

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl & Nicolas Pretterhofer

IMPRESSUM

VerfasserInnen:

Der vorliegende Bericht wurde von L&R Sozialforschung und dem öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – im Auftrag des AMS Oberösterreich erstellt.

AutorInnen:

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl & Nicolas Pretterhofer

Wissenschaftliche Assistenz:

Verena Bauer

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien
öibf, Margaretenstr. 166/2. Stock, 1050 Wien

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

Wien, 2021

Inhalt

1	Einführung und Hintergrund der vorliegenden Studie	5
Teil I: Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen: Datenlage und konzeptionelle Grundlagen		7
2	Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen: Ausgangssituation in Oberösterreich	8
2.1	Frauenanteile an technischen Ausbildungen	8
2.2	Frauenanteile an technischen Berufsfeldern	15
3	Konzeptionelle Erklärungsansätze von Bildungs- und Berufswahlprozesse unter einer Genderbrille	17
3.1	Was prägt Bildungs- und Berufswahlprozesse?	17
3.2	Berufsorientierung und Geschlecht	20
3.2.1	Konzeptionelle Annäherung an den Prozess der Berufsorientierung aus einem gendersensiblen Blickwinkel	21
3.2.2	Entwicklung von individuellen Interessen, Kompetenzen und Stärken als strukturell bedingtes „Doing Gender“	22
3.2.3	Wirkung struktureller Exklusionsmechanismen einer geschlechtsdifferenzierten Ausbildungs- und Arbeitswelt	24
3.3	Geschlecht und Technik	26
3.4	Zusammenschau möglicher Ziele und Ansatzpunkte für eine geschlechtsoffene Berufswahl	28
4	Konkretisierung von Interventionsfeldern	31
Teil II: Forschungsstand und Good-Practice-Beispiele in Schule, AMS und Unternehmen: Erkenntnisse aus der Literatur		33
5	Interventionsfeld Schule: Forschungsstand, Gelingensbedingungen und Good Practice	34
5.1	Forschungsstand	34
5.1.1	Mechanismen der Reproduktion	34
5.1.2	Berufsorientierung als Rahmen für Interventionsstrategien gegen die Reproduktion von „klassischen“ Geschlechterrollen in der Schule	36
5.1.3	Aspekte bei der Umsetzung von Berufsorientierung	37
5.2	Handlungsempfehlungen	40
5.3	Beschreibung von Good Practice	42
5.3.1	Power Girls	42
5.3.2	HTL Programme	43
5.3.3	MINT-Gütesiegel	45
5.4	Zwischenresümee	46

6	Ansatzpunkte im AMS: Berufsorientierung und arbeitsmarktpolitische Interventionen	47
6.1	Forschungsstand	47
6.1.1	Abbau von geschlechterspezifischer Segregation als ein zentrales Thema der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich	48
6.1.2	Gleichstellungswirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des AMS	49
6.1.3	Information und Beratung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Berufsinformationszentren als zentrales Angebot	50
6.1.4	Bildungsberatung Österreich als komplementäres Beratungsangebot	52
6.1.5	Die Wirkung von Berufsbezeichnungen	52
6.2	Handlungsempfehlungen	54
6.3	Good Practice	55
6.3.1	Mädchenzentrum	55
6.3.2	Sprungbrett	57
6.3.3	Technik Rallye	59
6.3.4	Förderaktion „Berufs- und Studienorientierung“ des Landes Salzburg	60
6.4	Zwischenresümee	61
7	Interventionsfeld unternehmensbezogene Ansätze: Forschungsstand, Gelingensbedingungen und Good Practice	62
7.1	Forschungsstand	62
7.1.1	Bestehende Barrieren für den Einstieg und Aufstieg in technische Unternehmen	62
7.1.2	Barriereabbau durch Unternehmen	65
7.2	Handlungsempfehlungen	67
7.2.1	Unternehmensinterne Handlungsempfehlungen	67
7.2.2	Handlungsempfehlungen bei der Präsentation nach außen	68
7.3	Beschreibung von Good Practice	69
7.3.1	Der Girls‘ Day	69
7.3.2	Mädchen-Lehre-Technik!	70
7.3.3	I kann’s!	71
7.3.4	Open MINT	72
7.4	Zwischenresümee	73
Teil III: Interventionen und Ansätze in Oberösterreich: empirische Erhebung bei ausgewählten AkteurInnen in Oberösterreich		74
8	Ziele der und methodischer Zugang zur empirischen Erhebung	75
9	Empirische Untersuchung „Unterstützungsbedarf für BeraterInnen“	77
9.1	Zielsetzung und Forschungsdesign	77
9.2	Stichprobenbeschreibung	77
9.3	Ergebnisse	78
9.3.1	Der Beratungsprozess	78
9.3.2	Einflussmöglichkeiten aus Sicht der BeraterInnen	81
9.3.3	(De-)Motivierende Situationen für BeraterInnen	83

9.3.4	Bekanntheit und Einsatz von AMS-Angeboten	86
9.3.5	Technische Kompetenzen im Beratungskontext	89
9.3.6	Eltern im Beratungskontext	90
9.3.7	Wünsche an das AMS	90
9.3.8	Einschätzungen möglicher Lösungswege und aktuelle Umsetzung in Oberösterreich	91
9.3.9	Vernetzung der BeraterInnen	94
9.3.10	Bewertung von Aussagen durch BeraterInnen	95
9.3.11	Weiterbildungsbedarf der BeraterInnen	97
9.3.12	Erfahrungen und Tipps der BeraterInnen	97
9.4	Resümee	98
10	Qualitative Erhebung: die Perspektive relevanter AkteurInnen und Betroffener	99
10.1	Erfahrungen der PraktikerInnen und ExpertInnen	99
10.2	Die Perspektive angehender Handwerkerinnen und Technikerinnen: Was unterstützt sie auf ihrem Weg, was nicht?	111
10.3	Die Perspektive von Unternehmen: Was klappt, was klappt (noch) nicht so gut?	125
10.3.1	Akquisestrategien in der Praxis: Welche Schritte werden als erfolgreich gesehen, um junge Frauen für technische Lehrberufe zu gewinnen?	126
10.3.2	Die Mühen der Ebene: Problemfelder adressieren statt die (weiblichen) Beschäftigten mit allem „allein“ zu lassen	129
10.3.3	Schule als Stolperstein und Hoffnung auf mehr Kooperation zwischen Bildungs- und Arbeitswelt	132
10.3.4	Was noch hilft: Mehr Frauen auf allen Ebenen	134
10.3.5	Zusammenfassende Schlussfolgerungen	135
Teil IV:	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: „Frauen in technische Ausbildungen und Berufe?“ – mögliche Ansätze und Interventionen	136
11	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: „Frauen in technische Ausbildungen und Berufe?“ – mögliche Ansätze und Interventionen	137
11.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	137
11.2	Frauen in technische Ausbildungen und Berufe: Mögliche Ansätze und Interventionen	142
12	Literatur	156
13	Anhang	163
13.1	Offene Antworten der BeraterInnen	163
13.1.1	Einflussmöglichkeiten aus Sicht der BeraterInnen	163
13.1.2	(De-)Motivierende Situationen für BeraterInnen	165
13.1.3	Bekanntheit und Einsatz von AMS-Angeboten	172
13.1.4	Technische Kompetenzen im Beratungskontext	174
13.1.5	Eltern im Beratungskontext	174
13.1.6	Wünsche ans AMS	177

13.1.7	Weiterbildungsbedarf der BeraterInnen	181
13.1.8	AHA-Erfahrungen und Tipps der BeraterInnen	182
13.1.9	Wahrgenommene Hemmnisse für Frauen mit technischen Interesse	183
13.1.10	Junge Frauen und Technik sind	184

1 Einführung und Hintergrund der vorliegenden Studie

„Die Bestrebungen zur Erhöhung des Frauenanteils in hochqualifizierten technischen Berufen setzen immer noch durchweg auf die ‚Gleichmacher Qualifikation‘ und weichen vor der Machtfrage im Geschlechterverhältnis aus.“ (Erlemann, 2002, S. 41)

Der ungleiche Anteil an Frauen und Männern in handwerklichen/technischen Berufen ist ein beharrliches Phänomen. Geschlechterstereotype, die geschlechtsbezogene Konnotation von Berufen und Berufsgruppen sowie durch Inszenierung von Geschlechtszugehörigkeit geprägte Arbeitsumfelder stellen immer noch wirkmächtige Barrieren dar, die einem Eintritt in eine Ausbildung oder einen Beruf im handwerklich-technischen Feld von Frauen im Wege stehen. Diese Barrieren haben sich in den letzten Jahrzehnten zwar etwas verschoben, hielten jedoch im Großen und Ganzen den Bemühungen unterschiedlichster AkteurInnen, die um deren Abbau bemüht waren, stand.

Die Beharrlichkeit dieser Barrieren stellt aus unterschiedlichen Gründen ein gesellschaftliches Problem dar. Erstens – hierbei handelt es sich wohl um den in der Öffentlichkeit am ausführlichsten diskutierten Aspekt – kämpfen österreichische Unternehmen aus dem handwerklichen/technischen Feld mit einem Fachkräftemangel. „Weniger Bewerber für Mint-Lehrstellen“ titelte der Standard beispielsweise im März 2021¹. Konkret bedeutet das für oberösterreichische Gewerbe- und Handwerksunternehmen, dass 44% angeben „sehr stark“ und 31% „eher stark“ vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Zum Zeitpunkt der Erhebung gaben 53% der teilnehmenden oberösterreichischen Unternehmen an, Personal im Bereich Handwerksberufe zu suchen; 24% suchten nach TechnikerInnen in sonstigen Bereichen (Dornmayr & Rechberger, 2020). Barrieren, die rund 50% der österreichischen Bevölkerung das Ergreifen der von den Unternehmen stark nachgefragten Berufe erschweren, stellen ein Problem für die Betriebe und ebenso für die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit dar.

Zweitens ist die Beseitigung von auf Geschlecht basierenden Zugangsbarrieren zu bestimmten Ausbildungen und Berufen ein wichtiges gleichstellungspolitisches Thema, welches im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt weitere Relevanz erfährt. Da es Personen in technischen Berufen sind, welche die Digitalisierung maßgeblich mitgestalten, können nur ausgewogene Teams zu einer ausgewogenen Gestaltung der Welt von heute und morgen beitragen. Nur so kann die Digitalisierung auch zu mehr Gleichstellung beitragen – aktuell ist eine solche Entwicklung keineswegs in Stein gemeißelt.

Drittens verschärft die emsig vorangetriebene Digitalisierung der Arbeitswelt das Problem des Fachkräftemangels noch einmal zusätzlich. 2021 fehlen in Oberösterreich 7.200 IT-SpezialistInnen, was 30% des gesamtösterreichischen Bedarfs an Fachpersonal aus diesem Bereich ausmacht. Für Gesamtösterreich führt der Fachkräftemangel im digitalisierungsrelevanten Bereich zu einem Wertschöpfungsverlust von 3,8 Milliarden Euro². Auch hier kann ein Abbau der oben dargestellten Barrieren einen Beitrag zur Lösung des Problems darstellen.

¹ <https://www.derstandard.at/story/2000125384272/weniger-bewerber-fuer-mint-lehrstellen> , zuletzt abgerufen am 8.4.2021

² Studie des iwi, zitiert unter: <https://ubit-oesterreich.at/2021/01/14/corona-digitalisierungsboost-bringt-zahlreiche-businesschancen/> , zuletzt abgerufen am 8.4.2021

Viertens stehen die genannten Barrieren auch der Schließung des (unbereinigten) Gender Pay Gaps im Weg. Österreich wies im Jahr 2019 mit einem Wert 19,9% den dritthöchsten Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in der Europäischen Union auf³. Dieser Gap hängt unter anderem mit der starken Arbeitsmarktsegregation zusammen; Männer sind häufiger in besser bezahlten Branchen und in Führungspositionen anzutreffen (Geisberger & Glaser, 2017). Der handwerklich-technische Bereich und hier im Speziellen die digitalisierungsrelevanten IT-Berufe stellen einen solchen männerdominierten Beschäftigungsbereich mit tendenziell hohen Verdienstmöglichkeiten dar; ein Abbau der Barrieren für Frauen zu diesen Berufen kann also einen Beitrag zum Schließen des Gender Pay Gaps leisten.

Vor diesem Hintergrund hat das AMS Oberösterreich eine Studie zur Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen in technischen Berufen in Auftrag gegeben. Diese Auftragsvergabe hat die vorliegende Studie zum Ergebnis, mit der dem AMS Oberösterreich – und allen anderen interessierten AkteurInnen – eine wissenschaftliche Grundlage zur Bewertung bestehender sowie Entwicklung neuer arbeitsmarktpolitischer Projekte mit dem Ziel der Begeisterung (junger) Frauen für den handwerklichen/technischen Bereich an die Hand gegeben wird. Bei der Erstellung der Studie wurden, im Sinne einer ganzheitlichen Bearbeitung des Themas, möglichst viele AkteurInnengruppen in die Erhebung miteinbezogen.

Die Studie beginnt mit einer Darstellung relevanter Daten zur aktuellen Situation der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssegregation in Österreich und Oberösterreich (Kapitel 2). Der empirischen Erhebung ist eine ausführliche Literaturrecherche vorangestellt, in der erstens grundsätzlich erörtert wird, wie die Segregation von Arbeitsmarkt und Ausbildungslandschaft zustande kommt (Kapitel 3), und zweitens konkret darauf eingegangen wird, wie sich unterschiedliche Barrieren für junge Frauen in handwerklichen/technischen Bereichen in den drei Interventionsfeldern Schule (Kapitel 5), AMS (Kapitel 6) und Unternehmen (Kapitel 7) darstellen. Neben sich hieraus ableitenden Handlungsempfehlungen für die jeweiligen Felder, werden zu jedem Bereich ausgewählte Good-Practice-Beispiele beschrieben und anhand der Erkenntnisse aus der Literatur bewertet. Diese Good-Practice-Darstellung kann als Quelle der Inspiration für zukünftige Programme herangezogen werden.

Im Zuge des empirischen Teils der Studie wurden einerseits die relevanten Erfahrungen des für Programmplanung und Beratung zuständigen Personals des AMS Oberösterreich mit einem Online-Fragebogen erhoben (Kapitel 9). Andererseits wurden im qualitativen Erhebungsschritt 13 Interviews geführt und ein Workshop abgehalten (Kapitel 10). Zu den InterviewteilnehmerInnen zählten Personen aus unterschiedlichen relevanten Bereichen (Berufsorientierungslehrkräfte, Leitungen von Ausbildungsangeboten im handwerklich-technischen Bereich, UnternehmensvertreterInnen etc.); im Rahmen des Workshops kamen junge Frauen, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer handwerklichen/technischen Ausbildung befanden, zu Wort.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche sowie die Ergebnisse aus der Analyse des umfangreichen Datenmaterials wurden schließlich kompakt in Handlungsempfehlungen zusammengefasst und so für die Anwendung durch das AMS, aber auch durch andere AkteurInnen, aufgearbeitet (Kapitel 11).

³ Quelle: eurostat, zuletzt abgerufen am 8.4.2021

Teil I: Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen: Datenlage und konzeptionelle Grundlagen

2 Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen: Ausgangssituation in Oberösterreich

Die ausgeprägte horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist bis heute ein wesentliches Merkmal der geschlechtsbezogenen Ungleichheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Diese Tatsache spiegelt sich in einer geschlechtsbezogenen Zuordnung von typisch "männlichen" oder "weiblichen" Berufen wider, die meist mit ungleichen hierarchischen Positionen einhergeht. Wie Studien zeigen, ist diese Geschlechtersegregation der Arbeitswelt in Österreich besonders ausgeprägt (Bergmann, Danzer, et al., 2017; Frisch, 2018; Kreimer et al., 2019). Konkret schlägt sich diese Schieflage etwa in einem geringen Frauenanteil in technischen Ausbildungs- und Berufsfeldern nieder bzw. umgekehrt in einem geringen Männeranteil beispielsweise in Pflegeberufen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie steht die Frage im Fokus, wie sich die Geschlechterverteilung in technischen Ausbildungen und Berufen gestaltet. Diese Darstellung stellt zugleich die Ausgangssituation für arbeitsmarktpolitische Projekte dar, die zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen und Ausbildungen wirksam werden wollen. Auf Basis der verfügbaren Daten wird im Folgenden ausgeführt, wie sich die Situation in Österreich und insbesondere in Oberösterreich darstellt.

2.1 Frauenanteile an technischen Ausbildungen

Das österreichische Ausbildungssystem ist durch relativ frühe Bildungsentscheidungen gekennzeichnet. Nicht nur muss bereits in der 5. Schulstufe die Wahl für eine allgemeinbildende höhere Schule oder Neue Mittelschule getroffen werden, vier Schuljahre später kann bzw. in vielen Fällen muss auch eine noch deutlichere Weichenstellung Richtung Berufsentscheidung getroffen werden: Bereits ab der 9. Schulstufe müssen sich Jugendliche entscheiden, ob sie eine allgemeinbildende höhere Schule besuchen oder aber eine berufsbildende mittlere Schule, eine berufsbildende höhere Schule oder eine Polytechnische Schule wählen – letztere mit der Option, danach beispielsweise eine Lehrausbildung zu absolvieren. Diese Notwendigkeit der frühen Entscheidung für eine bestimmte Ausbildungsrichtung ist im Kontext des Themas der vorliegenden Studie insofern problematisch, als dass vergleichende Studien auf den starken Konnex zwischen (früher) fachlicher Ausbildungswahl und späterer Berufslaufbahn in Österreich hinweisen (Kreimer et al., 2019).

Im Kontext der vorliegenden Studie interessiert die Bildungswahl, die in Richtung einer technischen Ausbildungen getroffen wird (oder eben nicht getroffen wird). Eine solche Entscheidung ist im Rahmen der Wahl spezifischer Typen berufsbildender mittlerer Schulen, berufsbildender höherer Schulen, von Lehrausbildungen oder aber Studienrichtungen möglich.

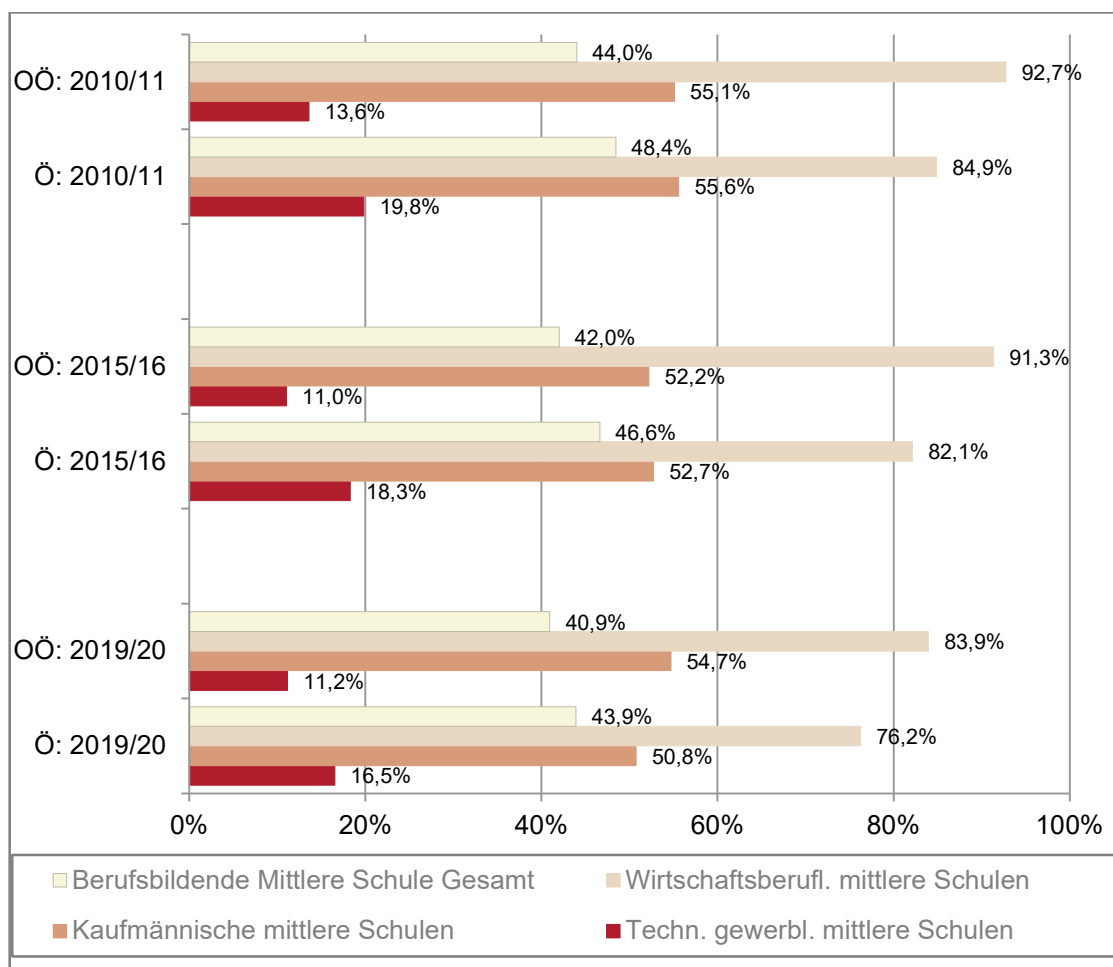
Technisch-gewerbliche berufsbildende mittlere Schulen: Frauenanteil rund 12%

Um mit den berufsbildenden mittleren Schulen zu starten: Abbildung 1 zeigt, dass der Anteil von jungen Frauen an technisch-gewerblichen mittleren Schulen in Oberösterreich 2010 bei 13,6% lag, 2015 bei 11% und 2019 bei 11,5% – somit gegenüber 2010

leicht gesunken ist und auch unter dem österreichweiten Durchschnitt von 20% bis 17% lag (auch hier kam es zu einer Abnahme der Frauenanteile, wenn auch von einem etwas höherem Niveau ausgehend).

Zum Vergleich wurden auch der relativ ausgeglichene kaufmännische Ausbildungszweig sowie der frauendominierte wirtschaftsberufliche Zweig angeführt. Bei letzterem hat in den letzten Jahren der Anteil der jungen Männer etwas zugenommen – aber auch hier zeigt der Vergleich mit Gesamtösterreich, dass die berufliche Segregation in Oberösterreich etwas ausgeprägter ausfällt: Tendenziell ist der Anteil von jungen Frauen in männerdominierten Berufsfeldern höher und der Anteil von jungen Männern in frauendominierten Ausbildungen niedriger als in Gesamtösterreich.

Abbildung 1: Frauenanteile an ausgewählten Ausbildungszweigen mittlerer Schulen in Oberösterreich sowie Österreich im Zeitverlauf



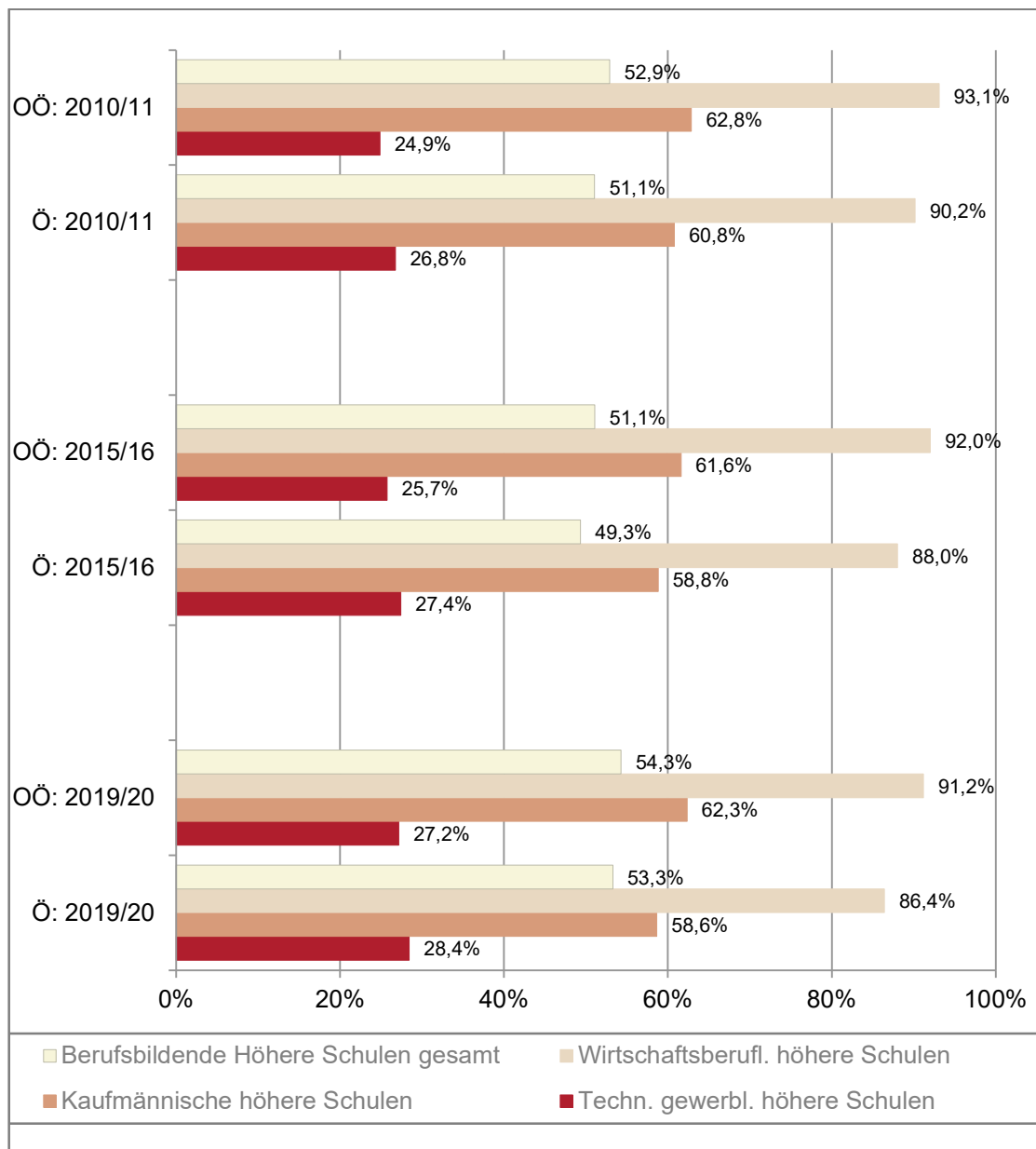
Quelle: Schulstatistik, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Technisch-gewerbliche berufsbildende höhere Schulen: Frauenanteil rund 26%

Ein etwas anderes Bild zeichnet sich für die berufsbildenden höheren Schulen ab: Hier ist der Anteil junger Frauen in technisch-gewerblichen Zweigen deutlich höher als bei den berufsbildenden mittleren Schulen: In Oberösterreich lag der Frauenanteil 2010 bei 24,9%, 2015 bei 25,7% und 2019 bei 26,8% und ist somit gegenüber 2010 leicht

gestiegen. Österreichweit liegen die entsprechenden Anteile ähnlich bzw. leicht über dem Anteil in Oberösterreich. Zudem kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil bei den hier zum Vergleich herangezogenen frauendominierten Ausbildungen über dem österreichischen Durchschnitt liegt, wobei diesbezüglich im Zeitverlauf keine „Bewegung“ festgestellt werden kann.

Abbildung 2: Frauenanteile an ausgewählten Ausbildungszweigen höherer Schulen in Oberösterreich sowie Österreich im Zeitverlauf



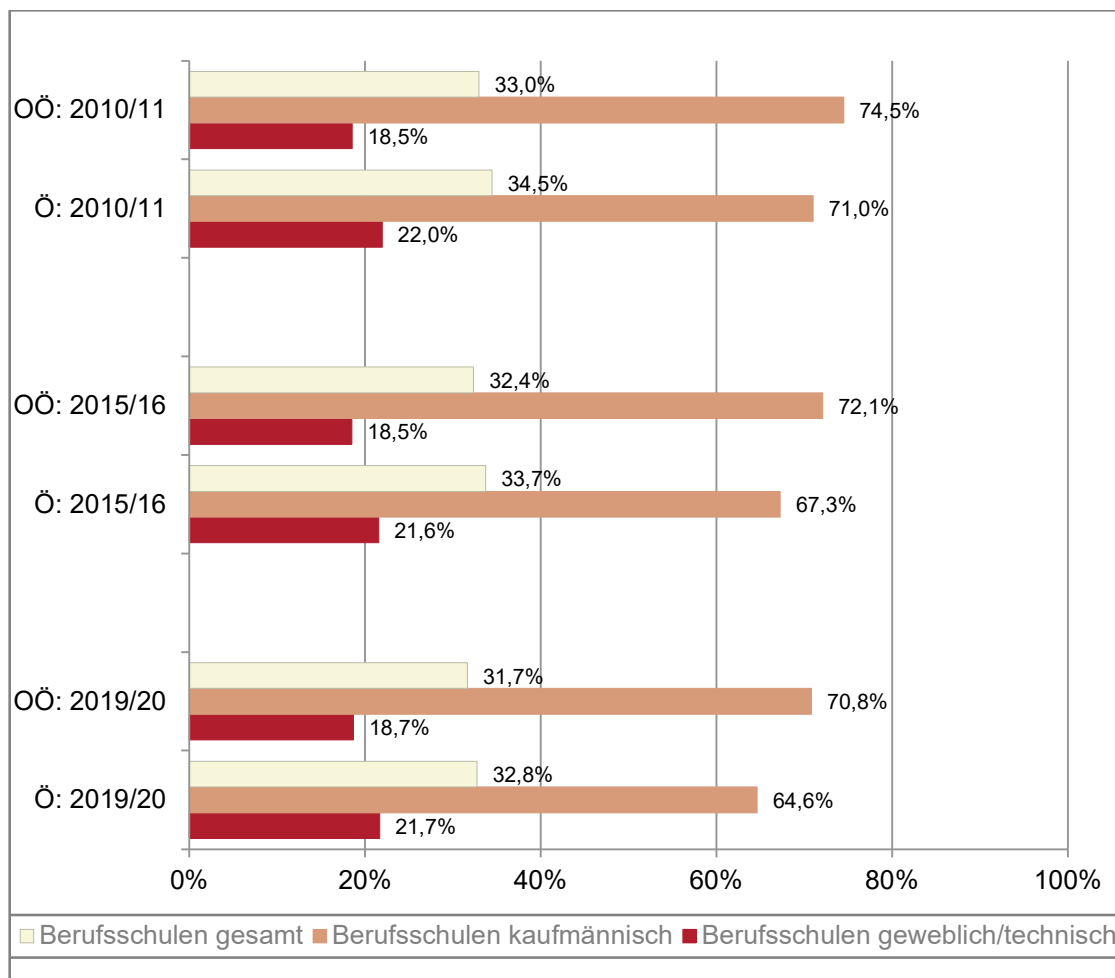
Quelle: Schulstatistik, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Technisch-gewerbliche Berufsschulen: Frauenanteil rund 19% – technische Lehrberufe werden kaum gewählt

Die gewerblich-technischen Berufsschulen befinden sich punkto Frauenanteile im Mittelfeld zwischen mittlerer und höher Schulausbildung: Aus Abbildung 3 ist ersichtlich,

dass der Frauenanteil in Oberösterreich über die Jahre relativ konstant 19% beträgt. Auch hier ist der Anteil geringer als der entsprechende österreichweite Anteil.

