wien: AMS Report 88
- Statistik Austria (2010a): Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Korrigierte Version vom Februar 2011. Wien: Verlag Österreich
- Statistik Austria (2012): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien: Verlag Österreich
- Strauss, A. L./J. Corbin (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park; Flick, U. et al. (1995). *Handbuch Qualitative Sozialforschung*, München, 2. Auflage, Weinheim.
- Tanzberger, Renate & Schneider, Claudia (2007): Auf dem Weg zur Chancengleichheit. Didaktische Anregungen zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ und zum Gleichbehandlungsgesetz für Berufsschullehrerinnen und –lehrer. Wien: Studie im Auftrag von der AK Wien/Abt. Frauen und Familie sowie Abt. Bildungspolitik
- Tschenett, Roswitha (2015): Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Wien: AMS info 316/317
- Wieser, Regine, Dornmayr, Helmut, Neubauer, Barbara & Rothmüller, Barbara (2008): *Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht*. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Wieser, Regine (2003-2009): Jobs4girls. Recherche und Aufbereitung von 280 Ausbildungs- und Berufsbiographien Frauen für die Datenbank einer Website für 13- bis 16-jährige Mädchen/junge Frauen zur Unterstützung der Ausbildungs- und Berufswahl. Inhaltliche Gestaltung der Website. zahlreiche Erweiterungen, Relaunch 2009, i.A. der MA 57/Frauenabteilung der Stadt Wien
- Wieser, Regine & Löffler, Roland (2011): Evaluierung ergänzender Maßnahmen im Bereich Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) in der Steiermark, i.A. des Landes Steiermark
- Wieser, Regine & Häntschel, Gregor (2012): Motivation von Lehrlingen, i.A. der AK Wien
online: <http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC12113234/1/>
- Wieser, Regine & Löffler, Roland (2012): Berufsorientierung im Burgenland – Entwicklung eines Prozesshandbuchs für ein optimales Beratungs- und Betreuungssystem für Jugendliche im Burgenland, i.A. des Landes Burgenland
- Wieser, Regine, Schlögl, Peter & Proinger, Judith (2012): Qualitätssicherung in der Berufsbildung, Leonardo da Vinci-Projektpartnerschaft

Wieser, Regine, Löffler, Roland & Litschel, Veronika (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, i.A. des BM für Arbeit und Soziales

Witzel, A. (2000): *Das problemzentrierte Interview*, in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, 2000