Abbildung 3: Frauenanteile an ausgewählten Zweigen der Berufsschule sowie Gesamt in Oberösterreich und Österreich im Zeitverlauf



Quelle: Schulstatistik, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Sieht man sich die Verteilung auf die einzelnen Lehrberufe im Detail an – dies ist auf Basis der Lehrlingsstatistik möglich – ergibt sich folgendes Bild: Während bei den jungen Männern die Top-10-Lehrberufe, mit zwei Ausnahmen, alle dem technischen Bereich zuzuordnen sind, ist unter den Top-10-Lehrberufen der jungen Frauen nur ein einziger diesem Bereich zuzuordnen: 44% der jungen Frauen machen in drei Berufsfeldern ihre Lehre: Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin (Stylistin); an vierter Stelle liegt als einziger technischer Lehrberuf „Metalltechnik“. Dieser wird von 3% der weiblichen Lehrlinge erlernt (WKO Oberösterreich, 2021).

In einer anderen Darstellungsmöglichkeit werden die Frauenanteile technischer Berufe betrachtet (siehe Tabelle 1). Elektrotechnik sowie Kraftfahrzeugtechnik gehören mit jeweils rund 5% Frauenanteil zu jenen Berufen, die kaum von jungen Frauen gewählt werden, wiewohl sie quantitativ in Oberösterreich sehr wichtig sind. Mechatronik sowie Metalltechnik als quantitativ ebenfalls sehr bedeutsame Berufsfelder in Oberösterreich weisen ein Frauenanteil von unter 10% auf. Gerade Mechatronik wird als ein

wachsendes und vielseitiges Berufsfeld beworben, weshalb ExpertInnen dieses Feld häufig als Lehrberuf anführen, der für junge Frauen zukünftig besonders interessant sein könnte. Manche technischen Berufsfelder sind für junge Frauen bereits jetzt schon sehr interessant: vor allem die Hörgeräteakustik (77% Frauenanteil) oder die Kunststoffformgebung bzw. -technik (über 20% Frauenanteil) – diese beiden Berufsfelder sind quantitativ aber relativ überschaubar.

Bei den neuen technischen Berufen Applikationsentwicklung, Coding sowie Informationstechnologie liegen die Frauenanteile bei 17% bzw. 13%. Damit liegt das Interesse an diesen Berufsfeldern zwar höher als an manch anderen, sehr traditionellen technischen Berufen – angesichts der wachsenden Bedeutung dieser Berufe könnte es aber auch höher sein.

Tabelle 1: Frauenanteil in ausgewählten technischen Lehrberufen, Oberösterreich, 2020

Ausgewählte (technische) Lehrberufe	Lehrlinge 2020	Frauenanteil in %
Applikationsentwicklung - Coding	142	17,6
Chemieverfahrenstechnik	176	12,5
Elektronik	134	11,7
Elektrotechnik	1 840	4,6
Hörgeräteakustiker/in	27	77,8
Informationstechnologie	377	12,7
Kraftfahrzeugtechnik	1 534	5,5
Kunststoffformgebung	187	20,9
Kunststofftechnik	150	26,7
Mechatronik	1 071	9,3
Metallbearbeitung	70	5,7
Metalltechnik	2 898	8,9
Prozesstechnik	418	17,9

Quelle: Lehrlingsstatistik, WKÖ

Technische Studien: Frauenanteile steigen

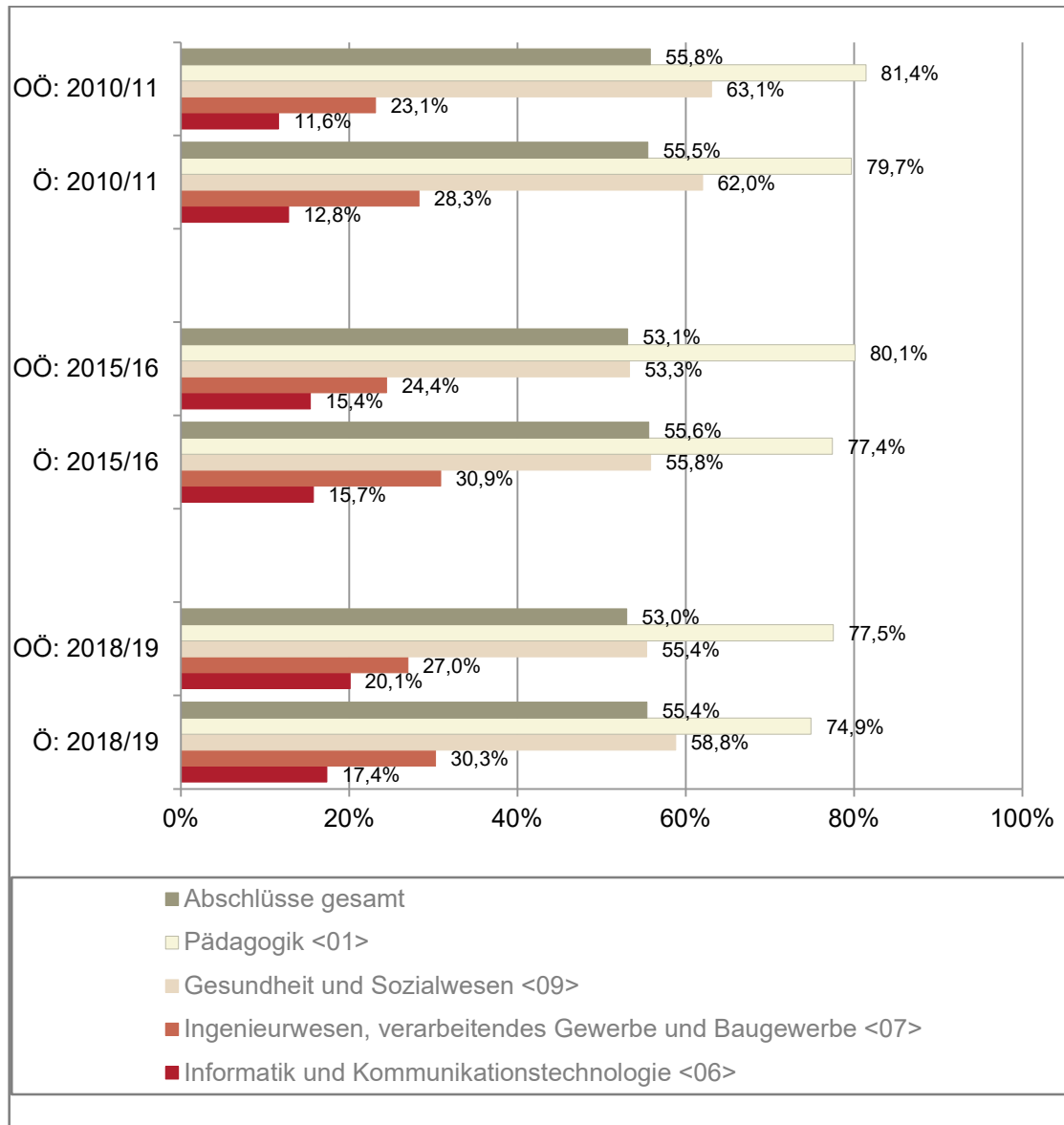
Zuletzt soll noch ein Blick auf die Frauenanteile an technischen Studienrichtungen geworfen werden. Abbildung 4 zeigt, dass der Anteil weiblicher oberösterreichischer Studierender⁴ an technischen Studienrichtungen – von einem niedrigen Niveau ausgehend – in den letzten 10 Jahren gestiegen ist: Im Jahr 2010/11 lag der Frauenanteil bei Informatik- und kommunikationstechnologischen Studienabschlüssen noch bei 12%, im Studienjahr 2018/19 waren es bereits 20%.

Bei Abschlüssen in Ingenieurwesen, verarbeitendem Gewerbe und Baugewerbe stieg der entsprechende Anteil von 23% im Jahr 2010/11 auf 27% im Jahr 2018/19.

Zum Vergleich sind auch hier Abschlüsse in frauendominierten Studien dargestellt, bei denen leicht sinkende Frauenanteile zu beobachten sind.

⁴ Gemeint sind als Studierende, deren Herkunftsbundesland Oberösterreich ist, egal in welchem Bundesland sie studieren.

Abbildung 4: Anteil Studienabschlüsse (Ausbildungsfach ISCED-F5) durch Frauen an Abschlüssen durch oberösterreichisch sowie österreichische Studierende gesamt, öffentliche Universitäten

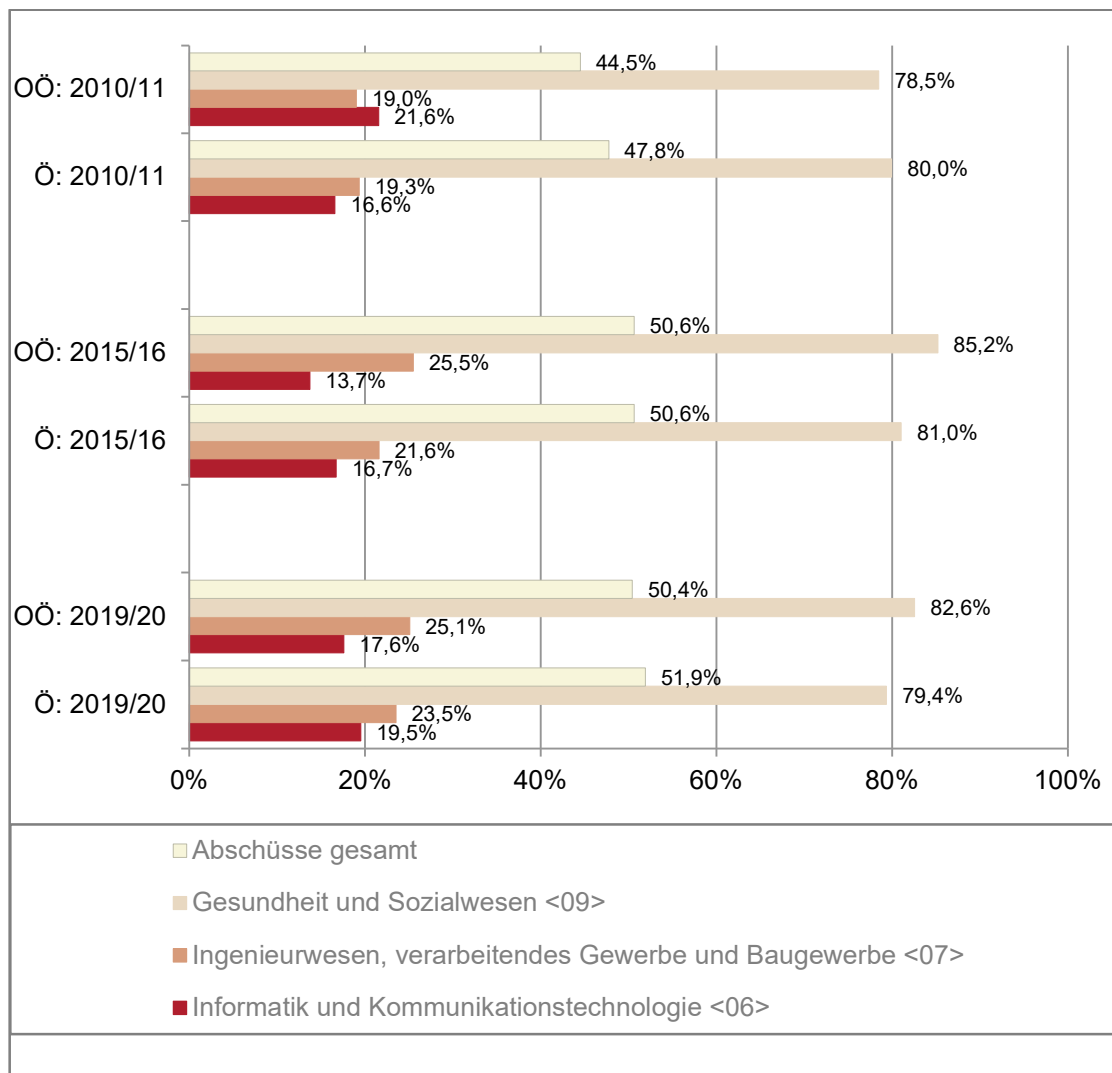


Quelle: Daten erhoben im Sinne des Bildungsdokumentationsgesetz, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Ein erwähnenswertes Detail ist bei der Analyse aufgefallen: Sehr viele Frauen, die technische Ausbildungen absolvierten, waren zuvor in einer allgemeinbildenden höheren Schule. Entgegen der landläufigen Annahme, dass TechnikstudentInnen vor allem aus technischen Schultypen kommen – was bei jungen Männern tendenziell auch zutrifft – entscheiden sich viele junge Frauen also erst nach Absolvierung der Sekundarstufe II an einer AHS für eine technische Ausbildung in Form eines Studiums. Dieser Befund wird auch in einer aktuellen Analyse (Dibiasi et al., 2021) zu MINT-Studien

bestätigt. Initiativen zur Bewerbung technischer Studien richten sich allerdings oft an HTLs und sollten aufgrund dieser Tatsache vermehrt auf die allgemeinbildenden höheren Schulen ausgedehnt werden, um hier insbesondere auch die Schülerinnen anzusprechen.

Abbildung 5: Anteil Studienabschlüsse (Ausbildungsfach ISCED-F6) durch Frauen an Abschlüssen durch oberösterreichisch sowie österreichische Studierende gesamt, Fachhochschulen



Quelle: Daten erhoben im Sinne des Bildungsdokumentationsgesetz, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Im Fachhochschulbereich – Abbildung 5 – ist die Situation etwas anders: Hier ist der Frauenanteil oberösterreichischer AbsolventInnen der Informations- und Kommunikationstechnologie von 22% im Jahr 2010/11 auf 18% im Jahr 2019/20 etwas gesunken; der Frauenanteil an Abschlüssen in Ingenieurwesen, verarbeitendem Gewerbe und Baugewerbe stieg von 19% im Jahr 2010/11 auf 25% im Jahr 2018/19.

Es zeigt sich also – im Einklang mit anderen Studien –, dass die Frauenanteile an technischen Ausbildungen mit wachsender Ausbildungshöhe zunehmen, dass aber auch auf tertiärem Niveau noch immer von stark segregierten Ausbildungsentscheidungen gesprochen werden muss. Immerhin kann – bis auf einige Ausnahmen – eine Tendenz des steigenden Frauenanteils in diesem Ausbildungsfeld festgestellt werden. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Anforderungen, unter anderem an die Qualifikationen von jungen Menschen, ist es wichtig, die spezifischen Ausbildungs- und Berufsfelder stärker unter einem geschlechtsbezogenen Blickwinkel zu betrachten. Angesichts des geringen Frauenanteils in diesen Feldern, erscheinen beispielsweise Unternehmen in den „neuen“ Berufsfeldern in der Zusammensetzung ihres Personals doch eher alt und traditionell.

2.2 Frauenanteile an technischen Berufsfeldern

Wie realisieren sich nun diese Ausbildungen am Arbeitsmarkt? Hierzu können aufgrund der niedrigen Fallzahlen in den meisten Berufs(ober)gruppen keine Aussagen für Oberösterreich getroffen werden, weshalb im Folgenden die Situation in Österreich dargestellt wird; auch hier kann aufgrund der statistischen Schwankungsbreiten jedoch nicht allzu sehr in die Tiefe gegangen werden (Frisch, 2018; Leitner & Dibiasi, 2015).

Trotzdem zeichnet ein Blick auf die Frauenanteile in den einzelnen, Berufen übergeordneten Kategorien ein deutliches Bild. Abbildung 6 zeigt die doch recht geringen Anteile von Frauen in vielen männerdominierten Berufsgruppen auch im Jahr 2020. Während auf der Ebene der Hilfskräfte noch knapp ein Drittel der Beschäftigten weiblich ist, stellt sich die Situation in den Fachbereichen segregierter dar: Teilweise liegt der Frauenanteil hier im einstelligen Bereich.

Nicht zuletzt aufgrund stark weiblich konnotierter Fächer wie Biologie, sind in Berufen rund um Naturwissenschaft, Mathematik und Ingenieurwesen über ein Viertel der Beschäftigten weiblich. Wird auf ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte fokussiert, fällt der Anteil auf rund 10%; ähnlich stellt es sich bei Handwerks- und verwandten Berufen (8,5 %), bei BedienerInnen von Anlagen und Maschinen sowie bei Montageberufen (12,1%) dar. Bei MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandten Berufen liegt der Frauenanteil unter 5%.

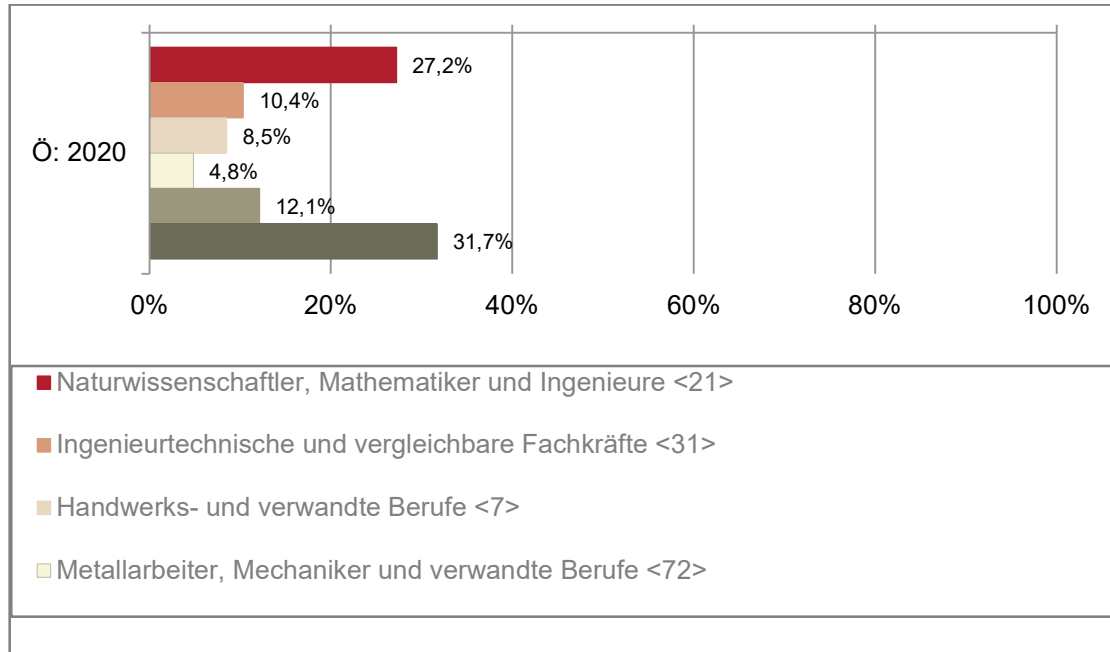
Als bizarres Detail am Rande sei zudem erwähnt, dass Statistik Austria die absolute Zahl der weiblichen Informations- und Kommunikationstechnikerinnen nicht ohne den Verweis auf den Stichprobenfehler angibt, was damit zusammenhängt, dass in diesem Bereich so wenige Frauen arbeiten (immerhin sind es jedoch österreichweit 32.900 männliche Beschäftigte). Der Frauenanteil für diese Branche konnte daher seriöser Weise nicht berechnet werden.

Studien zeigen, dass der relativ geringe Frauenanteil in technischen Berufsfeldern nicht nur mit der vorangegangenen Ausbildungssituation in Zusammenhang steht, sondern teilweise Frauen nach einigen Berufsjahren wieder aus diesen Feldern „aussteigen“, da die als „oft sehr rau“ wahrgenommene Betriebskultur bzw. die schwierige Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten vor allem (aber längst nicht nur) Frauen in andere Berufsfelder wechseln lässt (Schneeweiß, 2016). Relativ aktuelle Auswertungen zeigen auch, dass die Möglichkeit, in männerdominierten Berufsfeldern einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, im Verhältnis zu frauendominierten Berufsfeldern sinkt

(Frisch, 2018) – ein Umstand, der diese Berufsfelder für viele Personen mit Betreuungspflichten unattraktiver macht.

Auf die Möglichkeiten und Aktivitäten, denen Unternehmen im Sinne einer Öffnung technischer Berufsfelder für Frauen nachgehen oder nicht nachgehen, wird in den folgenden Kapiteln noch näher eingegangen.

Abbildung 6: Frauenanteil in ausgewählten Berufen (ISCO 08) in Österreich



Quelle: Mikrozensus Österreich, abgerufen über Statistik Austria am 30.3.2021; eigene Berechnung und Darstellung

Fakt ist, dass sich das stark segregierte Ausbildungs- und Berufssystem in Österreich auf allen Ausbildungsebenen (wenn auch mit Abstufungen) abbildet und sich auf den Arbeitsmarkt besonders eklatant niederschlägt. Frauen sind in vielen technischen Berufsfeldern und damit auch in vielen, der im Kontext von Digitalisierung als Zukunftsberufe gesehene Bereiche im Jahr 2020 immer noch eine Minderheit.

3 Konzeptionelle Erklärungsansätze von Bildungs- und Berufswahlprozesse unter einer Genderbrille

In diesem Kapitel werden, nach einer konzeptionellen Kurzdarstellung möglicher Erklärungsansätze zu Bildungs- und Berufsentscheidungen (Kapitel 3.1), Ansatzpunkte rund um die Frage, was dies alles mit Geschlecht (Kapitel 3.2) bzw. mit Technik (Kapitel 3.3) zu tun hat, vorgestellt. Eine daraus abgeleitete Zusammenschau zentraler Ansätze zur Überwindung geschlechtsspezifischer Zuschreibungsprozesse rund um technische Berufe folgt in Kapitel 3.4. Damit soll dieses Kapitel gemeinsam mit Kapitel 4 eine konzeptionelle Klammer für die nachfolgenden Ausführungen bieten.

3.1 Was prägt Bildungs- und Berufswahlprozesse?

Die Frage, wie Bildungs- und Berufsfindungsprozesse von statten gehen, welche Mechanismen hier wirksam sind und wie (junge) Menschen letztendlich zu ihrem jeweiligen Beruf finden, beschäftigt ForscherInnen unterschiedlicher Disziplinen bereits seit Jahrzehnten. Teils durchaus unterschiedliche Erklärungsansätze liefern etwa die Psychologie, (Berufs-)Pädagogik, Ökonomie, Soziologie, Erziehungswissenschaft oder die Berufsbildungsforschung. Je nach Disziplin werden dabei unterschiedliche Annahmen und Betrachtungsebenen in den Vordergrund gerückt. Einigkeit besteht aber darüber, dass die Berufsfindung ein langjähriger Entwicklungsprozess ist, der schon in frühen Jahren startet. *„Der Begriff der Berufswahl beschreibt ein komplexes und vielschichtiges Phänomen, bei dem es um die Annäherung von Individuum und Umwelt, jedoch nicht allein im Kontext des Berufsstarts oder des Übergangs von der Schule in den Beruf geht. Aus einer entwicklungspsychologischen Perspektive wird die Berufswahl als ein lebenslanger Prozess beschrieben, der bereits in der Kindheit beginnt und erst mit dem Austritt aus dem Berufsleben endet (Super, 1980) sowie durch wiederkehrende Aufgaben und Anforderungssituationen im Kontext der Annäherung von Individuum und Umwelt charakterisiert ist“* (Dreer, 2013, S. 31; Diesel-Lange, 2011).

„Vorstellungen über Berufe entstehen schon früh und berufsbezogene Entscheidungen entwickeln sich in Auseinandersetzung des Individuums mit dem jeweiligen sozialen Umfeld (Eltern, Peers, Schule). Der berufsbezogene Entwicklungsprozess stellt einen Lebensbereich dar, in dem ab der frühen Kindheit in der Familie Lernerfahrungen gesammelt, zunehmend eigene schulische und außerschulische Erfahrungen gemacht und junge Menschen Gestalter der eigenen Berufsbiografie werden“ (Luttenberger & Steinlechner, 2017, S. 5).

Welche Einflussfaktoren dabei wirksam werden, welche Entscheidungsmöglichkeiten beim Individuum selbst liegen, welchen Einfluss die sozioökonomischen Bedingungen der Herkunftsfamilie, des Umfeldes sowie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen haben, welche Rolle AkteurInnen des persönlichen, schulischen oder professionellen Umfeldes spielen, inwiefern die regionale wirtschaftliche bzw. Arbeitsmarktsituation einen Einfluss hat und welche Rolle der Berufsorientierung im engeren Sinn zukommt – diese und weitere Fragestellungen werden je nach Disziplin und Erkenntnisinteresse durchaus unterschiedlich betrachtet.

Im Wesentlichen unterscheiden Klassifikationssysteme zu Bildungs- und Berufswahltheorien zwischen zwei Eckpfeilern (siehe auch Übersicht 1): psychologische bzw. persönlichkeitsorientierte Theorien und soziologische bzw. an sozialen Strukturen orientierte Theorien (Dreiebnner, 2019; Mosberger et al., 2012). Zu den psychologischen Theorien können auch pädagogisch orientierte Ansätze gezählt werden, zu den soziologisch orientierten Theorien ökonomische Ansätze, die den Fokus auf die Umfeldbedingungen – wie etwa (regionaler) Arbeitsmarkt oder die wirtschaftliche Situation – legen.

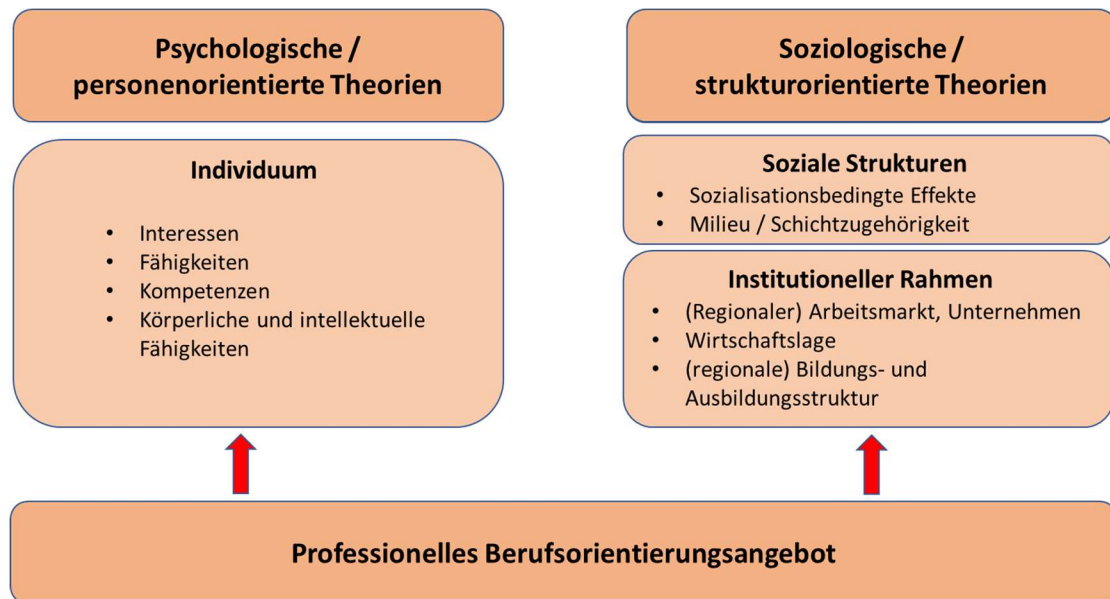
Psychologische bzw. persönlichkeitsorientierte Ansätze stellen das Individuum und dessen Interessen, Werte, Normen, Neigungen, (schulische) Leistungen und Selbstwirksamkeitserwartungen als auf die Berufswahl Einfluss nehmenden Aspekt in das Zentrum der Betrachtung (Dreiebnner, 2019). Vereinfacht dargestellt geht es um die Entwicklung unterschiedlicher Fähigkeiten, Werte, Kompetenzen und Interessen, die im Zeitverlauf mit dem zunehmenden Wissen um die Bildungs- und Berufswelt abgeglichen werden. Im Idealfall folgt die Bildungs- und Berufswahl den Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen des/der Einzelnen, abgeglichen auch mit intellektuellen und körperlichen Voraussetzungen (Dreier, 2013).

Soziologische bzw. an sozialen Strukturen orientierte Ansätze legen das Hauptaugenmerk *„auf gesellschaftliche, sprich auf äußere Einflussfaktoren. Diese als exogen bezeichneten Merkmale haben sozialen bzw. gesellschaftlichen Ursprung“* (Mosberger u.a. 2012, S. 14). Sozialisationsprozesse, während derer diese „äußeren“ Einflussfaktoren verinnerlicht werden, stellen einen wesentlichen Einflussfaktor dar. Ebenso relevant in diesem Zusammenhang sind die Eltern, Peer-Groups und schulische AkteurInnen, die unter anderem durch ihre spezifische Milieu- beziehungsweise Schichtzugehörigkeit als Träger der „äußeren Merkmale“ fungieren, womit der sozialen Herkunft der Jugendlichen und deren Umfeld wesentliche Bedeutung bei der Bildungs- und Berufswahl zukommt.

Welche Schulen bzw. welche Schultypen besucht werden (können), welche Fähigkeiten und Fertigkeiten in den verschiedenen Schultypen vermittelt bzw. verstärkt oder nur am Rande vermittelt werden, beeinflusst die Berufswahl und eröffnet oder blockiert bestimmte berufliche Möglichkeiten. Die frühe Bildungsentscheidung, wie sie in Österreich zu treffen ist, wird hier als zusätzlich verstärkend für eine geschlechtssegregierte Entscheidungsfindung beschrieben. Die Bildungs- und Berufswahl ist unter diesem Blickwinkel weniger als tatsächlich selbstbestimmter Prozess zu sehen, sondern die Einengung der in Frage kommenden Bildungs- und Berufswege wird durch verschiedene sozialisationsbedingte und soziale Faktoren mitbestimmt. Diese erscheinen dann oft als selbstgewählt, weil andere Perspektiven nicht eröffnet wurden.

Im Kontext der Sozialstrukturen, in denen Sozialisationsprozesse stattfinden, können auch der (regionale) Arbeitsmarkt, die konkreten Ausbildungsmöglichkeiten oder die Wirtschaftslage einen wesentlichen Einflussfaktor bilden, indem sie die Hintergrundschablone darstellen, was überhaupt möglich und denkbar ist (vgl. Kreimer et al., 2019).

Übersicht 1: Konzeptionelle Ansätze zur Erklärung der Berufswahlprozesse



Quelle: eigene Darstellung

Zur Frage, wie nun die Bildungs- und Berufsfindung tatsächlich von statten geht und welche Rolle individuelle bzw. strukturelle Einflussfaktoren konkret spielen, wurden verschiedene Theorien entwickelt, die entweder eher psychologisch oder soziologisch orientiert sind bzw. ein Bindeglied zwischen beiden Aspekten herzustellen suchen.

Dreer (2013) identifiziert fünf Typen aktueller Berufswahltheorien:

- Berufswahl als Entscheidungsprozess (nach Hoppe und Lange),
- Berufswahl als Entwicklungsprozess (nach Ginzberg und Super),
- Berufswahl als Interaktionsprozess (nach Hoppe und Lange),
- Berufswahl als Zuweisungsprozess (nach Daheim und Beinke),
- Berufswahl als Zuordnungsprozess (nach Holland).

Mit diesen wird versucht, anhand unterschiedlicher Erklärungsvariablen den Weg zur tatsächlichen Berufswahl zu erklären. Das breite Spektrum der Berufswahltheorien, in denen je nach Ausrichtung das Umfeld oder individuelle Entscheidungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt gerückt werden, spielt sich im ständigen Prozess zwischen Individuum und Umwelt ab – also nicht explizit im Rahmen von konkreten Berufs- und Bildungsberatungen, sondern laufend und nicht unbedingt zielgerichtet oder als bildungs- und berufswahlentscheidend erkannt.

Neben der laufenden Entwicklung von Kompetenzen, Interessen, Fähigkeiten und deren Passung mit möglichen Bildungs- und Berufsmöglichkeiten spielen aber auch explizite Bildungsberatungs- und Berufsorientierungsangebote eine Rolle bei der Berufswahl. Diese wollen dabei helfen, zu der „richtigen“ Bildungs- und Berufsentscheidung zu kommen. Auch sie setzen je nach Ausrichtung stärker beim Individuum an oder richten sich an das Umfeld (im Überblick Mosberger u. a. 2012).

In Österreich gibt es hier einerseits schulische Angebote, sprich das „Bildungsanliegen“ der Berufsorientierung mit einem Schwerpunkt auf der 7. und 8. bzw. auf der 11.

und 12. Schulstufe⁷ (näheres siehe Kapitel 5.1.2), andererseits ist das Arbeitsmarktser-vice Österreich ein wesentlicher Akteur bereits für SchülerInnen: Für die Bildungs- und Berufsberatung wurden sogenannte BerufsInfoZentren (BIZ) eingerichtet, die unter anderem Jugendliche dabei unterstützen sollen, bei der Vielfalt der Bildungs- und Berufsentscheidungen die „richtige Wahl“ zu treffen (näheres siehe Kapitel 6).

Daneben gibt es zahlreiche Angebote von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie Vereinen, die sich an Jugendliche, Schulen, Universitäten, Eltern und/oder Unternehmen richten und den Prozess der freien und „richtigen“ Bildungs- und Berufsentscheidung unterstützen sollen. Auch Unternehmen selbst sowie die Sozialpartnereinrichtungen nehmen hier über unterschiedliche Angebote Einfluss auf die Bildungs- und Berufswahl.

Eine umfassende Wirkungsanalyse der verschiedenen Angebote liegt nicht vor, ebenso wenig wie es empirischen „Beweise“ für das alleinige Zutreffen einer bestimmten Theorie bzw. gänzlichen Verwerfung einer anderen gibt. Auf Basis von Untersuchungen und Evaluierungen zeigt sich, dass bestimmte Theorien in bestimmten Kontexten zutreffen und als Erklärungsansätze herangezogen werden können, allerdings fokussieren diese zumeist nur auf bestimmte Aspekte von Berufswahlprozessen und „übersehen“ andere. Darin liegt für Dreisiebner auch eine Erklärung dafür, dass es viele unterschiedliche Theorien wie auch praktische Ansätze gibt: *„Empirisch erscheinen die Berufswahlentscheidung und deren Einflussfaktoren schwer fassbar, insofern, als dass es sich kaum um eine einzige und klar abgrenzbare Entscheidung handelt. Vielmehr handelt es sich bei der Berufswahl um eine Serie zahlloser ‚kleiner‘ Entscheidungen“* (Dreisiebner, 2019, S. 69). Wer wie, von wem und wann genau beeinflusst oder mitbeeinflusst wird, ist schwer auf einen Punkt zu bringen. Eher ist von einem Ineinanderwirken individueller, gesellschaftlicher und ökonomischer Einflussfaktoren auszugehen.

3.2 Berufsorientierung und Geschlecht

Diese grundsätzlichen Schnittstellen zwischen Individuum, Umfeld und Arbeitsmarkt und deren Bedeutung auf dem Weg zur beruflichen Entscheidungsfindung haben auf allen Ebenen auch geschlechtsbezogene Komponenten.

Die geschlechtsspezifische Entwicklung und Förderung von Kompetenzen und Interessen, geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse, geschlechtsspezifische Rollenerwartungen, ein segregiertes Bildungssystem und ein geteilter Arbeitsmarkt – das sind einige Einflussfaktoren, die auch im Rahmen der impliziten oder expliziten Berufswahl ständig wirksam sind. Wenige der genannten Berufswahltheorien gehen näher auf diese Mechanismen ein, auch wenn zumeist erwähnt wird, dass „auch Geschlecht eine Rolle spielt“.

Eine der wenigen Ausnahmen bildet die Theorie von Linda Gottfredson (2002, 2005), die unter dem Titel „Circumprison and Compromise“ bzw. zu Deutsch „Eingrenzung und Kompromiss“ mittlerweile relativ breit rezipiert wurde. Diese Theorie, die bereits 1981 von Linda Gottfredson entwickelt wurde, beschreibt, wie sich die Berufswahlprozesse bei jungen Menschen gestalten. Dabei konzentriert sich diese Theorie nicht nur auf die Entwicklung des Selbstkonzeptes des Individuums, sondern auch auf die Entwicklung der Sicht des Individuums auf die unterschiedlichen Berufswahlmöglichkeiten. Die

⁷ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html>

Theorie stellt damit eine Verbindung aus psychologischen und soziologischen Erklärungsmodellen dar und erscheint als interessanter Ausgangspunkt für konzeptionelle Überlegungen, wie sich die Teilung des Arbeitsmarktes in sogenannte Frauen- und Männerberufe laufend erneut reproduziert und welche Wirk- und Interventionsebenen diesbezüglich angesprochen werden (sollten). Daher wird im Folgenden diese Theorie skizziert, um anschließend wesentliche Reproduktionsebenen der Geschlechterdifferenz anhand dieser zu erläutern.

3.2.1 Konzeptionelle Annäherung an den Prozess der Berufsorientierung aus einem gendersensiblen Blickwinkel

Der Kern der Theorie „Eingrenzung und Kompromiss“ von Gottfredson ist, dass einerseits der Leitgedanke einer interessens- und kompetenzgeleiteten Ausbildungs- und Berufswahl immer wichtiger wird (im Gegensatz beispielsweise zur Orientierung an den Berufen der Eltern), andererseits Berufswahlprozesse relativ ungebrochen von geschlechtsbezogenen und anderen Einflussfaktoren (soziales Milieu, Bildungsaspiration der Eltern, Vorstellung über den Arbeitsmarkt etc.) geprägt sind. Gottfredson (2005) konnte zeigen, dass schon Kinder im Volksschulalter die Beurteilung von Berufen ähnlich wie Erwachsene vornehmen – dies betrifft vor allem eine Beurteilung der Berufe anhand des vermuteten „Geschlechtstyps“ des jeweiligen Berufs. Neben der Einteilung der Berufe nach bestimmten Geschlechterzuordnungen werden aber auch andere Einordnungen getroffen, wie etwa das Prestige von Berufen. Bei all diesen Annahmen zeigen Jugendliche und Erwachsene übereinstimmende Zuordnungen.

Der Prozess der Entwicklung von Berufswünschen kann vor dem Hintergrund dieser Betrachtungsweise als Vergleich des eigenen Selbstbildes mit dem Bild eines Berufes auf der Suche nach Übereinstimmung zwischen beidem gesehen werden. Laut Gottfredson (2005) ist in diesem Prozess das – von der Außenwelt vermittelte – Geschlechterbild eines Berufes besonders entscheidend für die Berufswahl, denn der "richtige" Geschlechtstyp eines Berufes ist für das Selbstverständnis grundlegender als das Ansehen eines Berufes oder individuelle Interessen. Der Prozess des Matchings definiert damit eine Zone akzeptabel erscheinender Berufe für die individuelle Berufswahl junger Menschen (Gottfredson, 2002). Hier zeigt sich gut das Zusammenspiel zwischen vermeintlich individueller Berufswahl und den sozialen Strukturen, innerhalb derer letztendlich auf Basis einer sozio-kulturell definierten vergeschlechtlichten Einschränkung „passender“ Berufe „entschieden“ wird.

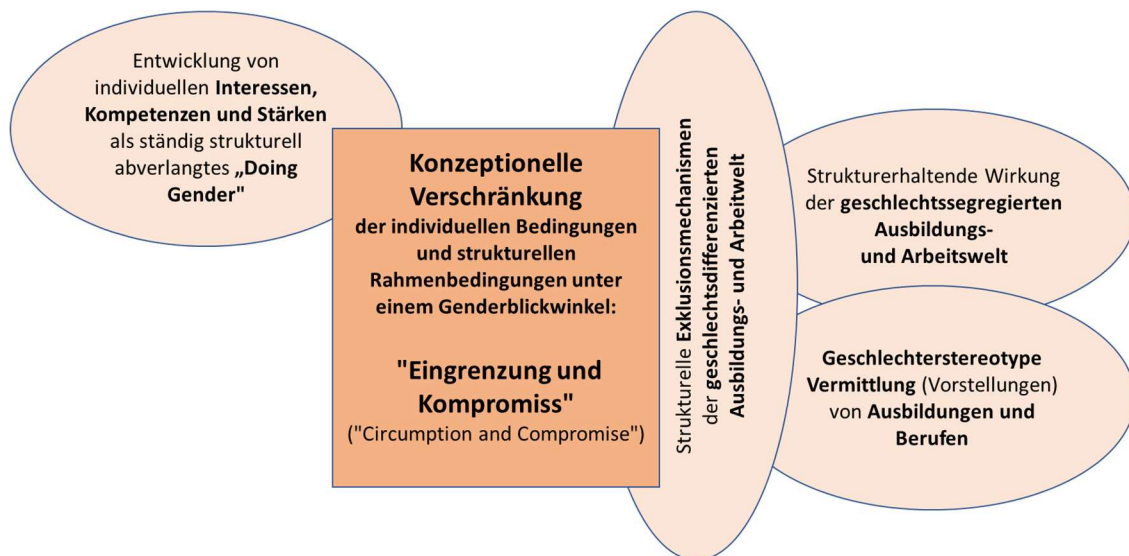
In Anwendung von Gottfredsons Theorie wurde der Einfluss des Geschlechterbildes eines Berufes auf den Prozess der Berufswahl in einer Reihe von Studien bestätigt (z.B. Bubany & Hansen, 2011; Ratschinski, 2009). Darüber hinaus deuten Untersuchungen darauf hin, dass (junge) Frauen ihre Berufswahl noch deutlicher eingeschränkt treffen als junge Männer, weil sie mehr Berufe als für ihr Geschlecht ungeeignet empfinden (Hartung et al., 2005). Aber auch junge Männer treffen einseitige Berufswahlentscheidungen, da bestimmte Berufe einseitig konnotiert sind, etwa soziale Berufe (Budde et al., 2009).

Dieser aus unserer Sicht spannende und für unser Thema treffende Ansatz von Gottfredsons kann in verschiedene Richtungen ausgeweitet werden und zeigt das zutiefst vergeschlechtlichte System auf, in welchem Berufswahl stattfindet.

Wir wollen dies im Folgenden entlang folgender Ebenen skizzieren, die jeweils auch in Konnex mit der Theorie von „Eingrenzung und Kompromiss“ gestellt werden können (siehe Übersicht 2):

- Entwicklung von individuellen Interessen, Kompetenzen und Stärken als strukturell bedingtes „Doing Gender“ (Kapitel 3.2.1)
- Wirkung struktureller Exklusionsmechanismen einer geschlechtsdifferenzierten Ausbildungs- und Arbeitswelt (Kapitel 3.2.3)
 - sowohl in Form der strukturerhaltenden Wirkung einer segregierten „Realität“ (Frauen-/Männeranteile in Unternehmen, Berufen, Ausbildungen, Unternehmenskultur) als auch
 - entlang geschlechterstereotyp vermittelter Ausbildungs- und Berufsbilder (oft „Bilder“ der Realität).

Übersicht 2: Gender und Berufswahl: konzeptionelle Überlegungen im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung

3.2.2 Entwicklung von individuellen Interessen, Kompetenzen und Stärken als strukturell bedingtes „Doing Gender“

Immer wieder wird in Erhebungen auf die größere naturwissenschaftlich-mathematische Affinität von Burschen und die größere Nähe von Mädchen zu Sprache verwiesen. Testungen wie PISA, PIRLS, TIMSS werden auf unterschiedlichen Schulstufen durchgeführt und zumeist relativ unhinterfragt als ein „Beweis“ dafür gesehen, dass es „eben“ unterschiedliche Interessen und Kompetenzen gäbe.

Genderreflektierende Studien gehen dementsgegen davon aus, dass diese (oft nur minimalen aber sehr wirkungsmächtig aufgeblasenen) Unterschiede sozial konstruiert sind, da auf mehreren Ebenen Geschlechterstereotype wirken: Wer wo gefördert und motiviert wird, bei wem welche Kompetenzen gesehen werden und bei wem nicht, ist auch eine Frage von Geschlecht (Bergmann et al., 2014).

Als in diesem Zusammenhang besonders eingängiges Konzept wollen wir den interaktionstheoretischen Ansatz des „Doing Gender“ vorstellen, der bereits in den 80er

Jahren des letzten Jahrhunderts von West und Zimmerman (1987) entwickelt und mit den Arbeiten von Gildemeister & Wetterer (1992) im deutschsprachigen Raum bekannt wurde. In zumeist adaptierten Variationen⁸ findet dieser Ansatz bis heute breite Rezeption innerhalb der Geschlechterforschung. Leitner (2005, S. 1) fasst den Ansatz pointiert so zusammen: „*Geschlecht hat man nicht, sondern man tut es!*“ Oder etwas ausführlicher bei Faulstich-Wieland (2008, S. 674): „*Die konstruktivistisch-interaktionistische Geschlechtertheorie geht davon aus, dass man nicht ein Geschlecht „hat“, also Geschlechterdifferenzen nicht „natürlich“ sind, sondern die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht „erworben“ und dann immer wieder „getan“ wird (doing gender) (West/Zimmerman 1991). In den alltäglichen Interaktionen erfolgt durch die Beteiligten ständig eine Inszenierung bzw. Darstellung von Geschlecht und zugleich eine Zuschreibung der Gleich- oder Gegengeschlechtlichkeit. Beides beruht auf, reproduziert und produziert Wissen um die „Normalität“ der Geschlechterverhältnisse.*“

Für unseren Kontext ist der Prozess des ständigen „doing gender“ insofern relevant als vor allem im schulischen Kontext unterschiedliche Studien die Zusammenhänge zwischen festgestellten geschlechtsdifferenzierten Unterschieden in Leistungen, Interessen und Selbstkonzepten mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Bildern dazu, wer was zu leisten hat und sich wofür interessiert, in Verbindung bringen (etwa Faulstich-Wieland und Scholand 2017, Faulstich-Wieland 2008, Jäckle 2009). Aber auch im Freundes- und Familienkreis erfolgt eine ständige Reproduktion dessen, was als „weiblich“ und was als „männlich“ angesehen wird (Bergmann, Danzer, et al., 2017; Ihsen et al., 2017) – wobei diese Zuschreibungen auch Änderungen unterliegen.

Mit diesen Ansätzen wird der Vorstellung, dass Frauen und Männer aufgrund kulturell-sozialisatorischer Differenzen qua Geschlecht „anders“ sind und „andere“ Interessen haben, eine andere Sichtweise entgegengesetzt: Unterschiede werden in der täglichen Interaktion in Familien und Freundeskreisen, in Schulen, in Unternehmen und in der Freizeit „hergestellt“.

Die enge Verbindung von handwerklich-technischen Berufen mit männlich-konnotierten Eigenschaften hat jedenfalls im Lichte dieser Untersuchungen Einfluss darauf, wem diese Kompetenzen und Interessen „selbstverständlich“ zugetraut werden und bei wem sie nicht ins Bild passen.

Nach wie vor gilt, dass durch das Umfeld Normen und Vorstellungen vermittelt werden, welche auf einem männlich konnotierten Technik-Verständnis basieren. Jedes Feld verfestigt auf seine Art und Weise „(...) [eine] territoriale Grenzziehung einer ‚männlichen‘ Technik (...) [die] über geschlechtstypische Sozialisation, kulturell geformte geschlechtstypische Normalitätsvorstellungen und -unterstellungen sowie institutionelle Regelungen im (all-)täglichen Doing Gender von Männern, Frauen, Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarktorganisationen hergestellt und reproduziert“ (Solga und Pfahl 2009, S. 1). Durch ein permanentes „Doing Gender“ wird Geschlecht ständig neu produziert und ist „das Ergebnis von permanenten wechselseitigen Zuschreibungs-, Wahrnehmungs- und Darstellungspraxen.“ (Tigges, 2008, S. 33). Stabilisiert werden diese Praxen durch ihre Einbettung in ebenfalls zweigeschlechtlich strukturierte Institutionen, wie die Familie, das Schulsystem oder die Arbeitsmärkte (siehe hierzu auch Schneeweiß 2016, S. 12f).

⁸ Etwa die Erweiterung von „doing gender“ auf „doing difference“.

Die Frage ist hier also auch, wie eine geschlechtssensible Interessensfindung und Kompetenzstärkung in den Mittelpunkt rücken kann, die nicht entlang der Geschlechterklischees stärkt und abfragt, sondern offene Prozesse fördert.

3.2.3 Wirkung struktureller Exklusionsmechanismen einer geschlechtsdifferenzierten Ausbildungs- und Arbeitswelt

Während im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurde, welche geschlechtsbezogenen Inszenierungen zweigeschlechtlich strukturierte Institutionen den Individuen abverlangen und welche jeweils „geschlechterangepassten“ individuellen Kompetenzen und Interessen so gefördert werden, soll in diesem Kapitel gezeigt werden, welche strukturellen Exklusionsmechanismen die geschlechtsdifferenzierte Ausbildungs- und Arbeitswelt auf die Berufswahl haben kann.

Strukturerhaltenden Wirkung einer geschlechtersegregierten „Realität“

Wieso – beispielsweise – wählen in Physik ausgezeichnete Schülerinnen signifikant seltener ein physikintensives Berufsfeld als in Physik ausgezeichnete Schüler (vgl. Glaeser et al., 2019)? Und wieso liegen ähnliche Ergebnisse bezüglich Mathematikkompetenz und der Wahl einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) vor (vgl. Salchegger et al., 2017)?

Hier verweisen Studien einerseits darauf, dass durch die geschlechtersegregierte Realität eine ständige Reproduktion derselben erfolgt: Ausbildungszweige mit geringem Frauenanteil, bzw. entsprechende Berufe, wirken für junge Frauen wenig attraktiv (und vice versa) bzw. wird durch den geringen Frauenanteil vermittelt, dass diese hier nicht so erwünscht seien (Bergmann, Danzer, et al., 2017; Lentner, 2017; Schneeweiß, 2016). Die Segregation der Arbeitsmärkte ist auch an der Berufswahl des Umfeldes ablesbar: Mütter arbeiten eher in frauendominierten Berufen, Väter in Männerdomänen, ebenso die Tanten und Onkels oder andere berufstätige Personen, mit denen die Kinder und Jugendlichen im Verlauf ihrer primären Sozialisation in Kontakt kommen. Kinder und Jugendliche wachsen also in einer Welt auf, in der sie und ihre Peers von Anfang an die Segregation der Arbeitswelt internalisieren, so dass die Segregation auch für sie handlungsweisende Wirkung entwickelt (vgl. Boll et al., 2015).

Neben der Wirkung der Sozialisation in einer zweigeschlechtlich strukturierten Gesellschaft und den sich daraus ableitenden Einflüssen auf die Berufsaspirationen gibt es noch weitere Mechanismen, die Frauen auf dem Weg zu einem „Männerberuf“ Barrieren in den Weg stellen. In vielen Bereichen, unter anderem im „technischen“ Bereich, sind Frauen mit unterschiedlichen Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten konfrontiert. Geschlechtsbezogene Zuschreibungspraxen führen etwa dazu, dass Personen nicht anhand ihrer tatsächlichen Qualifikationen beurteilt werden, sondern entlang geschlechtsbezogener Stereotype (Bergmann et al., 2009; Kutzner & Schnier, 2017).

Eine Wahrnehmung, welche jedoch wiederum nicht zwangsläufig bewusst abläuft, sondern als „Unconscious Bias“ (Unbewusste Verzerrung) relevant werden kann (Schaller et al., 2020, S. 2).

Nicht nur bei der Personalauswahl wirken sich geschlechtsbezogene Wahrnehmungs- und Zuschreibungspraxen negativ auf Frauen aus. Einmal im Feld angekommen, werden häufig weiterhin eher Männern zugeschriebene Kompetenzen bei Frauen in Frage gestellt. Dies führt im Zusammenspiel mit teilweise sexistischen Organisationskulturen

(Bergmann, Danzer, et al., 2017, S. 63ff), beispielsweise zu einer bei Frauen weitaus höheren Drop-Out Quote aus technischen Berufen (Schneeweiß, 2016).

Vermittlung geschlechterstereotyper Bilder der Ausbildungs- und Berufsfelder

Als ob nicht schon die Realität exkludierend genug wäre, wird durch die Bewerbung bzw. Bezeichnung der Ausbildungs- und Berufsfelder oft ein weiterer Beitrag dazu geleistet, dass sich Burschen und Mädchen unterschiedlich angesprochen fühlen – trotz mittlerweile zahlreicher Initiativen, hier ein neutraleres Bild zu vermitteln, die aber oft nicht in den Mainstream der Darstellung von Berufen und Ausbildungen aufgenommen werden, wie beispielsweise auch eine aktuelle Analyse von Scambor (2015) in Putz et al (2015) oder eine Analyse von Lins et al. (2008) in Buhr & Hartmann (2008) zeigen.

Die quasi „andere Seite der Medaille“ betrifft also die Feststellung, dass Ausbildungen und Berufe – bzw. zumindest ein gewisser Teil der Ausbildungen und Berufe – nicht neutral dargestellt und vermittelt werden, sondern dass implizite oder explizite geschlechterbezogene Wertigkeiten und Zuschreibungen damit verbunden werden.

Das soziale Umfeld – Eltern, Verwandte, FreundInnen – schöpfen dabei aus ihren eigenen Erfahrungen und reproduzieren, wie sich Berufe ihrer Ansicht nach darstellen, auch wenn die Images und Bilder von Berufen mit der Realität nur am Rande übereinstimmen: DEN Kfz-Mechaniker, der bei seiner Arbeit schmutzig wird, schwer heben muss und herumschraubt, gibt es ebenso wenig wie DIE diplomierte Krankenpflegekraft, die sich um ihre PatientInnen kümmert und dabei über keinerlei technischen Kenntnisse verfügen muss.

Oft sind es geschlechtsstereotype Vorstellungen von Berufen, die an Kinder und Jugendliche vermittelt werden.

Dass diese Bilder bzw. Vorstellungen wirkmächtig sind, wurde in vielen Studien bestätigt. In Bezug auf das Image des MINT-Bereichs haben Untersuchungen in der Schweiz gezeigt, dass nicht nur MINT-Berufe sondern auch mathematische und naturwissenschaftliche Schulfächer als männlich und innerhalb der Männerdomäne wahrgenommen werden (Makarova & Herzog, 2015). Darüber hinaus hat die jüngste Studie bewiesen, dass geschlechtsspezifische Stereotypen in der Wissenschaft das Streben junger Frauen und Männer nach einer MINT-Ausbildung beeinflussen können, indem sie gezeigt hat, dass ein weniger ausgeprägtes männliches Wissenschaftsbild das Potenzial hat, die Wahrscheinlichkeit von MINT-Berufswünschen zu erhöhen (Makarova et al., 2019).

Insgesamt lassen sich Darstellungspraxen von Geschlecht in Form stereotyper Berufsentscheidungen als Ergebnis eines langen, in unterschiedliche Kontexte und Institutionen eingebetteten Sozialisationsprozesses verstehen und tragen ebenfalls zu einer Reproduktion der männlichen Konnotation von Technik bei.

Ihsen et al. (2017) weisen darauf hin, dass das männliche Image von Technik und stark männlich geprägte Fachkulturen den Blick für die sozialen und kreativen Bezüge von MINT-Berufen verstellen und selbst technikinteressierte Mädchen davon abhalten, diesbezügliche Berufswünsche zu entwickeln. Sie zeigen anhand verschiedener Beispiele, wie stark Berufsbezeichnungen das Image von Berufen beeinflussen bzw. umgekehrt, ihren geschlechtsspezifischen Selektionsprozessen entgegenwirken könn(t)en.

3.3 Geschlecht und Technik

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln mögliche Erklärungsansätze dafür präsentiert wurden, warum Geschlecht als soziales Konstrukt Einfluss auf Berufswahlprozesse hat, gilt es in diesem Kapitel noch einige theoretische Überlegungen darzustellen, warum gerade das technische Feld eine „Männerdomäne“ darstellt. Hierzu soll eine soziologische und nicht, wie sonst so oft, eine naturwissenschaftliche Perspektive auf Technologie eingenommen werden, um zu zeigen, dass „*das Stereotyp der »technikfernen« Frau*“ (Schneeweiß, 2016, S. 26) ein Ergebnis sozialer Konstruktionsprozesse ist. Im Anschluss sollen diese Überlegungen noch in den Kontext der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt gesetzt werden.

Die sozialwissenschaftliche Disziplin „Wissenschafts- und Technikforschung“ weist schon seit längerem darauf hin, dass Technologie entgegen der alltagstheoretischen Vorstellung nicht neutral ist und in ihrer Entwicklung nicht einer naturwissenschaftlichen Eigenlogik folgt, sondern auch durch ihre Eingebundenheit in soziale Zusammenhänge – also auch durch die Geschlechterdifferenz – strukturiert ist. Die sozialen Zusammenhänge werden wiederum auch von Technologie geprägt (Wajcman, 2004). Am Beispiel der Robotik zeigt sich etwa, dass Roboter in den Bereichen „Pflege“ oder „Gastronomie“ eher mit weiblichen Attributen versehen sind, Sicherheitsroboter aber eher ein männliches Erscheinungsbild aufweisen (Voss, 2014). Dieses Beispiel zeigt sehr anschaulich, wie Technologieentwicklung von Geschlechterstereotypen beeinflusst wird und diese Stereotypen so auch gleich wieder reproduziert werden.

Es sind jedoch nicht nur spezifische Ausprägungen von Technologie, die entlang von Zweigeschlechtlichkeit ausgestaltet sind, auch Technik an sich ist vergeschlechtlicht – und zwar klar männlich. Dies hängt stark mit den beteiligten AkteurInnen zusammen: männliche Techniker erzeugen eine männliche Technikkultur, die wiederum das Potenzial hat, Frauen „abzuschrecken“ und zu exkludieren. Bei Wajcman (1994) findet sich diesbezüglich in dem Buch „Technik und Geschlecht – die feministische Technikdebatte“ folgendes Zitat:

„Das Maskuline der Technologiekultur ist wesentlich für die Art, in der die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch heute noch reproduziert wird. Indem Männer sich die Kontrolle über die wichtigsten Technologien sichern, verweigern sie Frauen die praktische Erfahrung, von der Erfindungsreichtum abhängt. (...) Wenn Frauen Zugang zu formellem technischem Wissen erhalten, liefert ihnen das allein daher noch nicht die notwendigen Voraussetzungen, um etwas zu erfinden. Erfahrung mit bestehender Technik ist eine Vorbedingung für die Erfindung von neuer Technologie.“ (Wajcman, 1994, S. 39)

Zwar bezieht sich die „geschlechtsspezifische Arbeitsteilung“ hier auf die Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, der Gedanke kann so aber auch auf die Schiefelage in der Verteilung von Frauen auf technische und nicht-technische Berufe übertragen werden. Und auch wenn Frauen im Beruf mit Technologie in Berührung kommen, heißt das noch lange nicht, dass ihnen deswegen zwangsläufig eine Gestaltungsrolle zukommt. Die Analyse der Implementierung neuer Technologien in Warenlagern, Bekleidungsfabriken und Krankenhäusern (Paulitz, 2008) zeigt beispielsweise, dass es hier zu einer neuen Form der Arbeitsteilung kam: „Frauen eignen sich zwar das »Was« der Maschinen an, nicht aber das »Wie«, »Warum« oder »Wozu« und die Männer bleiben jene, die die Maschinen beherrschen, entwickeln und warten.“ (Schneeweiß, 2016, S. 29f).

Dieser (sehr) kurze Einblick in die feministische Wissenschafts- und Technikforschung soll deutlich machen, dass „*wissenschaftlich-technisches Wissen und die sozialen Vorstellungen von der Technik (...) als Ergebnis historischer Prozesse und alltäglicher*

Handlungsvollzüge (doing gender) geschlechtlich aufgeladen“ (Paulitz, 2007, S. 33) sind und dadurch zur geschlechtsbezogenen Segregation der Arbeitswelt beitragen. Die feministische Wissenschafts- und Technikforschung macht jedoch nicht nur Mechanismen hinter der Beharrlichkeit von geschlechtsbezogener Segregation in der Arbeitswelt sichtbar, sie stellt außerdem klar, dass es sich bei diesen Mechanismen nicht um Naturgesetze handelt, sondern um soziale Konstrukte. Dies wird vor allem bei einem Blick in die Vergangenheit sichtbar:

Heutzutage gelten Informatik und Programmieren als männliche Domänen. Das war jedoch nicht immer so. Um 1945 war das Programmieren in den USA noch eine Tätigkeit, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt wurde. Damals war die Tätigkeit in diesem Bereich jedoch nicht, wie heute, mit hohem Prestige und guter Bezahlung verbunden. Dies änderte sich erst nach dem zweiten Weltkrieg, als die Programmiererinnen von männlichen Arbeitskräften verdrängt wurden. Der wichtige Beitrag der Frauen bei der Entwicklung von Computern ist heute weitestgehend unbekannt (Oliveira, 2017, S. 22f). Dieses Beispiel zeigt, dass die Segregation der Arbeitswelt stark mit dem historisch-gesellschaftlichen Kontext (einem Arbeitskräftemangel und dem Entstehen des neuen Berufsfeldes „Computing“) zusammenhängt.

Diese Erkenntnis ist nicht nur im Allgemeinen für die, in der vorliegenden Studie behandelte Fragestellung von Relevanz. Aktuell kommt es mit der Digitalisierung der Arbeitswelt aber auch in allen anderen Sphären des Lebens zu einer neuen Kontextsituation, die, wie schon weiter oben gezeigt, nicht aus einer rein technologischen, sondern auch aus einer soziologischen Perspektive betrachtet werden muss. Demnach gilt es auch zu untersuchen, ob – und wenn ja, wie – sich Geschlechterungleichheiten durch die Digitalisierung reproduzieren oder abgeschwächt werden beziehungsweise welche Rolle Geschlechterungleichheiten in einer zunehmend digitalisierten Welt spielen. Hierbei wurden unter anderem schon die beiden folgenden Anzeichen einer Reproduktion beschrieben:

- Im Digitalisierungsdiskurs kommt es zu einer Reproduktion klassischer Geschlechterrollen bezogen auf Technologie, indem Frauen als Anwenderinnen und Männer als Gestalter dargestellt werden (Bergmann, Lechner, et al., 2017, S. 17ff). Auch in der Art und Weise, wie der Mangel an weiblichen Facharbeitskräften im technischen Bereich und die Beschäftigungschancen von Frauen im Digitalisierungsdiskurs behandelt wird, trägt zu einer solchen Reproduktion bei (Bergmann, Lechner, et al., 2017, S. 21ff).
- Der starke Fokus auf den Produktionssektor (Schlagwort „Industrie 4.0“) und auf den Informations- und Kommunikationsbereich als digitalisierungsrelevante, weil technische Branchen im Zuge des Digitalisierungsdiskurses führt dazu, dass Beschäftigte aus frauendominierten Branchen weniger als Zielgruppe von Förderungen – etwa zur Fortbildung in für die Arbeitsplatzsicherheit relevanten Qualifikationen – gesehen werden (Primminger & Bergmann, 2020, S. 17). Ein solcher „Blind Spot Gender“ stellt eine strukturelle Benachteiligung von Frauen dar.

Es gibt aber auch Aspekte der Digitalisierung, die aus gleichstellungsorientierter Perspektive Grund zum Optimismus bieten:

- Der zunehmende Fachkräftemangel in der Informations- und Kommunikationstechnologie könnte dazu führen, dass die Segregation des Arbeitsmarktes zumindest in diesem Bereich brüchig werden könnte. Kutzner (2017) zeigt anhand zweier Beispiele (RichterInnen in Nordrhein-Westfalen und Feuerwehr in Dortmund), dass dies durchaus eintreten kann. Ob ein solcher Wandel jedoch bestehen bleibt, wenn der Fachkräftemangel überwunden ist, und wie die Arbeitsteilung sich innerhalb

des vorher segregierten Bereichs geschlechtsbezogen entwickelt, bleibt im Falle des Eintritts eines solchen Szenarios zu beobachten (Kutzner, 2017, S. 23).

- Die Digitalisierung kann als Anlass zum Führen einer „breiten gesellschaftlichen Grundsatzdebatte zur Zukunft der Arbeit“ (Oliveira, 2017, S. 71) mit dem Ziel einer „Angleichung der Arbeitswelt an die Anforderungen vielfältiger (bisher oft weiblicher) Lebens- und Erwerbsbiografien“ (ebd.) oder einer Aufwertung von personenbezogenen Dienstleistungen genutzt werden. Ein solches Vorhaben kann vor allem dann Erfolg haben, wenn die beteiligten AkteurInnen die Annahme einer „neutralen Technologie“ über Bord werfen und das Zusammenspiel von Geschlechterungleichheiten und Ausgestaltung sowie Auswirkung von Technologie thematisieren.

Für detaillierte Ausführungen zum Thema „Geschlecht und Digitalisierung“ sei an dieser Stelle auf die Expertise von Pimminger und Bergmann (2020) verwiesen. Festzuhalten ist zum Abschluss jedenfalls, dass die enge Verknüpfung der Digitalisierung der Arbeitswelt mit Technologie vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen zu „Technologie und Geschlecht“ Themen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern im technischen Feld wohl kaum an Aktualität einbüßen werden. Dementsprechend wichtig ist es, dass auf so vielen Ebenen wie möglich Interventionsversuche unternommen werden, um die Kultur der männlichen Technik aufzubrechen. Welche Ansatzpunkte sich hierzu anbieten, soll im folgenden Kapitel behandelt werden.

3.4 Zusammenschau möglicher Ziele und Ansatzpunkte für eine geschlechtsoffene Berufswahl

Auf Basis der zusammengetragenen Puzzlesteine, die – neben vielen anderen Faktoren – eine Rolle dabei spielen, dass Ausbildungs- und Berufswahlprozesse noch immer entlang bestimmter geschlechterkonnotierter Vorstellungen verlaufen, können zwei grundsätzliche strategische Ansatzpunkte skizziert werden:

- Einerseits stellt sich die Frage, wie die relevanten AkteurInnen insgesamt dazu motiviert und ermächtigt werden können, Berufs- und Ausbildungsprozesse zu unterstützen, die nicht entlang enger Geschlechtervorstellungen verlaufen. Damit ist die Frage adressiert, wie Berufsorientierungsprozesse insgesamt gendersensibler angelegt werden können, sei es im schulischen Kontext, in Angeboten des Arbeitsmarktservice, im familiären bzw. privaten Umfeld oder in Initiativen von Unternehmen etc.
- Andererseits sind angesichts der real existierenden Geschlechterungleichheiten ausgleichende Ansätze sinnvoll, um bestehende Schief lagen schrittweise zu entschärfen und „neue“ Realitäten zu schaffen – geschlechtssensible Ansätze also, die gegen „den Mainstream“ und geschlechterrollenstabilisierende Faktoren wirken, welche vor allem im Umfeld der Jugendlichen (Schule, Eltern, Peers, Arbeitsmarkt) anzusiedeln sind.

Jedenfalls wird vor dem oben kurz skizzierten Hintergrund deutlich, dass die Frage der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen nicht losgelöst von der Frage einer generellen Einbettung in genderoffene Berufswahlprozesse diskutiert werden und auch nicht nur auf die direkte Förderung von Frauen und Mädchen abzielen kann – beispielsweise mittels einzelner Initiativen –, sondern das Umfeld und strukturelle Faktoren einzubeziehen sind.

Inhaltlich können in Anlehnung an die in Kapitel 3.2 vorgestellte Berufswahltheorie „Eingrenzung und Kompromiss“ von Gottfredson, welche einen Brückenschlag zwischen individuellen und gesellschaftlichen Faktoren versucht, und an die daran anschließenden Ausführungen folgende Zielsetzungen für Ansätze abgeleitet werden, die darauf abzielen, ausgeglichene Bildungs- und Berufswahlprozesse zu unterstützen bzw. inhaltlich konkret zu einer Erhöhung des Anteils von jungen Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen beizutragen (siehe auch Übersicht 3):

- Im Kontext der Förderung und Sichtbarmachung von als „geschlechtsuntypisch“ eingestuften Interessen, Kompetenzen und Stärken sollte ein besonderer Fokus darauf gelegt werden, die Entwicklung von technischen bzw. naturwissenschaftlichen und digitalisierungsrelevanten Kompetenzen bei Mädchen und jungen Frauen zu fördern, um diese als „Ihres“ betrachten zu können.
- Im Kontext einer Anpassung der Ausbildungs- und Arbeitswelt an vielfältige und nicht nur auf jeweils ein Geschlecht „passende“ Lebens- und Erwerbsbiographien sollte ...
 - die Schaffung „neuer Realitäten“ unterstützt werden, um den Frauenanteil in konkreten technischen, naturwissenschaftlichen sowie digitalisierungsrelevanten Ausbildungen, Berufen und Unternehmen zu erhöhen und
 - damit Hand in Hand gehende Initiativen zum Abbau einseitiger Beschreibungen, Bezeichnungen und des Verständnisses dieser Ausbildungen und Berufe gesetzt werden – zumal diese oft nicht der Realität entsprechen, sondern teilweise sogar ein überzeichnetes Bild dieser wiedergeben.

Diese Zielrichtungen können ein inhaltliches Raster sowohl für die Konzeption als auch die Überprüfung der Wirkung etwaiger Ansätze und Maßnahmen bieten und mit jeweils unterschiedlichen Interventionsebenen und einzubeziehenden AkteurInnen verknüpft werden.

Übersicht 3: Mögliche Ziele und Ansatzpunkte für eine geschlechtsoffene Berufswahl: Fokus auf Frauen in technischen Berufen



Quelle: eigene Darstellung

Deutlich wird jedenfalls, dass es bei der Frage nach der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen nicht nur darum gehen kann, bei „den Mädchen“ anzusetzen – wie dies häufig der Fall ist –, sondern das ganze Umfeld in seiner Komplexität zu adressieren ist.

4 Konkretisierung von Interventionsfeldern

Nachdem in dem vorigen Kapitel auf allgemeiner Ebene die (Re-)Produktion von geschlechterspezifisch segregierten Berufswahl- und Arbeitsmarktmustern thematisiert wurde, wollen wir in weiterer Folge vertiefend auf verschiedene Ansätze eingehen, um dieser geschlechterspezifischen Segregation entgegenzuwirken. Dazu sind folgende Fragen handlungsleitend:

- Welche Ansätze können auf individueller Ebene identifiziert werden, richten sich also beispielsweise direkt an Mädchen und (junge) Frauen, um diese dabei zu unterstützen, technische Kompetenzen und Interessen zu entwickeln, zu entdecken und sich auf entsprechende Ausbildungen und Berufsfelder einzulassen? Welche Ansätze können BeraterInnen, Lehrkräfte oder Eltern dabei unterstützen?
- Welche Ansätze richten sich an jene, die im engeren oder weiteren Sinn junge Frauen dabei beraten, welche Ausbildungen oder Berufe für sie die „richtigen“ sein können – wie kann hier eine Beratung zu technischen Berufen und Ausbildungen stattfinden, die nicht auf Geschlechterstereotypen beruht? Welche Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen, -inhalte und -bilder wären hier unterstützend? Wie können hier etwa Lehrkräfte, Eltern, arbeitsmarktpolitische BeraterInnen und EntwicklerInnen von Ausbildungen unterstützt werden?
- Welche Ansätze wirken auf struktureller Ebene, setzen also beispielsweise bei Unternehmen an und unterstützen diese dabei, eine gendergerechte Personalpolitik und Organisationskultur aufzubauen, in der sich Frauen wie Männer angesprochen und willkommen fühlen?

Um diese Fragen zu beantworten, wollen wir auf ausgewählte Interventionsfelder näher eingehen. Unter Interventionsfeldern verstehen wir eine soziale Sphäre, in der gezielte Maßnahmen der Berufsorientierung (allgemein und spezifisch für Mädchen und junge Frauen) gesetzt werden. Implizit wohnt dem Begriff „Interventionsfeld“ eine Wertung inne: Das empirische beobachtete geschlechtsspezifisch segregierte Berufswahlverhalten wird als ein normativ nicht erwünschter Zustand definiert, dem durch eine gezielte Intervention entgegengewirkt werden soll.

Im Folgenden sollen insbesondere drei wesentliche Interventionsfelder näher betrachtet werden:

- die Pflichtschule, mit Fokus auf die letzten Schulstufen (in denen Berufsorientierungsunterricht stattfindet)
- Betriebe
- arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Einflussbereich des AMS

Diese Felder sind rein analytische Kategorien, die nicht durchgängig trennscharf sein können, da viele Maßnahmen in Kooperation umgesetzt werden bzw. institutionelle Schnittstellen voraussetzen. So können etwa Schnuppertage in Betrieben von der Schule organisiert werden. Die folgende Strukturierung bei der Darstellung der Interventionsfelder folgt daher dem „Best Fit“-Prinzip. Der Fokus richtet sich dabei auf den Übergang zwischen der Pflichtschule und dem weiteren Berufswahlverhalten, d.h. eine eventuelle spätere Studienwahl liegt nicht im Blickwinkel dieses Projektes.

Die jeweiligen Interventionsfelder sollen anhand der folgenden Struktur dargestellt werden. Zu Beginn werden für jedes Interventionsfeld spezifische Charakteristika anhand einschlägiger Literatur (dazu zählen v.a. Theorie zur Berufswahlorientierung, empirische Forschungsergebnisse und wissenschaftliche Begleitungen bzw.

Projektevaluierungen) hervorgehoben. Daraus werden in weiterer Folge konkrete Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Interventionsfeldes abgeleitet. Am Ende jedes Kapitels werden Good-Practice-Beispiele dargestellt. Es wurden dabei einige wenige Zugänge ausgewählt, die qualitativ besonders hochwertig erscheinen. Diese Reihung in der Darstellung liegt darin begründet, dass zwar viele Projekte in diesem Handlungsfeld durchgeführt werden, jedoch nur ein Bruchteil davon wissenschaftlich begleitet bzw. evaluiert wurde. Es wurde daher davon abgesehen, aus der bloßen Praxis Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Konkrete Maßnahmen in den jeweiligen Interventionsfeldern können sich auf verschiedene Zielgruppen beziehen, wie beispielsweise direkt auf die jungen SchülerInnen oder spezifisch auf junge Mädchen und Frauen, AkteurInnen der Berufsorientierung (wie LehrerInnen, BeraterInnen) sowie auf weitere Zielgruppen (etwa Schulstandort, Betriebe).

Schließlich muss in der Darstellung noch differenziert werden zwischen mono- und koedukativen Konzepten bei der Maßnahmengestaltung. Mit monoedukativen Konzepten ist gemeint, dass sich Maßnahmen direkt an die Gruppe der jungen Mädchen und Frauen richten. Koedukative Ansätze fokussieren in diesem Kontext unabhängig vom Geschlecht auf den Bereich der technischen Berufe. Auch solche Konzepte können bewusst geschlechtssensibel gestaltet sein, zumindest aber können auch junge Mädchen und Frauen davon profitieren im Sinne eines positiven Beitrags zur Entwicklung der Berufswahlkompetenz, selbst wenn sie nicht explizit als eigene Zielgruppe definiert werden.

Teil II: Forschungsstand und Good-Practice-Beispiele in Schule, AMS und Unternehmen: Erkenntnisse aus der Literatur

5 Interventionsfeld Schule: Forschungsstand, Gelingensbedingungen und Good Practice

Die Schule gilt als zentraler Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten entlang unterschiedlichster Differenzierungskategorien. Beim Geschlecht handelt es sich um eine zentrale Kategorie dieser Art, denn die Ungleichheit entlang dieser führt, neben Machungleichheiten und Segregationsstrukturen in unterschiedlichsten Bereichen, auch zum Mangel an Frauen in technischen Berufen. Dementsprechend sinnvoll ist es, in dieser Institution Interventionen zu setzen, möchte man mehr Mädchen und jungen Frauen eine Karriere in einem technischen Beruf ermöglichen.

Im Folgenden sollen in einem ersten Schritt der Forschungsstand zu den Mechanismen der Reproduktion von Geschlechterungleichheiten in der Institution Schule und die Auswirkungen hiervon auf die Technikaffinität von Mädchen aufgearbeitet werden, um danach Handlungsempfehlungen aus der Literatur abzuleiten. In einem dritten Schritt werden Good-Practice-Beispiele für Interventionsprogramme in der Institution Schule präsentiert und es wird geprüft, inwiefern diese die aus der Literatur abgeleiteten Handlungsempfehlungen bereits umsetzen. In einem kurzem Zwischenresümee werden die Erkenntnisse schließlich kurz zusammengefasst.

5.1 Forschungsstand

5.1.1 Mechanismen der Reproduktion

Die Institution Schule wird oft als einer der wichtigsten Schauplätze der Herausbildung von Geschlechterungleichheiten – und somit auch der damit einhergehenden Probleme bei der Begeisterung von Mädchen für technische Berufe – beschrieben (Ihsen et al., 2017, S. 28ff). Die mit dem sozialen Geschlecht verknüpften Unterschiede in der Technikaffinität zwischen Mädchen und Buben sind nicht von Schulantritt an bemerkbar. Zu Beginn der schulischen Laufbahn sind Kinder beider Geschlechter noch gleichgut in den Fächern „Mathematik“ (später „männlich konnotiert“) und „Lesen“ (später „weiblich konnotiert“). Beim Übergang zu Sekundarstufe 1 zeigen sich schon deutliche „Leistungs-“Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Jugendlichen in naturwissenschaftlichen Fächern, wobei sich diese in der Sekundarstufe 2 wieder ausgleichen. Hier sind die Noten von Mädchen und Buben wieder in etwa auf dem gleichen Niveau. Es zeigt sich jedoch, dass zu diesem Zeitpunkt getroffenen Bildungswegentscheidungen – in diesem Fall die Wahl des Studiums – nicht anhand der (objektiv messbaren) Noten und der damit gemessenen Leistung in naturwissenschaftlich-technischen Schulfächern getroffen werden. Mädchen wählen nach Abschluss der Sekundarstufe 2 deutlich seltener ein MINT-Studium als ihre männlichen Kollegen. Studien zeigen, dass die Selbsteinschätzung der naturwissenschaftlich-technischen Kompetenzen bei Mädchen deutlich geringer ausfällt als bei Buben, und begründen diese Schiefelage damit (Ihsen et al., 2017, S. 28ff). Wie kommt diese geschlechtsbezogene Ungleichheit im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu Stande und welche Rolle spielt die Institution Schule in diesem Zusammengang? Im Folgenden soll ein möglicher Erklärungsansatz dargestellt werden.

Die Mechanismen hinter der Reproduktion von „klassischen“ Geschlechterrollen im Schulalltag wurden bereits in zahlreichen Studien thematisiert. Eine hierbei immer

wieder angewandte Theorie zur Erklärung dieser Reproduktion ist der, schon in Kapitel 3.2.1 dargestellte, interaktionstheoretische Ansatz des „Doing Gender“ (West & Zimmerman, 1987). In diesem wird der Prozess der sozialen Konstruktion des Geschlechts beziehungsweise die Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht als Ergebnis der „*Art und Weise, wie wir [mit dem Ziel] handeln, als Mann oder Frau wahrgenommen und akzeptiert zu werden*“ (Kosuch, 2010, S. 21) gesehen. Diese Handlungen finden in der alltäglichen Interaktion statt; die (Selbst-)Zuteilung von Geschlecht wird also in der alltäglichen Interaktion vollzogen. Meist ist diese alltägliche Interaktion eingebettet in ein institutionelles Setting mit eingeschriebener Geschlechterdifferenz, wie die Familie, der Arbeitsmarkt oder eben die Schule. Das in der alltäglichen Interaktion praktizierte Doing Gender wird den Individuen zum einen durch die geschlechtsdifferenzierenden Institutionen abverlangt, zum anderen stabilisiert die Inszenierung der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht über das Einnehmen klassische Geschlechterrollen sowie über die Ausübung entsprechender Handlungen auch den Status Quo der Institution. Der Beitrag zur Strukturierung von Gesellschaft durch die jeweilige Institution entlang der Differenzierungskategorie „Geschlecht“ wird so aufrechterhalten (Tigges, 2008, S. 32f). Über diese Wechselwirkung reproduzieren und stabilisieren sich Geschlechterstereotypen auch im schulischen Setting.

Die Gesellschaft und ihre Institutionen sind also zweigeschlechtlich strukturiert und verlangen den AkteurInnen geschlechtsbezogene Inszenierungs- und Wahrnehmungspraktiken ab. Eine weitere im Zusammenhang der Zielsetzung der vorliegenden Studie wichtige Prämisse des Doing-Gender-Ansatzes ist nun, dass auch Objekten, beziehungsweise Artefakten ein Geschlecht zugewiesen werden kann (Tigges, 2008, S. 38). Dies wird am Beispiel der Konnotation von Technik mit Männlichkeit deutlich. Die „(...) *symbolische Repräsentation von Technik ist eindeutig vergeschlechtlicht*“ (Wajcman, 2002, S. 278). Die Beschäftigung mit und das Interesse an Technik können im Sinne des Doing-Gender-Ansatzes als Inszenierungsstrategie der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht beziehungsweise als Merkmal für die Wahrnehmung der betreffenden Person als männlich verstanden werden. Institutionen, in denen die Inszenierung von Geschlecht zum Alltag gehört, bringen – folgt man der Denkart des Doing Gender – deshalb die Möglichkeit einer Beeinflussung der Haltung der Beteiligten gegenüber Technik durch das Abverlangen geschlechtsbezogener Inszenierungs- und Wahrnehmungsstrategien mit sich.

Die Schule ist eine solche Institution. In einem koedukativen Schulsystem ergeben sich den Kindern und Jugendlichen ständig Möglichkeiten, die Geschlechterdifferenz im Schulalltag durch die Inszenierung von Weiblichkeit beziehungsweise Männlichkeit zu reproduzieren. Hierbei spielen Prozesse des „Sich vom anderen Geschlecht Abgrenzens“ aber auch des „Sich (entlang der heteronormativen Matrix) ineinander Verliebens“ eine wichtige Rolle. Die Aufrechterhaltung der geschlechtsbezogenen Handlungsmuster wird zwar in manchen Situationen unterbrochen, spielt aber trotzdem eine wichtige Rolle bei der Strukturierung des Schulalltags. Auch dem Verhalten des Lehrpersonals kommt hierbei eine wichtige Rolle zu (Faulstich-Wieland et al., 2009, S. 216ff). Das Feld, in dem die Kinder und Jugendliche in Form von Schulfächern mit dem Themengebiet Technik in Berührung kommen, ist also geprägt von geschlechtsbezogener Inszenierung. Folgt man der Argumentationslogik des Doing Gender, so liegt hier ein Grund für das tendenziell geringere Interesse von Mädchen an Technik mit sämtlichen Auswirkungen auf zukünftige Bildungswegentscheidungen.

Da Technik auf symbolischer Ebene männlich – also im Umkehrschluss auch nichtweiblich – besetzt ist, widerspricht das Interesse an Technik einer „erfolgreichen“

Inszenierung von Weiblichkeit. „*Kinder und Jugendliche [zeigen] Interesse oder Leistungsbereitschaft nur in solchen Unterrichtsfächern, die sie als relevant für die Definition der Person erachten, die sie gerne sein wollen und nach außen kommunizieren wollen*“ (Hannover & Kessels, 2002, S. 343). Unter anderem über derartige Prozesse der geschlechtsbezogenen Selbstinszenierung als „technikaffiner Mann“ oder als „nicht-männliche“ und deshalb „nicht-technikaffine Frau“ reproduzieren sich Vorstellungen von „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Betätigungs- und Interessensgebieten in der Institution Schule. Sich hieraus ergebende Effekte auf Bildungswegentscheidungen sowie auf die Berufsaspiration und -wahl tragen zur ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche (technische und nicht-technische) Berufsgruppen bei. Im folgenden Kapitel soll dargestellt werden, wie der von staatlicher Seite gesetzte Rahmen für Interventionen unter dem Begriff der Berufsorientierung konzipiert ist.

5.1.2 Berufsorientierung als Rahmen für Interventionsstrategien gegen die Reproduktion von „klassischen“ Geschlechterrollen in der Schule

Unter anderem um den im vorangegangenen Kapitel dargestellten Reproduktionsprozessen von Geschlechterungleichheiten im Bildungssystem entgegenzuwirken, wird unter dem Kürzel *ibobb* (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) versucht, Einfluss auf die Berufswahlprozesse von Schülerinnen zu nehmen, wobei das Aufbrechen „klassischer“ Geschlechterrollenbilder jedoch nur einen Teilaspekt darstellt. Die Zielsetzung bezüglich der Befreiung von Bildungswegs- und Berufsentscheidungen beeinflussenden Strukturen ist laut Website des Bundesministeriums wie folgt festgelegt:

„Entscheidungen über Bildungs- beziehungsweise Ausbildungswege sollen entlang der Begabungen und Talente, unabhängig vom familiären, sozialen und regionalen Hintergrund sowie unabhängig vom Geschlecht getroffen werden.“⁹

Erreicht werden soll dieses Ziel durch unterschiedliche Berufsorientierungsangebote. Zu diesen Angeboten zählen der Berufsorientierungsunterricht mit Schwerpunkt auf die 7. und 8. beziehungsweise 11. und 12. Schulstufe sowie praxisnahe Erfahrungen in Projekten und Realumgebungen. Für die 7. und 8. Schulstufe wird vom zuständigen Ministerium empfohlen, der Berufsorientierung 30 Unterrichtseinheiten zu widmen. Außerdem sollen alle SchülerInnen in der 7. oder 8. Schulstufe ein BerufsInfoZentrum (BIZ) der Sozialpartner oder des Arbeitsmarktservice besuchen. In der 8. Schulstufe sind des Weiteren fünf Tage individuelle Berufs(bildungs)orientierung möglich. In dem auf der Website des Ministeriums einsehbaren Dokument „ZIELBILD für die schulische Umsetzung auf der 1. bis 13. Schulstufe“, in dem berufsorientierungsbezogene Maßnahmen auf den AkteurInnenebenen SchülerInnen, LehrerInnen, Schule/SchulleiterInnen sowie Eltern formuliert sind, findet sich auf der Ebene der SchülerInnen in allen Zeiträumen, also von der 1. bis zur 4. Schulstufe, von der 5. bis zur 8. Schulstufe sowie von der 9. bis zur 12./13. Schulstufe, ein Punkt zur Auseinandersetzung mit Geschlechtsstereotypen im Beruf.

Wie genau die Berufsorientierung umgesetzt wird (z. B. als eigenes Fach, integrativ, projektorientiert), ist nicht festgelegt, sondern kann von den Schulen selbst bestimmt werden. Diese Autonomie bezüglich der Umsetzung von Berufsorientierung

⁹ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html> (zuletzt abgerufen am 23.09.2020)

ermöglicht, dass sich die Ausgestaltung deutlich nach Schultyp unterscheidet. Bezüglich der 8. Schulstufe sticht hierbei besonders der Unterschied zwischen allgemeinbildenden Pflichtschulen (APS, Hauptschulen und Mittelschulen) und allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) ins Auge. Während im Jahr 2017 nur 7% der AHS-SchülerInnen angeben, sich im Rahmen eines eigenen Unterrichtsfaches mit Berufsorientierung auseinandergesetzt zu haben, beträgt der Anteil der APS-SchülerInnen mit Berufsorientierung als eigenem Schulfach 76% (Baumegger et al., 2019, S. 274). Auch der Anteil von Teilnehmenden an anderen Berufsorientierungsangeboten, wie dem Absolvieren von Berufspraktika, dem Besuch von Berufsinformationsmessen oder Betriebsbesuche beziehungsweise an Schnuppertagen in Betrieben, ist in APSen deutlich höher als in AHSen, wohingegen das Ausfüllen eines Fragebogens zum Herausfinden der eigenen Interessen zur Berufsorientierung an den unterschiedlichen Schultypen mehr oder weniger gleich oft vorkommt (Baumegger et al., 2019, S. 277).

Eine Gegenüberstellung der Berufsorientierungssysteme in Deutschland, Österreich und der Schweiz findet sich bei Schröder (2020). In dieser Abhandlung wird das österreichische Modell der berufsorientierungsbezogenen Ausbildung des Lehrpersonals als „überzeugend wirkend“ beschrieben (Schröder, 2020, S. 116).

Nachdem die Verankerung der Berufsorientierung im österreichischen Schulsystem dargestellt wurde, sollen in weiterer Folge einige Aspekte zur Gestaltung diesbezüglicher Ansätze dargestellt werden.

5.1.3 Aspekte bei der Umsetzung von Berufsorientierung

Im vorangegangenen Kapitel wurde gezeigt, dass Berufsorientierung in unterschiedlichen Schultypen unterschiedlich organisiert sein kann und dass es unterschiedliche Möglichkeiten gibt, Berufsorientierung zu gestalten (z. B. als eigenes Fach, integrativ, projektorientiert). Außerdem wurde gezeigt, dass Geschlechtssensibilität in der Berufsorientierung von Seiten des Ministeriums vorgesehen ist. Nun sollen anhand einer Literaturrecherche einige Aspekte bezüglich der konkreten Ausgestaltung von geschlechtergerechter Berufsorientierung diskutiert werden.

Der erste Aspekt der Ausgestaltung von geschlechtssensibler Berufsorientierung ist der Zeitpunkt, zu dem mit dieser begonnen wird. Die diesbezügliche Meinung in der Literatur ist weitgehend eindeutig: Geschlechtsbezogene Berufszuschreibungen (Ziegler et al., 2020, S. 417) beziehungsweise die Verknüpfung von Technik mit Männlichkeit und die Unterschiede der Selbsteinschätzung bezüglich der technischen Fähigkeiten entlang der Differenzkategorie „Geschlecht“ zuungunsten der Mädchen (Endepohls-Ulpe, 2011, S. 40ff) sowie Unterschiede bezüglich des Interesses an Technik (Virtanen et al., 2012, S. 64) lassen sich schon deutlich vor der 8. Schulstufe beobachten. Bei der Evaluierung eines Workshops, der Mädchen für technische Beruf motivieren sollte, zeigte sich beispielsweise, dass die Teilnehmerinnen sich nach Teilnahme am Workshop umso öfter einen Technikerinnenberuf vorstellen konnten je jünger sie bei der Teilnahme waren. Die jüngsten Teilnehmerinnen besuchten zum Zeitpunkt des Workshops gerade die 5. Schulstufe (Erharter & Bali, 2012, S. 57).

Früh anzufangen alleine reicht jedoch nicht aus. Besonders wichtig für die Berufsorientierung ist eine altersgerechte Gestaltung: Bei einer Evaluierung des Girls' Day in Deutschland zeigte sich, dass eine solche auch eine höhere Zufriedenheit mit dem Angebot mit sich brachte, MINT-Berufe nach der Teilnahme für die Mädchen als zukünftiger Beruf eher vorstellbar waren und die Attraktivität des Betätigungsfeldes „MINT“ für die Teilnehmerinnen stärker gesteigert wurde. Verglichen wurde hier mit

Angeboten, bei denen eine altersgerechte Gestaltung keine Rolle in der Planung spielte. (Wentzel, 2014a, S. 161).

Der zweite Aspekt, der in der Literatur als Erfolgsfaktor für geschlechtssensible Berufsorientierung diskutiert wird, ist jener der „Role Models“ (Rollenvorbilder). Hierbei handelt es sich um den vermutlich am häufigsten behandelten Aspekt in der Literatur.

„Role Models sind soziale Rollenvorbilder, mit denen sich die jungen Frauen auf der einen Seite identifizieren können, und die auf der anderen Seite bereits einige Schritte in eine Richtung gegangen sind, die sich die jungen Frauen im Prinzip vorstellen können, sich allerdings noch nicht zutrauen. Role Models motivieren, weil sie Möglichkeiten aufzeigen und im besten Fall Spaß an der Sache vermitteln. Sie senken die Hemmschwellen, weil sie zeigen, dass beispielsweise ein Studium der Elektrotechnik trotz der inhaltlichen Komplexität und der Sonderstellung als Frau leistbar ist. Und sie machen Mut, weil sie aus ihrer Erfahrung berichten, dass Hürden überwunden werden können.“ (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 135)

Die Wirksamkeit von Rollenvorbildern in der Berufsorientierung konnte beispielsweise bei einer Evaluierung des Girls' Day in Deutschland nachgewiesen werden: Waren Frauen unter den Betreuungspersonen, so kam es zu einer höheren Identifikation mit der besuchten Organisation durch die teilnehmenden Mädchen. Die Identifikation wurde über den Wunsch nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz in der Organisation operationalisiert. Eine allgemeine Steigerung des MINT-Interesses konnte durch die Rollenvorbilder jedoch nicht beobachtet werden (Wentzel, 2014b, S. 113); in diesem Bereich zeigten sich andere Aspekte als wirksamer.

Bei der Auswahl von Rollenvorbildern ist jedoch ebenfalls Fingerspitzengefühl gefordert. Hierauf wird in den Handlungsempfehlungen (Kapitel 5.1.2) genauer eingegangen. Vorab sei diesbezüglich jedoch schon einmal folgendes gesagt: *„Ob MINT-Frauen [jedoch] von Schülerinnen als Rollenmodell wahrgenommen werden, hängt z.B. davon ab, inwieweit Mädchen sie als ihrer eigenen Person ähnlich wahrnehmen und ob sie die Erfolge der jeweiligen Frauen als grundsätzlich erreichbar für ihr eigenes Leben betrachten“ (Funk, 2014b, S. 103).*

Der dritte Aspekt ist die geschlechtliche Zusammensetzung der Zielgruppen in der Berufsorientierung; hierbei handelt es sich um den in der Literatur vermutlich am kontroversesten diskutierten Aspekt von geschlechtssensibler Berufsorientierung. In diesem Zusammenhang wird zwischen monoedukativen und koedukativen Ansätzen unterschieden. Bei monoedukativen Ansätzen werden Buben und Mädchen für den Zeitraum der Berufsorientierungsprogramme voneinander getrennt, während bei koedukativen Ansätzen keine Trennung nach Geschlecht stattfindet. Prinzipiell ist das öffentliche Schulwesen in Österreich seit 1972 koedukativ organisiert (mit wenigen Ausnahmen, wie beispielsweise dem Turnunterricht), wobei für diesen Schritt gleichstellungsorientierte Motive ausschlaggebend waren.

Bezüglich der Interventionsmöglichkeiten, um Mädchen für „typisch männliche“ Interessensgebiete zu begeistern, ist die Meinung zu monoedukativen Berufsorientierungsangeboten ambivalent. Während bei koedukativen Berufsorientierungsangeboten die Gefahr besteht, dass Buben aufgrund ihrer Inszenierung von Geschlecht mehr Raum einnehmen beziehungsweise die Mädchen in die Position bringen, sich durch die Inszenierung von Weiblichkeit – und die damit einhergehende Einstellung zu Technik und Naturwissenschaften – von ihnen abzugrenzen, besteht bei monoedukativer Berufsorientierung die *„(...) Gefahr der Geschlechterdramatisierung, da mit der dichotomisierten Betrachtung von DEN Mädchen und DEN Buben eine grundlegende Differenz unterstellt wird.“ (Steiner et al., 2014, S. 10).*

Auch bezüglich des Unterrichts in naturwissenschaftlich-technischen Fächern wird über die Wirksamkeit von monoedukativen Angeboten diskutiert. Manche AutorInnen

sehen die Integration solcher Angebote in den Schulalltag als sinnvoll zur Steigerung des Interesses von Mädchen in diesem Bereich an (z.B. Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 139). Dem entgegen wird argumentiert, dass das Ziel aus gleichstellungsorientierter Perspektive eher sein sollte „(...) *die kulturelle Bedeutung der Fächer als ‚männlich‘ aufzuweichen und durch eine stärkere Durchmischung der Geschlechter (...) das Interesse und die Leistungen von jungen Frauen zu fördern.*“ (Solga & Pfahl, 2009b, S. 31).

Forschungsergebnisse zeigen jedenfalls, dass es durchaus sinnvoll sein kann, Mädchen über monoedukative Interventionen mit technischen Berufen in Berührung kommen zu lassen: Eine, schon weiter oben zitierte Untersuchung zu den Auswirkungen der Teilnahme an Technik-Workshops auf die Teilnehmenden zeigt, dass sich Mädchen nach der Teilnahme an einem Workshop, der sie für Technik interessieren soll, deutlich seltener vorstellen können, einen Beruf in diesem Bereich auszuüben, wenn an diesem auch Buben teilnahmen (Erharter & Bali, 2012, S. 58).

Die Wirksamkeit von monoedukativer Berufsorientierung für Mädchen im technischen Bereich kann über den Doing-Gender-Ansatz folgendermaßen erklärt werden: Da die Mädchen unter sich sind, besteht weniger Druck, sich durch die Inszenierung von Weiblichkeit von ihren männlichen Kollegen abzugrenzen. Das In-Kontakt-Kommen mit Technik kann also eher außerhalb eines zweigeschlechtlich strukturierten Kontextes stattfinden. Ein solches Szenario bedarf jedoch auch des Mitwirkens aller anderen Beteiligten, also beispielsweise des Lehrpersonal oder der UnternehmensvertreterInnen.

Der vierte Aspekt bezieht sich genau auf diese weiteren Beteiligten, genauer gesagt auf deren Genderkompetenz beziehungsweise Gendersensibilität.

Genderkompetenz meint zum einen das Wissen über Geschlechterdifferenzen in der Gesellschaft, stereotype Zuschreibungen und sich daraus ergebende soziale Ungleichheiten. Zum anderen geht es um die Reflektion der eigenen Rolle und der eigenen Verhaltensweisen. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Menschen ermöglichen, Lebens- und Erwerbswege frei zu gestalten, ohne von stereotypen Erwartungen oder strukturellen Hindernissen eingeschränkt zu werden. (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 130)

Wie wichtig das Vorhandensein von Genderkompetenz für das erfolgreiche Gelingen eines Berufsorientierungsangebotes ist, wird anhand der Ergebnisse einer ethnographischen Studie zum Girls' Day aus Deutschland deutlich. Diese Studie zeigt, dass Berufsorientierungsangebote zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen auch das genaue Gegenteil der eigentlichen Intention bewirken können, indem Geschlechterrollen sogar noch verfestigt werden, wenn die Umsetzenden keine Genderkompetenz mitbringen (Faulstich-Wieland, 2014, S. 42f). Zwei einander gegenübergestellte Berichte zum Verlauf einer Betriebsbesichtigung im Rahmen des Girls' Day zeigen dies sehr deutlich: Im ersten Beispiel werden die Teilnehmerinnen den Lehrlingen im Betrieb als „hübsche Mädchen“ oder „Damen“ vorgestellt; sie werden also auf ihr Geschlecht reduziert. Diese Zuschreibung wird von den Schülerinnen übernommen, deren Reaktion auf die als „Demonstration ›männlichen‹ Expertenwissens“ beschriebene Führung durch den Betrieb in einer Inszenierung stereotyper Weiblichkeit besteht (Schmid-Thomae, 2014). Das Programm findet also in einem durch Geschlecht strukturierten Setting statt, was die weiter oben dargestellten Barrieren, die Frauen hindern, sich im gleichen Ausmaß für technische Berufe zu interessieren wie Männer, wirkmächtig werden lässt.

Dem wird ein zweites Beispiel gegenübergestellt, in dem eine Situation erzeugt wird, die von den Teilnehmerinnen kein Doing Gender abverlangt. Die Lehrlinge in diesem

Betrieb nehmen „(...) die Rolle von Mentoren ein, die ihren »Schützlingen« technisch-handwerkliches Wissen vermitteln und sie ausprobieren lassen (...). In Hinsicht auf den Kontext der Werkstatt, die technisch-handwerklichen Tätigkeiten und die Personen, spielt Geschlecht dann keine Rolle (mehr) und Technik wird von den Teilnehmerinnen (...) als »voll cool!« wahrgenommen.“ (Schmid-Thomae, 2014). Der große Unterschied ist also, dass ein Setting geschaffen wird, in dem die Beteiligten nicht als „Frauen“ und „Männer“ zusammentreffen. *„Entscheidend ist (...), dass die TeilnehmerInnen unabhängig von Geschlecht einen (Projekt-)Rahmen vorfinden, in dem ein Bezug zwischen sich selbst, das heißt zwischen der eigenen Berufssuche, und den in den Projekten verhandelten Berufen hergestellt werden kann – also zunächst unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit“* (Schmid-Thomae, 2012, S. 312).

Ein weiterer Aspekt der Berufsorientierung, der Mädchen und jungen Frauen eine bessere Möglichkeit bieten kann, sich entgegen „klassischer“ Geschlechterrollen für Berufe im technischen Bereich zu interessieren, ist jener des praktischen Ausprobierens von Technik (Ihsen et al., 2017, S. 75f). Dies kann im Rahmen des Unterrichts aber auch bei Workshops in technischen Betrieben passieren. Die Wirksamkeit dieses Aspektes wurde auch bei der schon weiter oben zitierten Evaluierung des Girls' Day festgestellt: In dieser zeigte sich, dass das Angebot von praktischen Aktivitäten dazu führt, dass die Mädchen sich eher vorstellen können, einen MINT-Beruf auszuüben (Wentzel, 2014a, S. 163).

Zum Schluss sollen hier noch zwei Anmerkungen zum Thema Berufsorientierung im Feld der Schule gemacht werden. Die erste ist, dass die Wirkmächtigkeit von Interventionen in der Institution Schule zwar gegeben ist, gleichzeitig ist sie aber auch begrenzt. So kann die Berufsorientierung den Schülerinnen zwar Rollenvorbilder liefern, die Mädchen orientieren sich aber trotzdem genauso an Personen, denen sie in anderen Kontexten begegnen. Vor allem die Eltern spielen eine große Rolle, wobei Frauen in MINT-Berufen am häufigsten ihre im MINT-Bereich beschäftigten Väter als Rollenvorbilder nennen (Faulstich-Wieland, 2014, S. 39). Hierzu muss noch gesagt werden, dass Mütter genauso als Rollenvorbild wirken können. Da Frauen seltener im MINT-Bereich arbeiten, können sie auch seltener von ihren Kindern als Rollenvorbild in diesem Bereich herangezogen werden (Wentzel, 2014b, S. 96f). Weibliche Studierende aus Ingenieursstudiengängen berichten beispielsweise oft vom Effekt der Eltern auf ihre Kompetenzen und ihre Interesse im technischen Bereich (Endepohls-Ulpe, 2011, S. 46).

5.2 Handlungsempfehlungen

Es zeigt sich also, dass es Interventionen braucht, um die zweigeschlechtliche Strukturierung der Institution „Schule“ aufzubrechen sowie um Techniknutzung und -interesse auch abseits einer Inszenierung von Männlichkeit praktizierbar zu machen. Hierzu leiten sich aus der Literaturrecherche folgende Handlungsempfehlungen ab:

- Die Einbindung **weiblicher Rollenvorbilder** in Berufsorientierungsprogramme ist die vermutlich am häufigsten in der Literatur angeführte Methode zur Begeisterung von Mädchen und jungen Frauen für technische Berufe (z.B. Hannover & Kessels, 2002, S. 357; Solga & Pfahl, 2009a, S. 29ff). Dies ist mit Blick auf die Theorie nicht weiter verwunderlich. Schließlich stellen diese die Antithese zur Technikaffinität als Inszenierung von Männlichkeit dar. Jedoch gilt es bei der Wahl dieser Rollenvorbilder die folgenden Punkte zu beachten:

- Die **Rollenvorbilder sollten nicht künstlich überhöht sein beziehungsweise nicht als „Super Role Models“ präsentiert werden** (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 137; Ihsen et al., 2017, S. 34). Während Technikerinnen, die Überfliegerkarrieren hinter sich haben, eher abschreckend wirken können, fällt es Mädchen und jungen Frauen leichter, sich mit Personen zu identifizieren, deren Lebensläufe auch für sie als im Bereich des Möglichen liegend erachtet werden.
- Ein zweiter Aspekt, der einen Einfluss auf das Ausmaß der Identifikation von Mädchen und jungen Frauen mit Rollenvorbildern haben kann, ist deren Alter. **Junge Rollenvorbilder** sind näher an der Lebensrealität von Schülerinnen und eignen sich daher besser zur Begeisterung dieser für Technik (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 137).
- Zwar zeigt sich, dass Mädchen eher Frauen als Rollenvorbilder annehmen (Wentzel, 2014b, S. 99), trotzdem kann es auch zielführend sein, mit **männlichen Rollenvorbildern** zu arbeiten (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 137). Diese eignen sich zwar schlechter als Identifikationsfiguren im technischen Bereich, können aber sehr wohl dazu eingesetzt werden, den Kindern und Jugendlichen (weiblichen wie auch männlichen) als moderne Vorbilder bezüglich erwartbarer und umsetzbarer Entwürfe der Inszenierung von Männlichkeit zu dienen.
- Als ein sehr wichtiges Qualitätsmerkmal für erfolgreiche, an Mädchen und junge Frauen gerichtete Berufsorientierungsprogramme für den technischen Bereich geht aus bisherigen Studien die Möglichkeit, **Technik selber ausprobieren** zu können, hervor (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 31; Schmid-Thomae, 2012, 2014). Das Einnehmen einer aktiven Rolle der Teilnehmerinnen von Berufsorientierungsprogrammen ermöglicht es, die Verknüpfung von Männlichkeit und Technik zu lockern und das Selbstbewusstsein der Mädchen in diesem Bereich zu stärken.
- Um mit der an Mädchen und junge Frauen gerichteten Berufsorientierung bezüglich technischer Berufe nicht das Gegenteil von dem zu bewirken, was eigentlich intendiert ist, ist es unbedingt notwendig, dass die beteiligten Personen **Genderkompetenz beziehungsweise Gendersensibilität** mitbringen. Dies gilt für AnbieterInnen diverser Berufsorientierungsangebote genauso wie für das Lehrpersonal oder Rollenvorbilder, die in diversesten Kontexten in die Berufsorientierung eingebunden werden. (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 130; Funk, 2014a, S. 63; Ihsen et al., 2017, S. 53; Wentzel, 2014a, S. 165ff). Die beteiligten Personen müssen in der Lage sein, Technikinteresse zu vermitteln, ohne dabei „Geschlecht“ zu dramatisieren. Auch die **Lern- und Berufsorientierungsunterlagen** müssen gendersensibel gestaltet sein (Ihsen et al., 2017, S. 53). Anzudenken wäre auch die Möglichkeit, LehrerInnen, die sich stark mit geschlechtssensibler Berufsorientierung auseinandersetzten, besondere Unterstützung zukommen zu lassen (Ihsen et al., 2017, S. 54).
- Es reicht nicht aus, Mädchen und junge Frauen nur für Technik begeistern zu wollen. Mindestens genauso wichtig ist es, mit ihnen gemeinsam zu diskutieren, aufgrund welcher Barrieren sie möglicherweise (noch) nicht dafür begeistert sind. Die **Reflexion des Einflusses von Geschlechtsstereotypen auf die Berufswahl** im Zuge der **Vor- und Nachbehandlung von Berufsorientierungsevents** im Unterricht stellt ein wichtiges Instrument zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit dar (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 137; Faulstich-Wieland & Scholand, 2017, S. 27f;

Ihsen et al., 2017, S. 55; Matthes, 2019, S. 168; Taskinen & Lazarides, 2020, S. 340). Hierbei sollte mit Mädchen und Buben gemeinsam an einer Dekonstruktion der Konnotation von Technik mit Männlichkeit gearbeitet werden (Solga & Pfahl, 2009a, S. 31).

- **Längerfristige Programme**, wie etwa im Rahmen von Peer-Modellen zwischen Schülerinnen und weiblichen Beschäftigten in technischen Betrieben oder Studentinnen technischer Studiengänge, können einen weitaus nachhaltigeren Effekt haben, etwa als eintägige Workshops (Solga & Pfahl, 2009a, S. 35). Dies soll nicht als Argument gegen das Anbieten von kurzen, niederschweligen Berufsorientierungsprogrammen verstanden werden; ein erfolgreicher Abbau von Geschlechterstereotypen kann jedoch nur schwer an einem Tag erreicht werden. Hierbei kann **schulübergreifende Kooperation** von Vorteil sein, indem sich beispielsweise die Schulen in einer Region periodisch mit der Organisation von Angeboten abwechseln, um die Mädchen auch schulübergreifend miteinander zu vernetzen (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 132).
- Um möglichst **ganzheitlich** an das Ziel der Steigerung des Interesses von Frauen an Technik heranzugehen, müssen schlussendlich noch zwei essentielle Punkte beachtet werden: Erstens sollten auch die **Eltern** mit in die Berufsorientierung mit eingebunden werden (Friedl, 2017, S. 20). Bei der Berufswahl spielt auch die erwartete Reaktion des Umfeldes und im Speziellen die der Eltern eine wichtige Rolle. Deshalb ist es auch wichtig, die Eltern davon zu überzeugen, dass Technik auch etwas „für Mädchen“ ist (Matthes, 2019). Zweitens muss der Bildung von Stereotypen **so früh wie möglich** entgegengewirkt werden (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 133). Es zeigt sich, dass diese schon in früher Kindheit produziert werden. Es lohnt sich daher nicht, erst direkt bei Bildungswegentscheidungen mit der Berufsorientierung zu beginnen; am effektivsten wären Technikaktivitäten für Mädchen und Buben schon ab dem Kindergarten.
- Wie bereits im vorangegangenen Kapitel anhand der Literaturrecherche sichtbar wurde, bilden **Evaluierungen** von Interventionsmöglichkeiten eine wichtige Grundlage zur Beurteilung ihrer Wirksamkeit. Demnach ist es sinnvoll, dies auch zu tun, um die Interventionen laufend auf ihre Wirksamkeit bezüglich der Zielsetzung zu überprüfen.

5.3 Beschreibung von Good Practice

Im Folgenden sollen einige Best-Practice-Beispiele für Interventionen zur Steigerung des Interesses von Mädchen und jungen Frauen an Technik dargestellt werden. Dazu werden jeweils zuerst anhand einer Übersichtstabelle die wichtigsten Details dargestellt, danach wird auf etwaige Evaluationsergebnisse, Kritiken oder sonstige Informationen zur Wirksamkeit der Projekte eingegangen, um zum Abschluss die in den Projekten angewandten Interventionsmethoden mit den oben beziehungsweise teilweise auch in folgenden Kapiteln formulierten Handlungsempfehlungen abzugleichen.

5.3.1 Power Girls

Titel	Power Girls
Website	https://powergirls.edugroup.at/

Träger/Finanzierung	Projekt der Education Group, gefördert vom Land Oberösterreich, in Kooperation mit der Bildungsdirektion Oberösterreich
Zielgruppe	Schülerinnen der 6. Schulstufe (NMS/AHS) aus Oberösterreich, bis zu 12 Schulen können jeweils bis zu 10 Schülerinnen anmelden
Beschreibung	Die teilnehmenden Schülerinnen nehmen während des Schuljahres an 6 Workshops in Betrieben und Bildungseinrichtungen in Oberösterreich teil. Die Ziele sind zum einen, auf der individuellen Ebene als Förderung von naturwissenschaftlichen, technischen und handwerklichen Kompetenzen aber auch des Selbstbewusstseins und der emotionalen Kompetenzen formuliert, zum anderen ist die Förderung eines emanzipierten und fortschrittlichen Geschlechterrollenbild als Zielsetzung auf der strukturellen Ebene angegeben. Die teilnehmenden Mädchen sollen einen praxisnahen Einblick in technische und naturwissenschaftliche Berufe bekommen. Auch für das Lehrpersonal werden Weiterbildungsveranstaltungen angeboten.
Ansatz	Praktisches Ausprobieren von Technik und Naturwissenschaft, Empowerment der Mädchen und jungen Frauen,
Output/Erfolge	In den letzten 15 Projektjahren haben Mädchen aus 60 Schulen am Programm teilgenommen. Insgesamt unterstützten 80 Betriebe das Projekt.
Evaluation	Das Projekt Power Girls wird regelmäßig evaluiert (https://powergirls.edugroup.at/?page_id=2320)

5.3.2 HTL Programme

Die Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) spielen in Österreich eine wichtige Rolle bei der Ausbildung technischer Fachkräfte. Gleichzeitig weisen sie einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil auf (siehe Kapitel 2). Im Folgenden sollen Interventionsansätze, mit dem Ziel den Frauenanteil an diesem Schultyp zu erhöhen, dargestellt werden.

Titel	HTL4 GIRLS
Website	https://htl4girls.at/
Träger/Finanzierung	Land Niederösterreich & Servicestelle für Individualisierung in Berufsorientierung und Bildung (BoBi)
Zielgruppe	Mädchen in Niederösterreich, nicht näher definiert
Beschreibung	Das Programm gliedert sich in drei Angebote: Im Rahmen von Girl Scout informieren HTL-Schülerinnen, die zuvor eine Ausbildung zum Rollenmodell durchlaufen, jungen Mädchen bei Schulbesuchen, Tagen der offenen Tür oder Technik-Workshops über die HTL. Beim Tech-Dating handelt es sich um ein Speed-Dating zwischen Schülerinnen und VertreterInnen von Technikunternehmen. Der Absolventinnen-Pool „Club of Engineering Women“ ist eine Vernetzungsplattform für ehemalige-

	und aktuelle HTL-Schülerinnen. Dies soll beim Berufseinstieg helfen und die Sichtbarkeit von Frauen in technischen Berufen erhöhen. Des Weiteren gibt es eine, nur für Mädchen zugängliche Datenbank mit Firmen, die Praktikumsplätze im technischen Bereich anbieten.
Ansatz	Sichtbarmachen von Rollenvorbildern, Vernetzung von Schülerinnen mit HTLs, Vernetzung von Technikerinnen
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

Titel	KINDER htl
Website	https://kinderhtl.at/
Träger/Finanzierung	Pädagogische Hochschule Steiermark, htl – bildung mit zukunft, Land Steiermark, Faszination Technik, Explore Industry, Die Industrie, Stadt Graz, Landesschulrat für Steiermark
Zielgruppe	Kinder im Alter von 6-10 Jahren
Beschreibung	Das Programm gliedert sich in drei, an unterschiedliche Altersgruppen gerichtete Angebote: 1. und 2. Schulstufe: Besuche von SchülerInnen und Lehrenden der HTLs oder Besuch der VolksschülerInnen in den HTLs, bei denen naturwissenschaftliche Phänomene erkundet und Arbeitstechniken ausprobiert werden. 3. Schulstufe: Halbtägiger Besuch der SchülerInnen in einer HTL, bei denen praktisch in Werkstätten und Labors „Hand angelegt“ wird. 4. Schulstufe: Die SchülerInnen besuchen einen Kooperationsbetrieb der Industrie. Zwar richtet sich das Angebot an alle SchülerInnen, die Erhöhung des Mädchenanteiles an HTLs ist jedoch als wichtiges Ziel angegeben. Des Weiteren gibt es in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Steiermark ein Fortbildungsangebot zur Gestaltung von Lernunterlagen und neuen didaktischen Ideen für Lehrende.
Ansatz	Praktisches Ausprobieren von Naturwissenschaft und Technik / technischen Unternehmen
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

Neben Schulübergreifenden Programmen zur Steigerung des Frauenanteils an HTLs, gibt es auch diesbezügliche Initiativen einzelner Schulen. Exemplarisch ist im Folgenden die Strategie der HTL Bregenz dargestellt:

Titel	Mädchen in Technik
Website	https://htl-bregenz.ac.at/Mädchen-in-Technik.html
Träger/Finanzierung	HTL Bregenz
Zielgruppe	Potenzielle Schülerinnen
Beschreibung	Die HTL Bregenz setzt zur Erhöhung des Mädchenanteils auf die nach außen gerichtete Kommunikation der in der Schule gesetzten Maßnahmen zur Attraktivierung der Schule für Mädchen. Hierzu zählen eine durchgeführte Gender-Analyse der Schule und die Umsetzung derer Ergebnisse, Fortbildungen des Lehrpersonals im Bereich Diversity, der Besuch von „gender-spezifischen Workshops“ (z.B. Thema „Rollenbilder“), ein spezielles Kursangebot für Mädchen (z.B. Zumba und Selbstverteidigung) und Weiteres. Außerdem wurde ein Video gedreht, in dem Schülerinnen die von ihnen besuchten Ausbildungszweige präsentieren und als Kontaktperson ist eine eigene Mädchenbetreuerin angegeben.
Ansatz	Sichtbarmachen von Rollenvorbildern; Attraktivierung des Schulstandortes für Mädchen
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

5.3.3 MINT-Gütesiegel

Titel	MINT-Gütesiegel
Website	https://www.mintschule.at/
Träger/Finanzierung	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung; Industriellenvereinigung, Pädagogische Hochschule Wien; Wissensfabrik – Unternehmen für Österreich
Zielgruppe	Kindergärten und Schulen
Beschreibung	Das MINT-Gütesiegel kann von Bildungseinrichtungen ange-sucht werden, wenn diese gewisse Kriterien bezüglich der Rahmenbedingungen zur Vermittlung von Interesse von MINT-Fächern erfüllen. Mädchen und Buben in diesem Bereich gleicher-maß zu fördern, ist eines dieser Kriterien. Auf der Ebene Sekun-darstufe 2 findet sich im Kriterienkatalog ebenfalls ein Punkt zum Aufbau von Gender-Kompetenz im Lehrpersonal. Für die

	Vorbereitung zur Bewerbung wird des Weiteren ein MINT-Coaching angeboten.
Ansatz	Ermutigen von Schulen, Mädchen in MINT-Fächern zu fördern
Output/Erfolge	Derzeit ist das MINT-Gütesiegel an 336 Bildungseinrichtungen verliehen.
Evaluation	-

5.4 Zwischenresümee

Es zeigt sich, dass im Interventionsfeld Schule zahlreiche Mechanismen der Reproduktion klassischer Geschlechterrollenbilder mit entsprechendem Einfluss auf die Segregation der Arbeitswelt wirksam sind. Hieraus ergeben sich ebenso viele Ansatzpunkte für Interventionen, wobei die vom Gesetzgeber formulierten Vorgaben den Schulen viel Freiheit bei der konkreten Ausgestaltung lassen. Die präsentierten Good-Practice-Beispiele zeigen Möglichkeiten, wie die formulierten Handlungsempfehlungen konkret umgesetzt werden können, wobei vor allem die Kooperation zwischen weiterführenden Ausbildungsorganisationen und Unternehmen aus dem technischen Bereich mit den Schulen gute Rahmenbedingungen für die Umsetzung möglichst vieler Handlungsempfehlungen zu setzen scheinen.

6 Ansatzpunkte im AMS: Berufsorientierung und arbeitsmarktpolitische Interventionen

In den letzten Jahrzehnten ist die Arbeitsmarktpolitik zu einem zentralen Akteur geworden, um den Übergang zwischen Schule und weiterführender beruflicher Ausbildung durch die Bereitstellung entsprechender Angebote zu gestalten. Dabei sollen junge Menschen im Allgemeinen dabei unterstützt werden, eine informierte Bildungsentcheidung zu treffen. Im Spezifischen sollen mit diesen Angeboten aber auch geschlechtsspezifische Gleichstellungseffekte am Arbeitsmarkt erreicht werden, d.h. es soll der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden.

Im Folgenden sollen zunächst die gleichstellungsorientierten Zielsetzungen des AMS reflektiert werden. Anschließend wird auf den aktuellen Forschungsstand zum Angebot für Information und Berufsorientierung sowie zu arbeitsmarktpolitischen Effekten von gleichstellungsorientierten Maßnahmen eingegangen.

6.1 Forschungsstand

Aktuelle Befunde zur Arbeitsmarktstruktur zeigen, dass in Österreich der Arbeitsmarkt noch immer stark nach geschlechtstypischen Berufsfeldern strukturiert ist. Im Zeitverlauf zwischen 1995 und 2015 lässt sich beobachten, dass sich die Geschlechtssegregation am Arbeitsmarkt marginal verringert hat. Dies ist jedoch vor allem auf den berufsstrukturellen Wandel zurückzuführen (Berufe mit hohem Frauenanteil haben zugenommen), während die geschlechtsspezifische Segregation zwischen Berufen sich kaum verändert hat (Frisch, 2018). Damit kann der segregierte Arbeitsmarkt als ein Spiegel von persistenten geschlechtsspezifischen Berufswahlmustern betrachtet werden (Bergmann et al., 2004; Kreimer et al., 2019; Leitner & Dibiasi, 2015).

Daraus kann ein arbeitsmarktpolitischer Interventionsbedarf abgeleitet werden, wenn die Zielsetzung „*Abbau von geschlechtsspezifischer Segregation*“ angestrebt werden soll (Achatz, 2005, S. 291f). Diese arbeitsmarktpolitische Zielsetzung wird sowohl auf der internationalen als auch auf der nationalen Ebene breit rezipiert und hohe Priorität eingeräumt. Als zentrales arbeitsmarktpolitisches Interventionsfeld wird neben einer Reihe von weiteren Ansätzen die „*Qualifizierung*“ identifiziert (Bettio & Verashchagina, 2009). In Österreich ist für das Arbeitsmarktservice der entsprechende strategische Auftrag im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994 verankert. In §31 Abs. 3 AMSG wird folgender Grundsatz mit Bezug auf geschlechterspezifische Segregation definiert: *„Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.“*

Ergänzend dazu ist eine zentrale, gesetzlich festgelegte Dienstleistung des AMS, *„Information über den Arbeitsmarkt und die Berufswelt“* und *„Beratung bei der Wahl des Berufes“* (§32 Abs. 2 AMSG) bereitzustellen. Das Arbeitsmarktservice ist damit – per gesetzlichem Auftrag – ein zentraler Akteur in der Berufsorientierung von jungen Menschen. Gleichzeitig gilt die Arbeitsmarktpolitik auch als ein zentrales Interventionsfeld, um geschlechterspezifische Berufswahlprozesse aufzubrechen (Diesel-Lange, 2011). In strategischer Hinsicht kann Berufsorientierung als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Steiner & Sturm, 2005, S. 8) verstanden werden, die im Sinne von lebenslangen

Prozessen nicht nur auf die Zielgruppe der jungen Menschen eingeschränkt werden kann, sondern auch Erwachsene adressiert (Egger et al., 2003). Um diese strategischen Ziele zu bedienen, wurden von der Arbeitsmarktpolitik in den letzten zwei Jahrzehnten eine Reihe unterschiedlicher operativer Maßnahmen umgesetzt und realisiert. Aus wissenschaftlicher Sicht stellt sich nun die Frage, ob die verschiedenen Instrumente (Berufsorientierung und Qualifizierung) wirken, um der geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Gleichzeitig soll auch danach gefragt werden, wie solche Maßnahmen und Instrumente gestaltet sein müssen, damit dies gelingen kann.

6.1.1 Abbau von geschlechterspezifischer Segregation als ein zentrales Thema der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich

Die institutionellen Wurzeln der strategischen Frauenpolitik im Arbeitsmarktservice lassen sich in den 1980er Jahren finden („Kontaktpersonen für Frauenangelegenheiten“). Allerdings war die strategische Verankerung in der Organisationsstruktur noch sehr schmal ausgebaut und in entsprechenden Programmen kaum verankert¹⁰. Erst mit der Ausgliederung des Arbeitsmarktservice aus der Bundesverwaltung wurde 1994 Frauenpolitik institutionell in der neuen Organisationsstruktur des AMS verankert. Die Etablierung von *Frauenreferentinnen* in den Landesgeschäftsstellen sowie der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik für Frauen“ an der Bundesgeschäftsstelle sollten die neuen Anforderungen an die Dienstleistungen des AMS („Förderung der Chancengleichheit“, „Abbau des geteilten Arbeitsmarktes“) weiter vorantreiben und die frauenspezifische Arbeitsmarktpolitik gezielt ausrichten (Mairhuber, 2019, S. 23ff). Diese Entwicklung wurde organisationsintern nochmals durch die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in der Organisation des AMS ab 2000 gestärkt (Mairhuber, 2019, S. 75ff). Ein wesentlicher Umsetzungsschwerpunkt davon ist, dass die Gender- und Diversitätskompetenz durch Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen des AMS gestärkt werden sollen (AMS Österreich, 2019, S. 13).

Vor dem Hintergrund dieser strategischen Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wurden auf operationaler Ebene zahlreiche Maßnahmen entwickelt, um aktiv dem geschlechtergeteilten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Ein zentrales Programm in diesem Kontext ist „*Frauen in Handwerk und Technik*“ (FIT), das ab 2006 ausgerollt wurde und als wesentliche „*qualitative Neuerung in diesem arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld*“ (Mairhuber, 2019, S. 66) bewertet werden kann. Ein wesentlicher Teil ist, dass dieses Programm starke vorbereitende (in der Berufsorientierung) und begleitende Elemente (während der Qualifizierung) aufweist.

Ein weiterer Pfeiler der Aufgaben des AMS ist, Information und Beratung für die berufliche Laufbahn bereitzustellen. Zum einen sind Information und Beratung integrativer Bestandteil von frauenpolitischen Maßnahmen (z.B. FIT, aber auch Frauenberufszentren seit 2011, Wiedereinstiegsprogramme), zum anderen gibt es darauf spezialisierte Einrichtungen: die Berufsinformationszentren (BIZ). Die BIZen sind zwar angehalten, Information und Beratung in gendersensibler Form bereitzustellen, werden aber nicht

¹⁰ Als Beispiel sei hier das *Minimalprogramm zur Aktion AMV für Frauen* von 1989 genannt mit folgenden Maßnahmen: Beratung und Betreuung von Mädchen zum Zweck der fundierten Berufswahl, offensives Anbieten der Lehrstellenförderung für Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungskurse in nicht-traditionellen Berufen (Mairhuber, 2019, S. 62).

spezifisch auf die Zielgruppe „junge Frauen“ ausgerichtet. Seit 2015 wurden nach dem Vorbild von Frauenberufszentren auch Mädchenberufszentren eingerichtet, die speziell auf Information und Beratung für junge Frauen ausgerichtet sind. Mittlerweile sind in mehreren Bundesländern Mädchenberufszentren etabliert (Mairhuber, 2019, S. 100ff).

Zur Beobachtung der geschlechtsspezifischen Segregation wurde der „*Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt*“ entwickelt, der regelmäßig aktualisiert wird und einen Rahmen für das Gleichstellungspotenzial am Arbeitsmarkt bildet. Der Gleichstellungsindex setzt sich aus 30 Indikatoren in den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zusammen. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Persistenz geschlechterspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt (Bock-Schappelwein et al., 2017).

6.1.2 Gleichstellungswirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des AMS

Im Zusammenhang mit dem vorigen Kapitel stellt sich die Frage, ob arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch tatsächlich Wirkung entfalten können. Dazu können zwei Zugänge differenziert werden: 1) Wie wirken allgemeine (nicht auf ein bestimmtes Geschlecht ausgerichtet) arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt? Im Sinne einer allgemeinen Implementierung des Gender-Mainstreamings in allen Maßnahmen müsste zu erwarten sein, dass sich die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zumindest nicht verschlechtert, sie im besten Fall jedoch verringert wird. 2) Können speziell für die Zielgruppe „Frauen“ entwickelte Maßnahmen die Segregation am Arbeitsmarkt verringern?

Zu diesen Fragen gibt es zwei aktuelle Forschungsarbeiten. Forstner u.a. (2015) haben anhand des eigenen entwickelten Index „Myndex“ (Dimensionen: Erwerbsaktive Tage, Beschäftigungstage, Tagesverdienst, Jahresbeschäftigungseinkommen) die Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen untersucht. Ein zentrales Ergebnis ist, dass es Frauen im Beobachtungszeitraum 2012 bis 2014 durch die Teilnahme an einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme gelungen ist, ihre relative Positionierung gegenüber Männern in der Vergleichsgruppe (ebenfalls arbeitslos und in AMS-Maßnahmen) zu verbessern. Ergänzend dazu hat sich in dieser Analyse zudem gezeigt, dass gegenüber der weiteren Referenzgruppe „Arbeitslose aber nicht in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen“ durch die Teilnahme an einer AMS-Maßnahme eine Besserstellung von Frauen erreicht werden konnte. Das Fazit dieser Untersuchung lautet: *„Die Maßnahmenteilnahme hat für die betreffenden Personen somit einen Gleichstellungseffekt bewirkt.“* (Forstner et al., 2015, S. 16).

Einen ähnlichen Ansatz haben Bergmann u.a. (2020) in ihrer Analyse verfolgt. Auf der Basis von Arbeitsmarktverlaufsdaten (AMS-Förderdaten und Hauptverbandsdaten) wurden die Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen sowie zwei spezifisch für Frauen ausgerichtete Maßnahmen (Frauenberatungszentren, Wiedereinstieg mit Zukunft) in sechs verschiedenen Dimensionen (Erwerbsintegration, Arbeitszeit, Einkommen, Qualifikation, Positionierung am Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) untersucht. Die Untersuchung zeigt in Bezug auf die oben formulierte Fragestellung zwei wesentliche Befunde: 1) TeilnehmerInnen von AMS-Maßnahmen konnten eine Verbesserung ihrer Position am Arbeitsmarkt erzielen; jedoch kam es zu keiner wesentlichen Veränderung des Geschlechterverhältnisses. Unterschiede zwischen Männern und Frauen (z.B. Einkommen, Beschäftigungstage, Qualifikation), die vor der AMS-Maßnahme beobachtet wurden, waren auch nach der AMS-Maßnahme gegeben

(Bergmann et al., 2020, S. 78f). 2) Bei Frauen, die frauenspezifische Angebote (Frauenberufszentren, Wiedereinstieg) in Anspruch genommen hatten, konnte im Vergleich zu Teilnehmerinnen allgemeiner AMS-Maßnahmen eine deutlich bessere Arbeitsmarktintegration festgestellt werden. *„Zusammenfassend machen die Analysen deutlich, dass frauenspezifische Angebote aus Gleichstellungssicht bzw. Sicht der betroffenen Zielgruppen zu einer deutlichen Verbesserung der Situation von Frauen beitragen“* (Bergmann et al., 2020, S. 85).

Evaluierungen ziehen zudem den Schluss, dass das AMS-Programm „Frauen in Technik“ (FIT) einen Effekt auf den Abbau von geschlechtsspezifischer Segregation haben kann. So konnte gezeigt werden, dass 53% der FIT-Absolventinnen eine Beschäftigung in einem technisch-handwerklichen Beruf gefunden haben. Dies geht einher mit einer höheren Arbeitszufriedenheit als in traditionellen Berufen (Bergmann et al., 2009, S. 78). Auch Papouschek (2014, S. 89) kommt zu einem ähnlichen Befund. Rund 55% der FIT-Absolventinnen haben innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung aufgenommen, was in einem Zeitraum von 12 Monaten weiter auf bis zu 80% ansteigt. Damit bewegt sich das Arbeitsergebnis auf einem ähnlichen Niveau wie die Facharbeiterintensivausbildung. 63% der FIT-Absolventinnen sind ausbildungsadäquat beschäftigt. Dies ist vor dem Hintergrund der schlechteren Ausgangslage für Frauen als ein erheblicher Erfolg zu werten, um geschlechterspezifischer Segregation entgegenzuwirken.

Arbeitsmarktbezogene Untersuchungen zeigen, dass Maßnahmen im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag leisten können, um der geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zumindest ein Stück weit entgegenzuwirken. Allerdings wird auch sichtbar, dass der aktiven Arbeitsmarktpolitik deutliche Grenzen gesetzt sind, was etwa die Gestaltung von Arbeit und Familie, Einrichtung von Kinderbetreuung, Aufwertung von Berufsfeldern betrifft (Bergmann et al., 2020, S. 85; Bock-Schappelwein et al., 2017).

6.1.3 Information und Beratung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Berufsinformationszentren als zentrales Angebot

Die Bereitstellung von Informationen sowie die Beratung für Berufe und Laufbahn sind zentrale Dienstleistung des Arbeitsmarktservice. Dieses Angebot ist grundsätzlich offen für alle Zielgruppen, jedoch richtet es sich insbesondere auch an die Zielgruppe der jungen Menschen. Das erste Berufsinformationszentrum wurde vor rund 30 Jahren gegründet mit dem Ziel, Informationen für Interessierte aufzubereiten und zugänglich zu machen (vgl. eine kritische Evaluierung zu diesem initialen Informationsangebot bei Nowak, 1996). Seither hat sich auch die strategische Ausrichtung der BIZen verändert. Ging es zu Beginn primär darum, objektive Informationen über Berufe und Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen („Gebot der Selbstinformation bei geringerem Personaleinsatz“), so hat sich in den letzten Jahren der strategische Schwerpunkt von der *„Prävention von Arbeitslosigkeit bis hin zur Stärkung der Employability von Arbeitskräften“* verschoben (Putz & Sturm, 2013, S. 2). Die Jugendlichen sind dabei eine spezielle Zielgruppe, um den Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung/Beruf zu unterstützen. In lokalen Kooperationen mit Schulen im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts in der 7. und 8. Schulstufe werden „Realbegegnungen“ mit dem Informationsangebot durchgeführt, die zu weiteren individuellen Besuchen einen Anreiz geben sollen. Ziel ist es dabei, die Informationskompetenz der Jugendlichen zu stärken. Zukünftig soll vor allem auch die Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche

strategisch weiter ausgebaut werden (Putz & Sturm, 2013). Mittlerweile haben sich zentrale Informationsangebote auch in das Internet verlagert (Csarmann, 2019).

Die Analyse der Beratungsstruktur zeigt, dass im Jahr 2018 64% der BeratungskundInnen unter 25 Jahre alt, also Jugendliche waren. In der Mehrheit (57%) sind die BeratungskundInnen der BIZen Frauen. 20% der Beratungskontakte (2018: insgesamt knapp eine halbe Million) entfallen auf Schulgruppen und 61% auf EinzelbesucherInnen. Jedoch erhalten von den EinzelbesucherInnen nur 15% der Jugendlichen eine ausführliche Bildungsberatung. Der restliche Anteil nutzt die umfangreichen Informationsangebote (Broschüren, Videos, virtuelle Betriebsbesuche, Online-Tests etc.) vor Ort. An diesem statistischen Zahlenmaterial kann abgelesen werden, dass in den BIZen nach wie vor der Schwerpunkt auf Information gelegt wird.

Wie auf allen Organisationsebenen des AMS gilt auch für die Angebote der BIZen die Umsetzung des Gender-Mainstreamings, d.h. es wird angestrebt, dass alle Angebote geschlechtssensibel gestaltet sind. Ob dieses Ziel realisiert werden kann, ist bisher allerdings kein Gegenstand von Evaluierungen gewesen. Allgemein kann festgestellt werden, dass bisher nur wenige Evaluierungen der BIZen durchgeführt wurden, die entweder zeitlich schon länger zurückliegen (Nowak, 1996) oder sich nur auf einzelne Regionen (Kerler & Stark, 2016) beschränken. Kerler und Stark (2016) konnten jedoch feststellen, dass ein Besuch in einem BIZ sich mittel- und langfristig positiv auswirkt, wenngleich die Effekte auf sehr geringem Niveau sind.

Innerhalb des Beratungsangebotes gibt es Angebote, die spezifisch auf Mädchen oder Frauen ausgerichtet sind. So werden beispielsweise Technik-Rallys für die Zielgruppe „Junge Mädchen“ auf der 7. und 8. Schulstufe in einzelnen BIZen in Kooperation mit Pflichtschulen durchgeführt. Hier können Mädchen Tätigkeiten in verschiedenen technischen Berufen unter Anleitung von „Role Models“ ausprobieren (vgl. Good-Practice-Beschreibungen). Auch wurden spezifische Einrichtungen, wie die Frauenberatungszentren oder Mädcheninformationszentren des AMS¹¹ etabliert, um ein spezifisches Angebot für junge Frauen und Mädchen für Berufsinformation und -orientierung zu schaffen (vgl. Good-Practice-Beschreibungen).

Information und Beratung stellen für das AMS zwar eine zentrale Serviceleistung dar, jedoch gibt es nur wenige Evaluierungen dieses Angebotes. Die Frage der geschlechtssensiblen Information und Berufsorientierung spielt in den Evaluierungen ebenso nur eine sehr geringe Rolle. Schon länger zurückliegend haben Bergmann u.a. (2004) die Rolle der BIZen und der Mädchenberatungseinrichtungen als Akteure in der Berufsorientierung reflektiert. Darin wird vor allem das informationslastige Angebot der BIZen kritisiert, das *„wenig Anstöße gibt, sich mit verschiedenen Berufsbildern auseinanderzusetzen, schon gar nicht mit ,geschlechtsuntypischen“* (Bergmann et al., 2004, S. 58). In der Evaluierung konnte zwar keine Aussage über die Effekte der Mädchenberatungsstellen getroffen werden, jedoch wurde auf der Basis von Interviews die Einschätzung abgegeben, dass hohes Potenzial in diesem Ansatz steckt. Insbesondere wurde positiv hervorgehoben, dass durch einen monoedukativen Ansatz viel Raum und Zeit für Mädchen bestehe, um Anliegen und Probleme zu reflektieren und auch verschiedene Tätigkeiten auszuprobieren (Bergmann et al., 2004, S. 59–60).

¹¹ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/adressen-fuer-frauen> (abgerufen am: 29.06.2020).

6.1.4 Bildungsberatung Österreich als komplementäres Beratungsangebot

Auch in der „Bildungsberatung Österreich“, die in Bezug auf Arbeitsmarktpolitik als komplementäres Programm zum AMS positioniert ist, kann insgesamt (2018: 102.000 Beratungskontakte) eine ähnliche Struktur bei den Beratungskontakten beobachtet werden. 61% der BeratungskundInnen sind jünger als 35 Jahre; 59% der KundInnen sind Frauen (Schmidtke et al., 2019).

Aus diesen Daten können erhebliche Angebotseffekte von Bildungsberatung abgelesen werden: Frauen nehmen Angebote zur Bildungsberatung häufiger in Anspruch. Im allgemeinen Angebot ist die Bildungsberatung nicht explizit nach Geschlecht ausgerichtet, legt aber einheitliche Standards in Bezug auf Gender und Diversity an (Barth, 2015). Innerhalb des Beratungsnetzwerkes gibt es jedoch auch Einrichtungen, die sich spezifisch an Frauen und Mädchen richten¹².

Evaluierungen der „Bildungsberatung Österreich“ (Schlögl et al., 2018) liegen vor, beziehen sich aber vorwiegend auf allgemeine Effekte. Die Evaluierung zeigt, dass Beratungsleistungen v.a. eine unmittelbare bzw. mittelbare Wirkung bei den Ratsuchenden entfalten konnten (z.B. Klärung der Anliegen, Fortschritt im Orientierungsprozess, Zufriedenheit). Untersuchungen zu den Auswirkungen auf geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten dieser Angebote liegen allerdings nicht vor. Dies zeigt eine erhebliche Forschungslücke an. So stellt sich die Frage, ob entsprechende Beratungsangebote geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten reproduzieren oder aber dazu beitragen können, dieses Muster aufzubrechen.

6.1.5 Die Wirkung von Berufsbezeichnungen

Ein weiterer Aspekt in diesem Kontext ist die Wirkung von Berufsbezeichnungen auf das Berufswahlverhalten. Ausgangspunkt einer viel zitierten Studie von Ulrich u.a. (Ulrich, 2008; Ulrich et al., 2004) war die Beobachtung, dass sich nach der Änderung von Berufsbezeichnungen auch das Nachfrageverhalten von jungen Menschen nach diesen Berufen verändert. Der Einfluss der Berufsbezeichnungen wurde auch empirisch abgesichert. So sind etwa Berufe mit den Bestandteilen „elektr“, „mechanik“, „metall“, „informat“ eher männlich konnotiert, Bestandteile wie „helfer/in“, „gestalt“, „medien“, „büro“ eher weiblich (Ulrich, 2008, S. 10).

Theoretisch wird dies erstens durch die Filterfunktion von Berufsbezeichnungen erklärt, die wesentlich zum „ersten Eindruck“ eines bestimmten Berufes bzw. einer bestimmten Ausbildung beiträgt. Die „Theorie des ersten Eindrucks“ bezieht sich darauf, dass junge Menschen bei der Berufswahl mit einer Unmenge an verschiedenen Berufen konfrontiert sind. Um diesen Informationsüberfluss zu bearbeiten, muss daher die Komplexität auf ein übersichtliches Maß reduziert werden. *„Ob die aus den Bezeichnungen abgeleiteten Vorstellungsbilder mit den tatsächlichen Berufsbedingungen übereinstimmen, wird nicht mehr überprüft. Dies gilt insbesondere für Berufe, die vorab wenig bekannt waren und deren Bezeichnungen als nicht sehr ansprechend erlebt werden“* (Ulrich et al., 2004, S. 420). Zweitens wird auf die Signalfunktion von Berufsbezeichnungen verwiesen. So könnten im Sinne der psychologisch orientierten

¹² Beispiele: Femail in Vorarlberg (www.femail.at), Frau&Arbeit in Salzburg (<https://www.frau-und-arbeit.at/>) oder ABZ*Austria in Wien und Niederösterreich (<https://www.abzaustria.at>).

Berufswahltheorien jene Berufe präferiert werden, die den jungen Menschen anzeigen, dass Berufe mit ihrer Persönlichkeit und ihren Interessen übereinstimmen. Dies ist auch Ausdruck des individuellen Selbstkonzeptes junger Menschen. Und drittens trägt die Berufsbezeichnung dazu bei, die eigene soziale Identität zu entwickeln. Berufe sind auch ein soziales Konstrukt, wie Einzelne durch fremde Personen wahrgenommen werden und welche Eigenschaften ihnen zugeschrieben werden (Ulrich et al., 2004, S. 425–428).

Beispiel anhand von Untersuchungen zur Mediengestalterin und zur IT-System-Elektronikerin:

Zusammenfassend kann die höhere Attraktivität der Berufsbezeichnung „Mediengestalterin“ gegenüber der Bezeichnung „IT-System-Elektronikerin“ somit wie folgt erklärt werden: Der Name „Mediengestalterin“ vermittelt erstens Assoziationen, die sich stärker mit den Berufswahlpräferenzen von Mädchen decken. Zweitens lässt sie für Frauen (!) höhere gesellschaftliche Anerkennung erwarten. Darüber hinaus zeigt sich, dass den Mädchen der Name „IT-System-Elektronikerin“ deutlich weniger vertraut klingt – auch dies ein Grund, sich mit diesem Beruf nicht näher zu beschäftigen. Über diese drei Aspekte:

- Entsprechungsgrad zwischen Selbst- und Berufskonzept,
- vermutete gesellschaftliche Stereotype zum/zur Berufsinhaber/in und
- Grad der Vertrautheit

lässt sich die (geschlechtsspezifische) Nachfrage nach Ausbildungsberufen weitgehend vorhersagen.

Quelle: Auszug aus Ulrich u.a. (2004, S. 428)

Im Kontext dieser Befunde ergeben sich in Bezug auf das Thema „Mädchen in die Technik“ einige Diskussionspunkte. Zunächst einmal soll die Entwicklung von Ausbildungsbezeichnungen auf allen Ausbildungsebenen (von der Lehre bis zur Universität) thematisiert werden. So gilt es im Zuge der Entwicklungsprozesse für Ausbildungsbezeichnungen im Sinne eines Gender-Mainstreamings zu berücksichtigen, inwieweit sich beide Geschlechter dadurch angesprochen fühlen und Berufsbezeichnungen attraktiv sind. Auch besteht die Möglichkeit, dass in Ausbildungsprogrammen mit einem unausgewogenen Geschlechterverhältnis gezielt Bezeichnungen gefunden werden, die auch für Mädchen attraktiv wirken. Insbesondere bei neu geschaffenen technischen Ausbildungsberufen bzw. der Digitalisierung¹³ von Inhalten in der dualen Ausbildung oder an den berufsbildenden Schulen besteht hier ein erhebliches Gestaltungspotenzial. So könnte etwa in männerdominierten Ausbildungsrichtungen der gestalterische und sozial-kommunikative Aspekt gestärkt werden; in frauendominierten Berufen könnten im Zuge der Digitalisierung stärker technische Tätigkeiten sichtbar gemacht werden. Relativiert wird dieses Potenzial jedoch durch den Hinweis von Ulrich u.a. (2004, S. 431), dass durch in den Ausbildungsbezeichnung umgesetztes Gender-Mainstreaming in einigen Fällen das Gegenteil der Absicht (Öffnung der Berufe für

¹³ Für einen Überblick neu geschaffener oder überarbeiteter Lehrberufe: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufeInOesterreich.html> (abgerufen am: 30.06.2020).

beide Geschlechter) erreicht wurde, ja sogar geschlechertypische Berufsvorstellungen reproduziert werden:

„Typisches Beispiel: Während sich männliche wie weibliche Jugendliche unter dem ‚Koch‘ einen Mann mit weißer Mütze vorstellen, der irgendwo in einem guten Restaurant anspruchsvolle Speisen kreiert, assoziieren sie mit einer ‚Köchin‘ eine etwas dickliche Frau mit Schürze, die in einer Großküche eines Krankenhauses oder einer Betriebskantine rasch 500 Mittagessen zusammenstellen muss.“ (Ulrich et al., 2004, S. 431)

Die Wahl von Berufsbezeichnungen kann daher nicht von gesellschaftlichen beruflichen Rollenvorstellungen abstrahiert werden. Außerdem kommt hinzu, dass sich eine Ausbildungsbezeichnung nicht ganz von der Realität entfernen darf, sodass diese zum „bloßen Marketing“ reduziert wird oder sich weit von der Berufsrealität entfernt.

Bei der Gestaltung und Aufbereitung von Informationsangeboten über Berufe und den Arbeitsmarkt gilt es daher, genderspezifische Wahrnehmung zu berücksichtigen (Leitenmüller-Wieser, 2021).

6.2 Handlungsempfehlungen

Aus den oben dargestellten Ausführungen lassen sich mehrere Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktbezogene Programme ableiten:

Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung:

- Es sollten von Seiten der Arbeitsmarktpolitik Ressourcen bereitgestellt werden und Programme entwickelt werden, damit der Berufsorientierungsunterricht auf der 7./8. bzw. 11./12. Schulstufe auf die volle Bandbreite verschiedener Berufe eingehen kann. Hier können spezifische Programme für die Zielgruppe der Mädchen aufgesetzt werden, um das technische Berufsspektrum kennenzulernen und entsprechende Tätigkeiten und Handlungsfelder in der beruflichen Realität auch auszuprobieren.

Qualifizierung und Beschäftigung:

- Beim Einstieg und der Durchführung von arbeitsplatznahen Qualifizierungsangeboten für Frauen in nicht-traditionellen Berufsbereichen soll eine intensive Begleitung dieses Prozesses bereitgestellt werden. Auch eine Begleitung für die Übergangsphase nach der Qualifizierung wäre zu empfehlen.

Bereitstellung von Informationen und Beratung über Arbeitsmarkt und Berufe:

- Die Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt und Berufe ist eine der Kernaufgaben von Institutionen des Arbeitsmarktes. Allerdings muss dies in einer geschlechtssensiblen Form erfolgen, wenn es etwa darum geht, Berufe zu bezeichnen und Tätigkeiten zu beschreiben. Es ist daher eine kritische Überprüfung aller Informationsangebote (z.B. des Arbeitsmarktservice) vor dem Hintergrund des aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstandes anzuregen.
- Um das geschlechterspezifische Berufswahlverhalten aufzubrechen, braucht es sowohl allgemeine als auch spezifische Informations- und Beratungsangebote. Bei allgemeinen Informations- und Beratungsangeboten ist darauf zu achten, dass diese in geschlechtssensibler Form umgesetzt werden. Insbesondere bei den Beratungsleistungen ist die Genderkompetenz von BeraterInnen zu evaluieren und durch ein spezifisches Weiterbildungsangebot auszubauen.
- Informationsangebote können eine Filter- oder Signalfunktion haben und gezielt dazu genutzt werden, auf weiterführende „vertiefende“ Angebote zur individuellen

Berufsberatung hinzuweisen oder die Auseinandersetzung mit nicht-geschlechtstypischen Berufswünschen zu bewerben.

- Einschränkend muss aber hinzugefügt werden, dass Informationsangebote vor dem Hintergrund wirkmächtiger geschlechtstypischer Sozialisierung nur ein geringfügiges Potenzial haben, geschlechtsspezifische Berufswahlmuster aufzubrechen. Es benötigt vor allem ein Angebot, in dem rollenspezifische Selbstwirksamkeitserwartungen, Normen und Vorstellungen reflektiert werden können und ein Rahmen gegeben wird, in dem technikbezogene Berufe und Tätigkeiten praxisnah ausprobiert werden können.

Aufbau von spezialisierten Informations- und Beratungseinrichtungen:

- Im Arbeitsmarktservice hat sich für die Vergangenheit gezeigt, dass spezialisierte und zielgruppenspezifische Programme und Einrichtungen eine hohe Innovationskraft für die Organisation und das Angebot haben. Es gilt daher, den Aufbau von spezialisierten Einrichtungen zu fördern, um geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt aufzubrechen. In entsprechenden Kompetenzzentren könnte institutionelles Wissen weiter aufgebaut werden, um zielgerichtete Angebote für junge Frauen und Mädchen zu entwickeln, wie das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten aufgebrochen werden kann. In solchen Zentren könnte spezifisches Knowhow für vielfältige Ansätze entwickelt werden, die regional verankert aber mit ihren Angeboten mobil sind.

Aufbau eines Beratungsnetzwerkes und Abstimmung von Schnittstellen:

- Eine zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist es auch, eine entsprechende Beratungslandschaft mit einem guten Mix an verschiedenen Beratungsangeboten im lokalen Bereich aufzubauen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Gestaltung von Schnittstellen sowie auf Kooperationen zwischen der Schule und den arbeitsmarktpolitischen Beratungsangeboten und/oder Betrieben gelegt werden.

Hinwirken der Arbeitsmarktpolitik auf weitere Bereiche der Sozialpolitik:

- Der Arbeitsmarkt ist als Institution eng gekoppelt an weitere politische Gestaltungsfelder. Insbesondere gilt es auch, auf die Sozial- und Familienpolitik hinzuwirken, damit etwa beispielweise eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden kann.

6.3 Good Practice

Bei der Beschreibung der Good-Practice-Beispiele sollen nicht nur einzelne Projekte und Programme, sondern auch spezialisierte Einrichtungen, die aktiv sind, dargestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass Programme und Einrichtungen, die dauerhaft und überregional verankert sind, strukturell eine größere Wirkung entfalten können als zeitlich und lokal begrenzte Projekte.

6.3.1 Mädchenzentrum

Das Mädchenzentrum in Kärnten (<https://www.maedchenzentrum.at>) ist ein Beispiel für eine Einrichtung, die ausschließlich an die Zielgruppe „Mädchen und junge Frauen“ gerichtet ist. Das Angebot ist ganzheitlich auf die Lebenswelt der jungen Mädchen ausgerichtet, indem auch die Themen das Thema „Beruf und Karriere“ eine zentrale Rolle einnimmt. Das Mädchenzentrum bietet dazu ein Beratungsangebot, das von der

Berufswahl über die Erprobung von Stärken und Fähigkeiten zur Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche bis hin zu beruflichen Veränderungen reicht. Die entsprechenden Angebote sind regional verstreut verfügbar und teilweise auch mobil gestaltet.

Finanziert und gefördert wird das Mädchenzentrum durch das AMS Kärnten, das Land Kärnten, die Stadt Klagenfurt, die WKO Kärnten, den Europäischen Sozialfonds und verschiedene Ministerien (Bildung, Wissenschaft und Forschung; Frauen, Familien und Jugend; Digitalisierung und Wirtschaftsstandort; Soziales).

Das Mädchenzentrum ist ein Beispiel für eine Einrichtung, in der ein Kompetenzzentrum rund um das Thema „berufliche Orientierung und Mädchen“ entwickelt und aufgebaut wurde. Zum Themenkomplex „Mädchen und Technik“ gibt es breites Angebot, das sich aus Ideen und der Finanzierung vieler verschiedene Kooperationspartner speist¹⁴. Dazu werden im Folgenden drei dieser Angebote kurz dargestellt.

Titel	BIZ-Techniktage
Website	https://www.maedchenzentrum.at/berufswelten/biz_technik-tage/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum mit finanzieller Unterstützung des AMS Kärnten
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen
Beschreibung	Bei den BIZ-Techniktage nehmen Mädchen innerhalb einer Schulklasse an einem technisch-handwerklichen Workshop teil. Darin haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit handwerklich-technische Tätigkeiten in einem Workshop auszuprobieren und so eine positive Erfahrung in diesem Bereich zu erwerben. Integrierend wird eine Berufsorientierungseinheit gestaltet, die zum Thema hat, warum sich Mädchen und Buben für unterschiedliche Berufe entscheiden. Die BIZ-Techniktage werden regional an den BIZen durchgeführt.
Ansatz	Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten; Reflexion geschlechterspezifische Rollenbilder; Kooperation mit Pflichtschulen
Output/Erfolge	Insgesamt wurden im Jahr 2018 52 Workshops durchgeführt, an denen insgesamt 743 Schülerinnen teilgenommen haben (Quelle: Geschäftsbericht 2018 des Mädchenzentrums).
Evaluation	-

Titel	Girls Go Technik
Website	https://www.maedchenzentrum.at/berufswelten/girls_go_tech-nik/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum auf Initiative des Referates für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten
Zielgruppe	SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe, aber auch Eltern

¹⁴ <https://www.maedchenzentrum.at/berufswelten/> (abgerufen am: 03.07.2020).

Beschreibung	Es werden geschlechterreflektierende Berufsorientierungsangebote entwickelt und umgesetzt, die sich zum Ziel gesetzt haben, das Berufswahlspektrum von Mädchen auf handwerklich-technische Berufe zu erweitern. Neben der Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Fähigkeiten sowie der geschlechtertypischen Rollenzuschreibungen soll auch Kontakt mit regionalen Unternehmen angeboten werden. Das Angebot wird im Rahmen regionaler Berufsorientierungsmessen umgesetzt.
Ansatz	Reflektion geschlechterspezifischer Rollenbilder; Auseinandersetzung mit technischen Berufen; vertiefende individuelle Berufsorientierung
Output/Erfolge	Insgesamt wurden 270 SchülerInnen in kleinen Workshops (15 bis 45 Minuten) erreicht (Quelle: Geschäftsbericht 2018 des Mädchenzentrums).
Evaluation	-

Titel	SpACe
Website	https://www.maedchenzentrum.at/berufswelten/space/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum im Auftrag des AMS Kärnten
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen von 15 bis 25 Jahren, Anmeldung über BeraterInnen des AMS Kärnten
Beschreibung	<p>SpACe ist eine Berufsorientierungsmaßnahme, die speziell auf junge Frauen und Mädchen mit technisch-handwerklichen Interesse abzielt. Diese sollen dabei begleitet und unterstützt werden, eine passende Ausbildung oder einen Arbeitsplatz zu finden.</p> <p>Im Zuge der Maßnahme werden in einem, etwa wöchentlichen Rhythmus Handwerk-und-Technik-Workshops, Assessmentcenter, Betriebsbesichtigungen, berufspraktische Wochen und Besuche von Messen durchgeführt, EDV- und Medienkompetenztrainings angeboten sowie grundlegende Kompetenzen weiterentwickelt.</p> <p>Darüber hinaus gibt es Unterstützung bei individuellen Problemlagen (z.B. private, gesundheitliche Probleme).</p>
Ansatz	Beratung und Begleitung; breiter Mix an verschiedenen Maßnahmen der Berufsorientierung; Entwicklung grundlegender technischer Kompetenzen
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

6.3.2 Sprungbrett

Ein weiteres Beispiel für eine spezifische Einrichtung in Wien (gegründet 1987), in der Kompetenzen gebündelt werden, ist „Sprungbrett“ (www.sprungbrett.or.at). Das zentrale Anliegen dieser Einrichtung ist die Stärkung und das Empowerment von jungen

Mädchen und Frauen. Sprungbrett bietet dazu ein vielfältiges Angebot und übernimmt auch die Aufgabe des Mädchenberufszentrums in Wien. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten liegt dabei auf Arbeitsmarktförderung von Mädchen und jungen Frauen und soll diese vor allem bei der Berufswahl von nicht-traditionellen Berufen unterstützen.

Die Finanzierung erfolgt hier ebenfalls durch ein breites Spektrum öffentlicher Stellen, wie das Arbeitsmarktservice Wien, Stadt Wien – Frauenservice, Waff, Bundeskanzleramt, Sozialministerium sowie Bundesministerium für Arbeit, Familie und Beruf.

Ein zentrales Angebot ist die allgemeine Beratung, die verschiedene Themen aufgreift wie die Lehrstellensuche (für arbeitslos gemeldete Mädchen und junge Frauen), Vermittlung von Schnupper-Praktika und Berufsorientierung.

Titel	Mädchen-Berufs-Zentrum Workshopreihe
Website	https://sprungbrett.or.at/projekte/mbz/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum im Auftrag des AMS Wien
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen von 15 bis 21 Jahren, Anmeldung über BeraterInnen des AMS Wien
Beschreibung	<p>Das Mädchen-Berufs-Zentrum unterstützt arbeitssuchende Mädchen und Frauen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und bietet umfassende Maßnahmen zur Berufsorientierung an.</p> <p>In einer Einzelberatung werden verschiedene individuelle Anliegen und Berufswünsche thematisiert. Bei Bedarf kann daran anschließend an einer Workshopreihe teilgenommen werden, die insgesamt 6 Wochen umfasst. Dabei wird ein vielfältiges Angebot umgesetzt, das etwa grundlegende Berufsorientierung, eigene Stärken und Schwächen, Unterstützung bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, Exkursionen, Bewertungsstrategien und -trainings, Austausch mit anderen jungen Frauen, Kennenlernen von Role Models etc. umfasst.</p>
Ansatz	Ausführliche, individuelle Berufsorientierung; Bewerbungsstrategien; Betriebsbesuche; Austausch mit Role Models
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

Titel	youngFIT
Website	https://sprungbrett.or.at/maedchen/youngfit/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum im Auftrag des AMS Wien
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen von 15 bis 20 Jahren
Beschreibung	Dieses Angebot richtet sich speziell an Mädchen und junge Frauen, die sich für einen „FIT-Beruf“ (Berufe mit niedrigem Frauenanteil) interessieren. Ziel der Maßnahme ist eine grundlegende Berufsorientierung, die Entwicklung von

	<p>Basiskompetenzen und letzten Endes der Eintritt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis.</p> <p>Methodisch ist das Angebot mehrstufig aufgebaut. In einem ersten Schritt dürfen die Mädchen in einem Workshop (6 Stunden) verschiedene Tätigkeiten in Technik und Handwerk ausprobieren. Danach erfolgt eine umfassende Berufsorientierung (Kennenlernen von verschiedenen Berufen, inklusive Ausbildungsplan) mit einer Dauer von 5 Wochen. Anschließend werden die Mädchen auch fachlich für die Ausbildung vorbereitet, mit Fokus auf Technik (technisches Deutsch, Mathematik, EDV, Physik, Chemie). Dies kann bis zu 12 Wochen umfassen. Auch während der Ausbildung gibt es ein spezifisches Begleitungsangebot (Coaching, Networking).</p>
Ansatz	Entwicklung von technischen Kompetenzen; Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten; ausführliche Bildungsberatung
Output/Erfolge	-
Evaluation	-

6.3.3 Technik Rallye

Titel	Technik-Rallye für Mädchen
Website	Keine eigene Website. Informationen dazu gibt's u.a. auf https://www.iab.at/unser-angebot/biz-technik-rallye-fuer-maedchen/
Träger/Finanzierung	Finanziert wird dieses Projekt durch das AMS Oberösterreich. Die Technik-Rallyes finden an den regionalen Geschäftsstellen in den Berufsinformationszentren statt.
Zielgruppe	Mädchen auf der 7. und 8. Schulstufe
Beschreibung	<p>Eine Technik-Rallye ist insgesamt für einen halben Tag angelegt und besteht aus verschiedenen Stationen (z.B. Elektronik, Coding, Metall, Kunststoff). Die Teilnehmerinnen können einige dieser Bereiche auswählen und die entsprechenden technisch-handwerklichen Tätigkeiten in der Praxis ausprobieren, indem verschiedene Werkstücke (z.B. Handyhalter aus Kunststoff, Schlüsselanhänger) hergestellt werden. Begleitet werden sie dabei von weiblichen Fachkräften als „Role Models“, die auch Fragen zum Beruf beantworten. Darüber hinaus steht eine Info-stand bereit, in dem über technisch-handwerkliche Berufe informiert wird.</p> <p>Die Gruppengröße beträgt 15 Personen. Die Anmeldung dazu erfolgt über die jeweiligen Schulen.</p>
Ansatz	Berufsorientierung durch praktische Erprobung; Abbau von Barrieren gegenüber Technik; Erfahrung von Selbstwirksamkeit
Output/Erfolge	Keine Teilnahmestatistiken öffentlich verfügbar.
Evaluation	Eine Evaluierung der AMS-Technik-Rallye von Hartl (2011) zeigt, dass das Programm dazu beitragen konnte, Mädchen

	<p>technische Berufe für ihre Berufswahl näherzubringen. Rund die Hälfte der Mädchen stimmt die Aussage zu, dass die Technik-Rallye dazu beigetragen hat, das Interesse für technische Berufe zu wecken. 32% können sich vorstellen in diesen Bereichen einen Beruf zu ergreifen. 23% haben einen neuen Wunschberuf gefunden und 19% konnten ihren Wunschberuf durch diese Erfahrung bestätigen.</p> <p>Allerdings zeigt sich auch, dass diese hohe Zustimmung vor allem von Mädchen erfolgt, die bereits vor der Teilnahme eine hohe Technikaffinität angegeben haben. Es kann zudem ein hoher Zusammenhang zwischen der Wirkung der Technik-Rallye auf die Teilnehmerinnen und einer späteren Berufswahl in einem technischen Bereich festgestellt werden.</p> <p>Diese Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass die Technik-Rallye weniger dazu beiträgt, bereits vorhandene Berufswahlpräferenzen aufzubrechen, als vielmehr das Berufswahlverhalten bei jenen Mädchen zu verfestigen, die bereits vorher ein (zumindest geringfügiges) technisches Interesse aufweisen. Zudem ist unklar, inwieweit vorangegangene Selektionsprozesse für die Teilnahme eine Rolle spielen.</p>
--	---

6.3.4 Förderaktion „Berufs- und Studienorientierung“ des Landes Salzburg

Dieses Beispiel bezieht sich darauf, wie Berufsorientierung auch im Rahmen einer regionalen Arbeitsmarktpolitik gefördert werden kann. Dazu werden (finanzielle) Anreize gegeben, damit junge Menschen gezielt Angebote im Rahmen einer fundierten Berufsorientierung in Anspruch nehmen können. Dazu zählen auch spezifische Angebote für Mädchen.

Titel	Förderaktion Berufs- und Studienorientierung des Landes Salzburg
Website	https://www.salzburg.gv.at/wirtschaft/_Seiten/berufsorientierung.aspx
Träger/Finanzierung	Land Salzburg
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler aller Schultypen ab der 11. Schulstufe und Personen, deren Abschluss einer weiterführenden Schulform nicht länger als 2 Jahre zurückliegt
Beschreibung	Ziel dieser Förderaktion des Landes Salzburg ist es, jungen Menschen eine passgenaue Bildungs- und Berufsberatung bereitzustellen und sie bei ihrer Entscheidung zu unterstützen. Gefördert werden dabei kostenpflichtige Testungen (z.B. Interesses-, Kompetenz-, oder Berufseignungstest) sowie anschließende Bildungs- und Berufsberatung innerhalb der Beratungslandschaft. Ein zentrales Angebot ist dabei der Talente-Check (https://www.talentecheck-salzburg.at/). Spezifisch für

	Mädchen wird beispielsweise eine Beratung bei der Einrichtung „Kompass Mädchenberatung“, https://einstieg.or.at/kompass) unterstützt.
Ansatz	Finanzielle Förderung und Bewerbung von Bildungs- und Berufsberatung; Auflistung von aktiven Beratungseinrichtungen und Anlaufstellen
Output/Erfolge	-
Evaluation	Es liegt eine Evaluierung zum Angebot „Talente-Check“, das im Rahmen dieses Angebotes gefördert wird, vor (Löffler et al., 2020). Zentrale Ergebnisse sind, dass der Talente-Check von allen Akteuren als ein wichtiges Instrument der Bildungs- und Berufsorientierung in Salzburg wahrgenommen wird. Ein zentrales Erfolgskriterium ist dabei, dass dieser kostenlos ist und im Rahmen von Klassenbesuchen mit Schulen organisiert wird. Auch die anschließende individuelle Beratung kann als Erfolgskriterium beurteilt werden. Der geschlechtssensible Aspekt dieses Angebotes wurde allerdings nicht spezifisch untersucht.

6.4 Zwischenresümee

Die Beschreibung des Forschungsstandes zeigt auf, dass es zwar ein breites Spektrum an Angeboten zur Bildungs- und Berufsorientierung durch arbeitsmarktpolitische Akteure gibt. Allerdings zeigt sich auch, dass dazu kaum wissenschaftlich fundierte Evaluierungen vorliegen bzw. diese schon länger zurückliegen. Zwar sind Gender-Mainstreaming und die Entwicklung von Genderkompetenzen allgemeine Organisationsprinzipien des AMS, jedoch wurde bisher nicht kritisch evaluiert, bis zu welchem Grad allgemeine Informations- und Beratungsangebote auch in der Umsetzung gendersensibel gestaltet sind und inwieweit BeraterInnen beim AMS und in den BIZen Genderkompetenz entwickeln konnten. Wird der Aspekt der Gendersensibilität nicht ausreichend berücksichtigt, so besteht die Gefahr, dass durch die Gestaltung des entsprechenden Informationsangebotes geschlechterspezifische Berufswahlmuster sogar verfestigt werden.

So werden beispielsweise beim AMS Berufskompass (<https://www.berufskompass.at>) auf der Basis eines Neigungs- und Interessentests jene Berufe aufgelistet, die den angegebenen Interessen am besten entsprechen. Die Interessen selbst sind jedoch Produkt von Sozialisierungsprozessen, sozialen Zuschreibungsprozessen und Selbstwirksamkeitserwartungen (Grotlüschen, 2010). Eine nicht-geschlechtertypische Erweiterung des möglichen Berufsspektrums benötigt zum einen gezielte Reflexion über die eigenen Präferenzen und Fähigkeiten, den Fokus auf Potenziale, Entmystifizierung von Technik und zum anderen vor allem auch eine Erprobung in der Praxis (Steiner et al., 2013, S. 24). Es gilt daher, das Beratungs- und Orientierungsangebot entsprechend auszurichten, um geschlechterspezifischer Reproduktion von Berufswahlverhalten entgegenzuwirken. Spezifisches Knowhow und einschlägige Erfahrungen können dabei in spezialisierten Einrichtungen für Mädchen und Frauen genutzt und in das allgemeine Angebot transferiert werden.

7 Interventionsfeld unternehmensbezogene Ansätze: Forschungsstand, Gelingensbedingungen und Good Practice

„Die Gründe für den Ausschluss von Frauen sind demnach nicht in einem ‚weiblichen‘ Technik-Defizit zu suchen, sondern in der ‚männlichen‘ Technik-Berufskultur und dem Berufsethos technischer Berufe sowie den damit verbundenen organisatorischen Praxen in Bildungseinrichtungen und Betrieben.“ (Solga & Pfahl, 2009a, S. 27)

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen ist nicht nur aus einer normativ-gleichstellungsorientierten Motivation heraus, sondern auch aus wirtschaftlicher Perspektive erstrebenswert, um die hohe Nachfrage an Arbeitskräften in diesem Bereich zu decken (Stichwort „Fachkräftemangel“). Diese Problemlage setzt die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen auch auf die Agenda von Unternehmen in diesem Feld, wobei sich die Überwindung der Schieflage als vielschichtiges Problem darstellt. *„Zur Verbesserung der Einmündungschancen von Frauen in die betriebliche Berufsausbildung ist (...) nicht nur ein stärkeres Interesse von Frauen auch für gewerblich-technische Berufe notwendig. Erforderlich ist gleichzeitig, dass nach wie vor bestehende Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen, in Betrieben und in der Gesellschaft überwunden werden“* (Beicht & Walden, 2012, S. 491). Im Folgenden soll der Forschungsstand zu Interventionsversuchen in diesem Feld dargestellt werden, um in weiterer Folge Handlungsempfehlungen zu formulieren. Im Anschluss folgt zudem eine Darstellung von Good-Practice-Beispielen.

7.1 Forschungsstand

7.1.1 Bestehende Barrieren für den Einstieg und Aufstieg in technische Unternehmen

Die Barrieren, mit denen (junge) Frauen im Feld der technischen Unternehmen konfrontiert werden, stellen ein wirkmächtiges Hindernis für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen dar. In der Literatur zu diesem Thema findet sich Evidenz für Hindernisse für Frauen sowohl bezüglich des **Einstiegs** in Unternehmen, als auch beim **Aufstieg** innerhalb der Unternehmen. Außerdem zeigt sich, dass sich Frauen in Unternehmen immer wieder mit Diskriminierung durch ihre Kollegen herumschlagen müssen, was unter anderem zu einer im Vergleich zu Männern höheren **Drop-Out-Quote** aus technischen Unternehmen führt. Es zeigt sich jedoch auch, dass die Unternehmen nicht untätig sind und Strategien entwickeln, um diese Barrieren aus dem Weg zu räumen – hierzu jedoch später mehr. Zuallererst soll im Folgenden auf die unterschiedlichen Barrieren eingegangen werden; den Anfang sollen hierbei die Zugangsbarrieren machen.

Mit den ersten Barrieren werden Frauen, wie schon oben gesagt, beim Einstieg in technische Unternehmen konfrontiert. Solga und Pfahl (2009a) sprechen diesbezüglich von *„Ressentiments seitens der Betriebe bei der Einstellung von Frauen in technischen Berufen“* beruhend auf der *„nach wie vor weit verbreiteten Meinung einer besseren ‚Eignung‘ von Männern für technische Arbeitsplätze“* (Solga & Pfahl, 2009a, S. 18f). Diese Ressentiments werden von den Autorinnen als wichtiger Grund für die in

Deutschland im Vergleich zu den männlichen Kollegen deutlich niedrigeren Übernahmequoten von Frauen nach der Ausbildung in technischen Branchen angeführt. Auch für Oberösterreich zeigt eine Studie, dass Betriebe im technischen Bereich oft Bedenken äußern, Frauen einzustellen. Neben explizit ausgesprochenen Sexismen (z.B. „Manche Kollegen sind der Meinung, Frauen gehören an den Herd“), werden die Annahme mangelnder Kompetenzen, mangelnder Durchsetzungsfähigkeit, mangelnder körperlicher Voraussetzungen und die Angst vor einem Ausfall durch Schwangerschaft von Unternehmensseite als Bedenken genannt (Bergmann & Sorger, 2009, S. 51ff).

Ein weiterer Befund, der als Indikator für Barrieren beim Einstieg von Frauen in technische Berufe herangezogen werden kann, ist der Unterschied der Dauer zwischen dem Abschluss eines MINT-Studiums und der ersten Erwerbstätigkeit bei männlichen und weiblichen AbsolventInnen. Männer suchen nach ihrem Studienabschluss deutlich kürzer nach einem Beruf im MINT-Feld als ihre weiblichen Kolleginnen. Einen solchen Trend gibt es zwar bei den AbsolventInnen der meisten Studienrichtungen, im MINT-Bereich ist dieser jedoch am deutlichsten ausgeprägt. (Haberfellner & Sturm, 2016, S. 121). Ein gewisser diesbezüglicher Trend lässt sich auch im nichtakademischen Feld anhand der Vormerkungsquote¹⁵ 18 Monate nach Lehrabschluss feststellen: 18 Monate nach erfolgreichem Abschluss eines männlich dominierten Lehrberufes (Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeug; Elektrizität und Energie; Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau) ist die Vormerkungsquote von Männern (wenn auch nur etwas) geringer als jene der Frauen, wohingegen in weiblich dominierten Lehrberufen (Sekretariats- und Büroarbeit; Friseurgewerbe und Schönheitspflege; Handel; Gastgewerbe und Catering) die Vormerkungsquote von Frauen geringer als jene von Männern ist – wobei auch hier der Unterschied nicht besonders groß ausfällt. Einzig bei Lehrlingen der Sekretariats- und Büroarbeit fällt der Unterschied deutlich zum Nachteil der männlichen Ausgelerneten aus. Der einzige Lehrerberuf, bei dem sich die Vormerkungsquote 18 Monate nach Ausbildungsabschluss zwischen Männern und Frauen nicht unterscheidet, ist mit Maschinenbau und Metallverarbeitung ein männlich dominierter (Baumegger et al., 2019, S. 285).

Gelingt Frauen die Überwindung der Barrieren beim Einstieg in ein technisches Unternehmen, so werden sie dort mit weiteren Hindernissen konfrontiert. Im Feld herrscht eine sehr stark durch die Vollzeitnorm¹⁶ geprägte Arbeitskultur sowie ein Arbeitsethos der ständigen Anwesenheit und des „Sich-Durchbeißens“ (Solga & Pfahl, 2009a, S. 24). Hierbei handelt es sich um den strukturellen Aspekt der sich aus der Arbeitskultur ergebenden Barrieren gegenüber Frauen (Schneeweiß, 2016, S. 53ff), denn das Heranziehen von Vollzeitarbeit (mit der Bereitschaft Überstunden zu leisten) und ständiger Anwesenheit als Leistungsindikatoren exkludiert jene Beschäftigten, denen aufgrund „klassischer“ Geschlechterstereotypen die Rolle der für die Reproduktionsarbeit Zuständigen zugewiesen wird (Solga & Pfahl, 2009a, S. 19). Dass schon die Vorabnahme von Frauen als durch Reproduktionsarbeit „eingeschränkte“ Arbeitnehmerinnen eine Barriere beim Einstieg in ein Unternehmen darstellen kann, zeigt sich im

¹⁵ Also der Anteil jener, die den entsprechenden Lehrberuf abgeschlossen haben und zum Erhebungszeitpunkt beim AMS vorgemerkt sind.

¹⁶ Bei der Vollzeitnorm handelt es sich um „(...) die normative Vorstellung, dass die im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit, vor allem aber in einer Leitungsfunktion, anfallenden Aufgaben nur in Vollzeit ausgeführt werden können. Analog dazu passt die ebenfalls häufig stereotyp vertretene Haltung, dass Teilzeit arbeitende MitarbeiterInnen pauschal niedrigqualifizierte Tätigkeiten ausüben oder ausüben müssen.“ (Aufhauser et al., 2020, S. 44)

schon weiter oben genannten Bedenken von Unternehmensseite, Frauen wegen des „Risikos der Schwangerschaft“ einzustellen.

Neben Barrieren beim Zugang zu Unternehmen, ergibt sich aus dieser Arbeitskultur und diesem Arbeitsethos auch eine Barriere, wenn es um den Aufstieg im Unternehmen geht. Die (angenommen) Abweichung von Frauen von der berufsbezogenen Norm für die ideale Arbeitskraft führt zur Exklusion durch „(...) *informelle männerfavorisierende, wenn nicht gar frauenfeindliche Einstellungs- und Aufstiegspolitiken*“ (Solga & Pfahl, 2009a). Dieses Hindernis kann jedoch nicht „einfach“ durch Kinderlosigkeit überwunden werden. Selbst wenn Frauen sich dem männlichen Berufsethos anpassen und ihre Erwerbstätigkeit nicht elternschaftsbedingt unterbrechen, erreichen sie fast ebenso selten wie ihre Kolleginnen mit familiären Betreuungspflichten hohe berufliche Positionen im technischen Feld (Schneeweiß, 2016, S. 52). Die Auswirkungen einer solchen, androzentristischen Vollzeit-Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen werden anhand von Studienergebnissen zur Situation weiblicher Beschäftigter in technischen Berufen in Oberösterreich deutlich: Es zeigt sich, dass höhere Wochenarbeitszeiten durch erfolgreichere Karrieren belohnt werden, während der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit aufgrund von Elternschaft der beforschten Frauen oft als Karriere-rückschritt wahrgenommen wird (Bergmann & Sorger, 2009, S. 43).

Neben den Barrieren beim Einstieg ins- und Barrieren beim Aufstieg im Feld finden sich in der Literatur des Weiteren Indikatoren für Barrieren, die Frauen tendenziell früher aus technischen Berufen ausscheiden lassen als ihre männlichen Kollegen (Solga & Pfahl, 2009a, S. 24). Unter den hierfür angegebenen Gründen finden sich zum einen mehrere der schon oben erwähnten, strukturellen Barrieren. Studien zeigen, dass Frauen wegen mangelnder Karrierechancen und der Nicht-Vereinbarkeit von Beruf und Familie früher aus technischen Berufen ausscheiden als Männer. Zum anderen werden jedoch auch Gründe genannt, die von Scheeweiß (2016, S. 56ff) unter der Überschrift „Gender-exkludierende Praktiken in der alltäglichen Interaktion“ beschrieben werden. Demnach erzeugt die maskulin geprägte Kultur „(...) *subtile Mechanismen und Gender-Dynamiken im alltäglichen Handeln, die den Männern die berufliche Integration erleichtert.*“, schreibt Scheeweiß (2016, S. 57) mit Bezug auf eine Studie von Wendy Faulkner (Faulkner, 2009a, 2009b). Demnach ist „Doing Work“ in den, in der Studie untersuchten Ingenieursberufen sehr stark mit „Doing Gender“ verknüpft, was Frauen die Entwicklung von Anpassungsstrategien an die maskuline Arbeitskultur abverlangt. Aufgrund des Herausstechens durch Abweichung von der männlichen Norm werden Frauen in diesem Berufsfeld zudem nicht ernstgenommen und müssen sich ständig aufs neue beweisen, was Energie kostet und sich negativ auf das berufliche Selbstbewusstsein auswirkt (Schneeweiß, 2016, S. 58f).

Hieraus ergeben sich weitere der genannten Gründe für die höheren Drop-Out-Quoten von Frauen aus technischen Berufen. Die Notwendigkeit des ständigen Sich-Selbst-Beweisens im männerdominierten Arbeitsumfeld, wenig Wertschätzung sowie mangelnde Unterstützung vonseiten der Vorgesetzten werden diesbezüglich als Gründe genannt. Hinzu kommen noch explizite Diskriminierungspraktiken, wie etwa in Form von Mobbing (Schneeweiß, 2016, S. 49f). Barrieren auf der Ebene exkludierender Interaktionspraktiken wurden auch in der schon oben zitierten Studie zur Situation von weiblichen Beschäftigten in technischen Berufen in Oberösterreich festgestellt. Die Interviewten gaben an, dass ihre Kompetenzen angezweifelt wurden, sie mit anzüglichen Witzen, frauenfeindlichen Aussagen oder Sticheleien konfrontiert wurden, es zu Problemen der Akzeptanz seitens unterstellter männlicher Kollegen kam oder sich Männer im Unternehmen leichter durchsetzen können und die Meinung der männlichen

Kollegen mehr Gewicht hat (Bergmann & Sorger, 2009, S. 34ff). Ausschlussmechanismen dieser Art lassen sich nach Bourdieu auch als „*symbolische Gewalt*“ beschreiben (Schneeweiß, 2016, S. 44).

Weitere Gründe für das Ausscheiden von Frauen aus technischen Berufen, die sich nicht eindeutig als Ergebnisse struktureller beziehungsweise über exkludierende Interaktionspraktiken wirkender Barrieren zuordnen lassen, sind Unzufriedenheit mit den Anforderungen und Arbeitsbedingungen, das Problem einen passenden Arbeitsplatz zu finden, und das Hinterfragen der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Schneeweiß, 2016, S. 49f). Außerdem ist noch zu erwähnen, dass Solga und Pfahl die im Vergleich zu Männern geringere Netzwerkanbindung von Frauen ins technische Feld als Nachteil im Zugang zum Feld anführen (Solga & Pfahl, 2009a, S. 20).

7.1.2 Barriereabbau durch Unternehmen

Die dargestellten Barrieren und der sich hieraus ergebende, geringe Anteil an weiblichen Beschäftigten im Feld, stellen jedoch keinesfalls nur ein Problem für (junge) Frauen selbst dar. Der Fachkräftemangel im technischen Bereich veranlasst Unternehmen schon seit längerem, aktiv zu werden, um mehr Frauen zu rekrutieren. Ein Beispiel hierfür ist das von vielen Unternehmen betriebene Diversity Management, bei dem es darum geht „(...) *Rahmenbedingungen zu kreieren, unter denen die Beschäftigten ihre Kompetenzen und Leistungsbeiträge optimal entfalten können, weil ihre jeweiligen Lebensrealitäten berücksichtigt werden.*“ (Thies, 2019, S. 255). Bezogen auf Gender bedeutet das auch, „(...) *Arbeitsbedingungen, -strukturen und -prozesse für vorhandene Geschlechterstereotypen zu sensibilisieren und etwaige Diskriminierungen in diesem Zusammenhang zu beseitigen*“ (ebd.). Initiativen dieser Art können ihre Wirksamkeit jedoch erst entfalten, wenn Frauen bereits im Unternehmen sind.

Auch ein Blick auf eine in Deutschland durchgeführte Evaluierung des Girls' Day zeigt, dass das Gewinnen von weiblichen Beschäftigten immer höhere Relevanz für Unternehmen gewinnt. Beim Girls' Day handelt es sich um ein Programm, welches das Ziel hat, Mädchen durch den Besuch einer technischen Einrichtung (Unternehmen oder Universität) für die Betätigung in diesem Bereich zu interessieren. Auf genauere Details zu diesem Programm wird noch genauer eingegangen (Kapitel 7.3.1). Eine im Zuge einer Evaluierung des Girls' Day 2010 durchgeführte Befragung unter den teilnehmenden Unternehmen zu den Motiven für die Teilnahme am Programm ergab, dass mehr als drei Viertel der Unternehmen angaben, Personalressourcen für die Zukunft erschließen zu wollen (79,2%), die Außendarstellung des Betriebs zu verbessern (77,9%) und dass die Teilnahme dem Unternehmensleitbild entspricht (76,7%). Nur etwas weniger als die Hälfte (45,3%) gab an, den Anteil weiblicher Beschäftigter erhöhen zu wollen; hierbei handelte es sich um das am vierthäufigsten gewählte Motiv (Ruffer & Wentzel, 2012, S. 74ff).

Bei der Evaluierung des Programmes des Jahres 2018 zeigte sich eine Verschiebung in der Relevanz der unterschiedlichen Motive für die Teilnahme. Nun war die Außendarstellung des Betriebes bei 82% der Unternehmen ein Motiv zur Teilnahme und das Erschließen von Personalressourcen für die Zukunft lag mit 73% auf Platz zwei. Mit 67% deutlich öfter als im Jahr 2010 wurde die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter als Motiv ausgewählt und rückte nun auf Platz drei vor. Interessant in diesem Zusammenhang ist noch zu erwähnen, dass die Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter für Unternehmen, die 2018 am Boys' Day teilnahmen, mit 74% das wichtigste Motiv darstellte. Nach dem Girls' Day 2018 in Deutschland haben sich 38% der

Teilnehmenden für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz in der kennengelernten Organisation beworben; 72% der Bewerberinnen wurden auch aufgenommen (Funk et al., 2019).

Dass die Erhöhung des Frauenanteils auch in Österreich ein Thema für Unternehmen im technischen Bereich ist, zeigt eine Studie von Friedl (2017) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Im Zuge dessen wurden Interviews mit Vertreterinnen von Unternehmen und Expertinnen geführt. Es zeigt sich, dass die Unternehmen sich neben der wahrgenommenen Notwendigkeit der Rekrutierung von Frauen als Beschäftigte zur Überwindung des Fachkräftemangels, durch mehr „Gender-Diversity“ auch eine Steigerung der Innovationskraft erhoffen. Normative Motive, wie Fairness, werden jedoch nur selten als Grund für das Ziel eines höheren Frauenanteils im Unternehmen genannt. Wichtige Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles ist es, *„konkrete, messbare Ziele mit Controlling und konkreten Auswirkungen (z.B. auf zuzuteilende Budgets)“* (Friedl, 2017, S. 8) zu implementieren.

Um Frauen in technische Unternehmen zu bekommen, ist es jedoch auch wichtig zu wissen, aus welchen Motiven sich Mädchen und junge Frauen für technische Berufe entscheiden. MINT-interessierte Mädchen sind bei ihrer Berufswahl eher intrinsisch motiviert, betonen also öfter die Relevanz von Spaß und Abwechslung im Beruf. Extrinsische Motivationen, wie ein hoher Verdienst, wird im Durchschnitt von MINT-interessierten Mädchen (geringfügig) seltener als wichtiges Argument bei der Berufswahl angegeben als bei nicht MINT-interessierten (Funk, 2014a, S. 53). Demnach spielen *„arbeitsmarktbasierte Pro-MINT-Argumente“* (Funk, 2014a, S. 64) zwar auch eine Rolle, wichtig ist jedoch auch, die intrinsischen Berufswahlmotive von Mädchen anzusprechen.

„Die materielle Existenzsicherung ist nur ein wichtiger Aspekt unter vielen anderen. Spaß als Orientierung sticht so sehr hervor, dass dieser Aspekt durchaus als Leitstern beruflicher Orientierung bezeichnet werden kann.“ (Funk, 2014a, S. 61)

Eine Studie zeigt jedoch auch, dass bestehende Attraktionsfaktoren, also die Passung zwischen beruflichen Interessen und vermuteten Tätigkeiten eines Berufes, durch Aversionsfaktoren überlagert werden können, was die Neigung diesen Beruf auszuführen signifikant verringert. Solche Aversionsfaktoren sind beispielsweise mangelnde soziale Passung, also eine negative Reaktion durch das Umfeld, weil der Beruf beispielsweise wegen des Geschlechtes oder der Prestigeerwartungen nicht entspricht, oder aber auch die Vermutung mangelnder Realisierbarkeit aus anderen Gründen. Eine solche Einschätzung der mangelnden Realisierbarkeit kann unter anderem von der, im Vergleich zu Buben niedrigeren Selbsteinschätzung der technischen Kompetenzen beeinflusst sein (Matthes, 2019). Es reicht also nicht aus, die positiven Aspekte, wie Spaß und Abwechslung bei der Arbeit, in den Vordergrund zu stellen, sondern auch Argumente, die aus Perspektive der Teilnehmenden von Berufsorientierungsprogrammen gegen die Ausübung eines technischen Berufes sprechen, wären durch gemeinsame Reflexion bestenfalls zu entkräften.

Es zeigt sich in der Studie zudem deutlich, dass es neben unterschiedlichen unternehmensinternen Interventionsmöglichkeiten zur Attraktivierung technischer Berufe für weibliche Beschäftigte auch Interventionen bezüglich der Präsentation nach außen braucht, um junge Frauen für einen Beruf im technischen Feld zu begeistern, wie beispielsweise den schon weiter oben genannten Girls' Day. Dieser wird weiter unten noch als Good-Practice-Beispiel besprochen. Vorab sollen im direkt anschließenden Kapitel noch einige, sich aus der Literatur ergebende Handlungsempfehlungen an Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter ihren Beschäftigten angeführt werden.

7.2 Handlungsempfehlungen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurde, welche Barrieren dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen im Wege stehen, sollen in diesem Kapitel sich aus der Literatur ableitende Handlungsempfehlungen dargestellt werden. Hierbei wird zwischen „nach innen gerichteten“ und „nach außen gerichteten“ Interventionsmöglichkeiten unterschieden. „Nach innen gerichtete“ Handlungsempfehlungen beziehen sich auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für weibliche Beschäftigte in den Unternehmen, während die „nach außen gerichteten“ Handlungsempfehlungen Impulse zur Verbesserung von Projekten zur Begeisterung von Mädchen und jungen Frauen für einen Beruf im technischen Feld liefern sollen. Vorweg sei noch gesagt, dass sowohl die unternehmensinternen als auch die Interventionsstrategien bezüglich der Kommunikation nach außen laufend evaluiert werden sollten (siehe Kapitel 5.1.2).

7.2.1 Unternehmensinterne Handlungsempfehlungen

- Wie bereits dargestellt, kann die eng mit der Vollzeitnorm verknüpfte Arbeitskultur in technischen Betrieben Frauen abschrecken, einen technischen Beruf zu ergreifen, beziehungsweise kann dies ein Grund dafür sein, dass Frauen früher als ihre männlichen Kollegen aus technischen Berufen ausscheiden. Es wäre daher sinnvoll, **familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle** in Unternehmen des technischen Feldes zu schaffen (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 129f). So könnte dazu beigetragen werden, dass weibliche Beschäftigte die Möglichkeit einer Beschäftigung im technischen Feld leichter mit Elternschaft und sonstiger Reproduktionsarbeit vereinbaren können. Auch die Schaffung von mehr Freiräumen, um Zeit mit den Kindern zu verbringen, für Väter in technischen Berufen, kann bewirken, dass diese zu einer technikaffinen Sozialisation ihrer Töchter führen (Solga & Pfahl, 2009a, S. 30).
- Zwar gibt es schon in vielen Unternehmen im technischen Bereich Wünsche und Pläne zur Erhöhung des Frauenanteils, dies alleine reicht jedoch meist nicht dazu aus, diese Steigerung auch tatsächlich zu erreichen. Wirklich wirksam sind diesbezüglich nur **konkret messbare Ziele mit Controlling**, deren nicht Erreichung auch sanktioniert wird, beispielsweise im Zuge der Budgetzuteilungen (Friedl, 2017; Ihssen et al., 2017, S. 75).
- Auch unter den Handlungsempfehlungen für Unternehmen darf ein Punkt zum Thema „**weibliche Vorbilder**“ nicht fehlen. Solche aufzubauen und zu fördern ist wichtig zur Orientierung von sich in Ausbildung befindenden Frauen und Praktikantinnen im Unternehmen sowie Mädchen, die das Unternehmen im Rahmen von Berufsorientierungsprogrammen an Schnuppertagen besuchen. Dies kann dazu beitragen, dem „*Um- bzw. Abschwenken‘ an den unterschiedlichen Übergängen im Bildungs- und Berufsverlauf*“ (Solga & Pfahl, 2009a, S. 28) weg von der Technik hin zu eher als mit „Weiblichkeit“ vereinbaren Berufen durch (potenzielle) Beschäftigte entgegenzuwirken.
- Des Weiteren kann eine **Förderung von Frauennetzwerken** im Betrieb dazu beitragen, dass Frauen den „machtvollen Männernetzwerken“, denen sie aufgrund genderexkludierender Dynamiken wie einer heteronormativ sexualisierten Kultur und stereotyp männlicher Gesprächsthemen (Schneeweiß, 2016, S. 57) begegnen,

nicht als vereinzelte Individuen gegenüberstehen und somit unter anderem beim Aufstieg im Unternehmen im Nachteil sind.

- Last but not Least wäre eine **Vernetzung zwischen den Unternehmen** zu erfolgreichen Anwerbestrategien von Frauen vorteilhaft. Ein Austausch zu erfolgreichen und weniger erfolgreichen Vorgehensweisen könnte für alle Unternehmen von großem Vorteil sein (Ihsen et al., 2017, S. 76). Eine Vermittlungsrolle könnte diesbezüglich beispielsweise von Interessensvertretungen aber auch vom AMS eingenommen werden, wobei die vermittelnde Organisation sich auch für die Dokumentation und Verfügbarkeit des gesammelten Erfahrungswissens einsetzen könnte, um so einen möglichst niederschweligen Zugang zu diesem sicherzustellen.

7.2.2 Handlungsempfehlungen bei der Präsentation nach außen

- Studien zur Wirksamkeit von Ansätzen zur Gewinnung von jungen Frauen in technische Berufsfelder haben gezeigt, dass besonders Appelle an die **intrinsische Motivation** junger Frauen Interesse am technischen Feld wecken können. Junge Frauen, die sich für technische Berufe interessieren, machen dies hauptsächlich, weil sie diese als spannende, abwechslungsreiche Tätigkeiten sehen. Zwar ist auch die materielle Existenzsicherung (extrinsische Motivation), also ein gutes Gehalt und gute Arbeitsmarktchancen, nicht unwichtig für Mädchen und junge Frauen, den „Leitstern beruflicher Orientierung“ (Funk, 2014a, S. 61) stellen jedoch die intrinsischen Motivationen dar. Hierzu zählen auch das Hervorheben der gesamtgesellschaftlichen Einbettung der technischen Berufe und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten der Gestaltung der Welt von morgen werden (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 139).
- Eine weitere wichtige Interventionsmöglichkeit ist das Schaffen von **Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen** in den technischen Betrieben. Das Absolvieren eines solchen Praktikums kann zu einem Abbau der traditionellen Berufsorientierungsmuster führen (Ihsen et al., 2017, S. 75f), vorausgesetzt die Praktikantinnen treffen im Betrieb auf weibliche Vorbilder und/oder auf hinsichtlich der potenziellen gender-exkludierenden Praktiken in der alltäglichen Interaktion sensibilisierte Beschäftigte. Praktika können des Weiteren genutzt werden, um den Mädchen und jungen Frauen das Bilden eines Netzwerkes in die technischen Betriebe hinein zu ermöglichen (Solga & Pfahl, 2009a, S. 20). Ein Andocken an schon bestehende Frauennetzwerke (siehe Kapitel 7.1.2) kann hierbei von Vorteil sein.
- Das Anbieten von **Schnuppertagen, Betriebsführungen** und ähnlichen Programmen zur Heranführung von Mädchen und jungen Frauen kann sich als äußerst zielführend erweisen. Werden jedoch einige „Qualitätskriterien“ nicht beachtet, so kann das gewünschte Ergebnis auch ausbleiben beziehungsweise sogar das Gegenteil erreicht werden, indem die Teilnehmenden eher abgeschreckt werden.
 - Bei der Auswahl der Personen, die entsprechende Programme mit den Besucherinnen umsetzen, sollte in jedem Fall auf **Gendersensibilität beziehungsweise -kompetenz** geachtet werden (Augustin-Dittmann & Gotzmann, 2015, S. 130; Schmid-Thomae, 2014). In großen Unternehmen kann es sich lohnen, hierfür extra Weiterbildungen für die durch den Betrieb Führenden anzubieten. In kleineren Unternehmen könnten beispielsweise Interessensvertretungen geschultes Personal zu Verfügung stellen.

- Ein weiteres, wichtiges Qualitätskriterium ist ein auf das **Alter der Teilnehmenden abgestimmtes Angebot**. (Ihsen et al., 2017, S. 77; Wentzel, 2014a, S. 161). Dieser Aspekt stellte sich in Evaluierungen als wichtiger Indikator für den Erfolg der untersuchten Programme heraus. Selbstverständlich bedeutet die Erstellung von Konzepten für unterschiedliche Altersgruppen einen deutlichen Mehraufwand für die Unternehmen. Diesbezüglich könnte jedoch die in Kapitel 7.1.2 formulierte Handlungsempfehlung der „Vernetzung der Unternehmen untereinander“ hilfreich sein. Der Austausch zu Erfahrungen mit unterschiedlichen Altersgruppen zwischen Unternehmen und die Dokumentation und Verfügbarmachung dieses Wissens können das Entwickeln von altersgerechten Programmen zu einer bewältigbaren Aufgabe machen.
- Neben niedrigschwelligen, kurzen Programmen, wie einem Tag der offenen Tür oder einmaligen Betriebsführungen, ist es auch wichtig, **längerfristig begleitende Angebote** für Mädchen und junge Frauen zu entwickeln (Ihsen et al., 2017, S. 77). Für umfassende Programme dieser Art ist zweifelsohne eine Kooperation mit Kindergärten und Schulen notwendig, jedoch sind auch nur von Unternehmensseite gesetzte Schritte, wie ein regelmäßiges Angebot an aufeinander aufbauenden Technikworkshops, denkbar.

7.3 Beschreibung von Good Practice

Im Folgenden sollen einige unternehmensbezogene Best-Practice-Beispiele dargestellt werden. Zu diesen werden jeweils zuerst anhand einer Übersichtstabelle die wichtigsten Details dargestellt, danach wird auf etwaige Evaluationsergebnisse, Kritiken oder sonstige Informationen zur Wirksamkeit der Projekte eingegangen, um zum Abschluss die in den Projekten angewandten Interventionsmethoden mit den in den vorangegangenen Kapiteln formulierten Handlungsempfehlungen abzugleichen.

7.3.1 Der Girls' Day

Als erstes Good-Practice-Beispiel im unternehmensbezogenen Bereich soll auf den Girls' Day eingegangen werden. Dieses Programm findet in allen Österreichischen Bundesländern statt, wobei es in Wien unter dem Namen „Wiener Töchterttag“ angeboten wird. In der nachfolgenden Übersichtstabelle finden sich die wichtigsten Informationen zum Oberösterreichischen Girls' Day.

Titel	Girls' Day Oberösterreich
Website	https://www.girlsday-ooe.at/
Träger/Finanzierung	Projekt der Education Group auf Initiative des Frauenreferates Oberösterreich, in Kooperation mit der WKO, der Bildungsdirektion Oberösterreich, dem AMS Oberösterreich, der IV Oberösterreich, dem Landesjugendreferat Oberösterreich, den ÖGB Frauen Oberösterreich und der AK Oberösterreich
Zielgruppe	Drei Altersstufen: Girls' Day (Mädchen der 2., 3. und 4. Klasse Sekundarstufe 1), Girls' Day Junior (Mädchen der 3. und 4. Klasse Volksschule), Girls' Day Mini (Mädchen im Kindergarten / Schulanfängerinnen von fünf bis sechs Jahren)

Beschreibung	Im Zuge des Girls' Day verbringen die teilnehmenden Mädchen einen Tag in einem handwerklichen, technischen oder naturwissenschaftlichen Betrieb (Girls' Day) beziehungsweise nehmen an Workshops und Exkursionen teil, die das Interesse an Handwerk, Technik und Naturwissenschaft fördern sollen (Junior und Mini). Als Ziele sind das Lenken der Aufmerksamkeit der Teilnehmerinnen auf vorher unbekannte Berufe sowie das Fördern einer Berufswahl abseits von Geschlechterklischees aufgelistet. Des Weiteren sollen Eltern und Firmen die Potentiale von Mädchen in diesen Bereichen sichtbar gemacht werden und die teilnehmenden Unternehmen sollen die Möglichkeit bekommen, interessierte Mädchen als (zukünftige) Beschäftigte zu gewinnen.
Ansatz	Praktisches Ausprobieren von Technikberufen
Output/Erfolge	Knapp 60% der befragten Girls' Day-Partnerunternehmen bilden bereits weibliche Lehrlinge in technischen Berufen aus. Mehr als 60% der befragten Girls' Day-Mädchen können sich vorstellen, einen technischen Ausbildungsweg einzuschlagen. 15% haben bereits ihre Berufswahl Richtung „Handwerk und Technik“ getroffen. https://www.girlsday-ooe.at/de/infos-fuer-betriebe.html
Evaluation	Auf der Homepage gibt es einen Verweis auf eine jährliche Evaluierung. Diese scheint jedoch nicht öffentlich einsehbar zu sein. Für 2010 findet sich eine nicht sonderlich aussagekräftige „Best-Practice-Recherche“ über den Girls' Day Oberösterreich. Der Girls' Day in Deutschland wurde hingegen mehrfach evaluiert.

7.3.2 Mädchen-Lehre-Technik!

Bei dem Programm „Mädchen-Lehre-Technik“ handelt es sich um ein von Unternehmens- sowie Unternehmensvertretungsseite ausgehendes Projekt zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Lehrberufen

Titel	Mädchen-Lehre-Technik!
Website	http://www.maedchen-lehre-technik.at/
Träger/Finanzierung	Mädchenzentrum Klagenfurt, Wirtschaftskammer Kärnten und sieben Kärntner Unternehmen
Zielgruppe	Schulen ab der 7. Schulstufe und Bildungseinrichtungen aus ganz Kärnten können die Workshops buchen.
Beschreibung	Neben Steckbriefen zu Frauen, die in den involvierten Unternehmen beschäftigt sind, finden sich auf der Website außerdem Blogbeiträge dieser Frauen, in denen sie ihren Arbeitsalltag im Unternehmen schildern, und Informationen zu unterschiedlichen Lehrberufen im technischen Bereich. Des Weiteren werden von Mitarbeiterinnen des Mädchenzentrums und weiblichen

	Lehrlingen geleitete Workshops für Schülerinnen angeboten. Diese beinhalten eine praktische Einheit zum jeweiligen Beruf, eine Einheit zur Berufsorientierung und die Möglichkeit zum Austausch mit den Lehrlingen. Außerdem werden Workshops für (Berufsorientierungs-)LehrerInnen und für Eltern angeboten und auf der Website finden sich Unterlagen zum Selber-Abhalten von Workshops zum Thema Geschlechterungleichheiten.
Ansatz	Sichtbarmachung von Rollenvorbildern; praktisches Ausprobieren von Technik; Erhöhung von Gendersensibilität des Lehrpersonals
Output/Erfolge	Laut Website nahmen bereits mehr als 500 Schülerinnen und lehrstellensuchende junge Frauen im Rahmen des Programmes an Workshops statt.
Evaluation	-

7.3.3 I kann's!

Titel	I kann's!
Website	http://www.ikanns.at/
Träger/Finanzierung	Vorarlberg: Vorarlberger Betriebe, AK Vorarlberg, WKO Vorarlberg, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Verein „Amazone“, Projektbüro „Lehre Fördern“ Steiermark: Steirische Betriebe, WKO Steiermark, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Verein „Amazone“, mafalda, Projektbüro „Lehre Fördern“
Zielgruppe	Je nach Projekt: männliche und/oder weibliche Lehrlinge, Jugendliche allgemein, Lehrpersonal, Eltern, Projektpartner
Beschreibung	„I kann's“ verfolgt unterschiedliche Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen: In Workshops werden mit männlichen Lehrlingen Themen wie Geschlechterrollen und Sexismus reflektiert, um einer Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken (im zuletzt abgehaltenen Workshop wurden auch weibliche Lehrlinge miteinbezogen). Ein weiterer Workshop, der sich nur an weibliche Lehrlinge richtet, thematisiert gendersensible Raumgestaltung. Theaterworkshops für weibliche Lehrlinge sollen Vernetzung ermöglichen und das Selbstbewusstsein steigern. In angebotenen Vorträgen, die sich sowohl an Jugendliche, Lehrpersonal, Eltern als auch an andere Interessierte richten, werden die Aktivitäten von „I kann's!“ präsentiert. Außerdem gibt es Vernetzungstreffen für die ProjektpartnerInnen zur Ermöglichung von Wissenstransfer. Manche Angebote gibt es nur in Vorarlberg oder nur in der Steiermark.

Ansatz	Reflektion von Stereotypen mit Lehrlingen; Vernetzung und Empowerment für weibliche Lehrlinge
Output/Erfolge	Auf der Website von „I kann's!“ finden sich zahlreiche Outputs: Eine Checklist und ein Indikatoren-Katalog, um Frauen besser in technische Betriebe einzugliedern, ein Video zum Thema „Vorurteile“, eine Social Media Kampagne, eine Plakatserie und weitere Outputs sind aufgelistet und online abrufbar. http://www.ikanns.at/category/produkte/ ¹⁷
Evaluation	-

7.3.4 Open MINT

Titel	Open MINT
Website	http://www.mint-steiermark.at/
Träger/Finanzierung	Ein Projekt von „Taten Statt Worte“, gefördert von: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort; Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz; WKO Steiermark; „Lehre fördern“
Zielgruppe	Weibliche Interessierte an einer MINT-Lehre, Eltern und Unternehmen
Beschreibung	Direkte Vernetzung mit Unternehmen und persönliche Beratung sollen Mädchen den Einstieg in eine MINT-Lehre erleichtern. Außerdem besteht die Möglichkeit, Kontakt zu einer bereits in einem technischen Beruf arbeitenden Frau herzustellen, um sich von dieser Fragen bezüglich des Berufes beantworten zu lassen. Den Unternehmen wird unter anderem die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen als MINT-Botschafterinnen auszubilden und Unterstützung bei der Etablierung von gendergerechtem Recruiting angeboten. Außerdem findet sich auf der Website mit dem „Business Check“ ein Instrument zur Überprüfung der Geschlechtersensibilität im Unternehmen und ein „Inspirationsguide“ mit Anregungen zur Steigerung derselben. Für Schulen gibt es das Angebot von Vorträgen durch weibliche Beschäftigte in technischen Betrieben über deren Beruf für Schülerinnen ab der 7. Schulstufe.
Ansatz	Vernetzung von Mädchen und jungen Frauen mit technischen Unternehmen und Rollenvorbildern im technischen Feld; Verbesserung der Gendersensibilität bei Unternehmen

¹⁷ Abgerufen am 30.09.2020

Output/Erfolge	-
Evaluation	-

7.4 Zwischenresümee

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass AkteurInnen aus technischen Unternehmen bereits einiges versuchen, um den Anteil weiblicher Beschäftigter in ihren Betrieben zu erhöhen. Unter den dargestellten Good-Practice-Beispielen finden sich – auf die unterschiedlichen Interventionsprogramme verteilt – Umsetzungen für die meisten der formulierten Handlungsempfehlungen. Wie bei den Interventionen im schulischen Bereich, scheint auch hier eine Kooperation von AkteurInnen der beiden Felder einen guten Rahmen zu bieten, um einige der Handlungsempfehlungen umzusetzen.

Teil III: Interventionen und Ansätze in Oberösterreich: empirische Erhebung bei ausgewählten AkteurInnen in Oberösterreich

8 Ziele der und methodischer Zugang zur empirischen Erhebung

Wie schon in Kapitel 1 dargestellt, wurde ein breites Spektrum an Datenquellen in die Erhebung miteinbezogen. Dieses Vorgehen ist im Kontext des behandelten Forschungsinteresses nicht nur hilfreich, sondern notwendig, bedenkt man die große Anzahl an AkteurInnen, die entlang des Prozesses der Entscheidungsfindung von jungen Frauen für oder gegen eine Ausbildung-/Berufswahl im handwerklich-technischen Bereich involviert sind. Um dieser Komplexität des Feldes gerecht werden zu können, wurde bei der Erhebung auf einen breiten Methodenmix gesetzt. Im Folgenden wird nun dargestellt, wie sich dieser Mix zusammensetzt, bevor im darauffolgenden Kapitel die Ergebnisse präsentiert werden.

BeraterInnen des oberösterreichischen AMS wie auch BeraterInnen aus anderen Organisationen stellen mit ihren Erfahrungen aus zwei Gründen eine wichtige Erkenntnisquelle dar. Erstens sind sie es, mit denen sich junge Menschen über ihre Ausbildungs- und Berufswünsche unterhalten und die zudem auch Feedback darüber erhalten, wie junge Menschen auf das Angebot arbeitsmarktpolitischer Projekte im Bereich Handwerk/Technik reagieren. Zweitens hängt es maßgeblich auch von der Einstellung dieser Personen ab, ob Programme zur Motivation junger Frauen für den handwerklich-technischen Bereich erfolgreich sein können oder nicht. Schließlich sind BeraterInnen diejenigen, die jungen Frauen häufig den letzten „Stubs“ in Richtung einer handwerklichen/technischen Ausbildung geben oder aber ihnen stattdessen zu einer, dem Geschlechterstereotyp entsprechenden Berufswahl raten können.

Um die vielfältigen Erfahrungen und Einstellungen der BeraterInnen zu erheben, wurde auf einen Online-Fragebogen gesetzt. Der quantitative Zugang ermöglicht Aussagen dazu, wie gewisse Wahrnehmungen und Haltungen unter den Befragten anteilmäßig verteilt sind. 49 Personen haben den Fragebogen komplett ausgefüllt (Ergebnisse siehe Kapitel 9).

Bei den weiteren, im Zuge der Datenerhebung beforschten Akteursgruppen, wurde auf qualitative Erhebungsmethoden gesetzt. So konnten die Erfahrungen und Einstellungen der Beforschten in ihrer Tiefe erhoben und abgebildet werden. Im Zuge dieses Erhebungsschrittes wurden 13 qualitative Interviews und ein Workshop umgesetzt.

Acht der Interviews wurden mit PraktikerInnen bzw. ExpertInnen geführt, die sich in unterschiedlichen Bereichen (direkt oder indirekt) mit dem Thema „junge Frauen in handwerklichen/technischen Berufen“ auseinandersetzen. Unter anderem wurden drei Berufsorientierungslehrkräfte, zwei Leitungen von Ausbildungsprogrammen im handwerklich-technischen Bereich und eine Expertin für Coding-Initiativen für junge Frauen interviewt. Die Leitfäden fokussierten hierbei – jeweils leicht angepasst an das Arbeitsfeld der InterviewteilnehmerInnen – auf die persönlichen Erfahrungen dazu, was es braucht, um junge Frauen für das handwerklich-technische Feld zu begeistern.

Weitere fünf Interviews wurden mit VertreterInnen von oberösterreichischen Unternehmen geführt, in denen Personen im handwerklichen/technischen Bereich beschäftigt sind. Hier lag der Fokus des Leitfadens auf den Strategien, mit denen die Unternehmen versuchen, sich als attraktive Arbeitgeber für weibliche Fachkräfte zu positionieren. Auch die im Zuge dieser Bestrebungen gesammelten Erfahrungen stellen eine wichtige Erkenntnisquelle für die vorliegende Studie dar.

Last but not Least war es dem Forschungsteam ein wichtiges Anliegen, nicht nur über sondern auch mit jungen Frauen zu sprechen. Dieses Anliegen wurde im Rahmen eines Workshops mit jungen Frauen, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer handwerklichen/technischen Ausbildung befanden, umgesetzt. Mit den angehenden Handwerkerinnen/Technikerinnen wurde ausführlich über deren Erfahrungen in einem nicht-geschlechtstypischen Ausbildungs-/Berufsfeld, den individuellen Prozess ihrer Entscheidungsfindung für die aktuelle Ausbildung und die Rolle der relevanten AkteurInnen hierbei sowie über ihre Meinung zu gewissen Ansatzpunkten von Initiativen zur Motivation junger Frauen für den handwerklich-technischen Bereich diskutiert.

Das qualitative Datenmaterial wurde im Zuge der Auswertung offen codiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (Kapitel 10).

9 Empirische Untersuchung „Unterstützungsbedarf für BeraterInnen“

9.1 Zielsetzung und Forschungsdesign

Die zentrale Zielsetzung der vorliegenden empirischen Erhebung war, erstens die Erfahrungen der BeraterInnen im Kontext von Orientierungsprozessen bei jungen Menschen einzufangen. Daraus sollte in weitere Folge auch Weiterentwicklungspotenzial für die berufliche Orientierung von jungen Frauen in Bezug auf Technik abgeleitet werden. Eine weitere Zielsetzung ist es in diesem Zusammenhang den Bedarf an möglichen Unterstützungsformen für BeraterInnen zu identifizieren.

Die BeraterInnen wurden als zentrale Zielgruppe dieser empirischen Erhebung ausgewählt, da sie eine zentrale Akteursrolle im beruflichen Orientierungsprozess von jungen Menschen einnehmen. Zudem verfügt diese Gruppe einen umfangreichen Erfahrungsschatz im Umgang mit dieser Gruppe von jungen Menschen und kennt deren Lebensrealitäten und Herausforderungen, die sich im Kontext der Berufswahl ergeben. Mit dieser Erhebung ist daher beabsichtigt, diese Erfahrungen systematisch zu sammeln und für die Weiterentwicklung von Maßnahmen nutzbar zu machen. Dazu wurde ein Online-Fragebogen entwickelt (ca. 20 Minuten Ausfülldauer), der sowohl die Programmplanung als auch die BeraterInnen/Coaches, die junge Menschen bei ihrer Berufswahlentscheidung beraten, adressierte. Im Fragebogen wurde vereinfachend von „Beratung“ und „BeraterInnen“ gesprochen, inkludiert sind darin alle Formen und Wege, um junge Erwachsene in deren Berufsfindung zu unterstützen. Die Befragung wurde im Verantwortungsbereich des öibf durchgeführt.

Da die Sammlung von Beratungserfahrungen von BeraterInnen im Zentrum steht, wird methodisch eine Gelegenheitsstichprobe als ausreichend empfunden. Dazu wurden vom AMS OÖ Einrichtungen mit BeraterInnen im Bundesland Oberösterreich per E-Mail zur Studienteilnahme eingeladen. Dabei wurde durch das AMS OÖ die allgemeine Adresse der Bildungsinstitute angeschrieben, d.h. die Weiterleitung an die BeraterInnen erfolgte in Eigenverantwortung der eingeladenen Einrichtungen. Die Feldarbeit umfasste den kompletten Februar 2021 (29.1.-3.3.2021).

9.2 Stichprobenbeschreibung

Der Online-Fragebogen wurde von 171 Personen geöffnet, davon verließen 33 Personen (19%) den Fragebogen auf der Titelseite. Dies kann mitunter auch damit begründet sein, dass die Kontaktpersonen bei den Bildungsinstitutionen noch vor der internen Weiterleitung den Link ausprobierten. Der weitere Filter führte Personen ohne Beratungsaktivitäten (primär TrainerInnen, 44 Personen, 26%) oder BeraterInnen ohne Kontakt zu unter 25-Jährigen an das Ende der Erhebung (n=12, 7%). Letztendlich begannen 82 Personen aus der direkten Zielgruppe „BeraterInnen oder entsprechende Programmverantwortliche mit Beratungsleistungen an junge Erwachsene“ den inhaltlichen Teil des Fragebogens. Diese Zahl reduzierte sich im Laufe der Erhebung durch Abbrüche auf 49 komplett ausgefüllte Fragebögen, d.h. hier liegen auch soziodemographische Informationen vor. Entsprechend sind Detailauswertungen nur bedingt möglich und als Tendenzen bzw. Orientierungshilfe zu verstehen.

Rund drei Viertel der 49 BeraterInnen sind weiblich, weitere 8 Personen sind männlich sowie 3 Personen geben divers als Geschlecht an. Im Median sind die BeraterInnen 47 Jahre alt, die Spanne reicht von 26 bis 63 Jahre. Bezüglich der Erfahrung als BeraterIn werden im Median 11 Jahre „einschlägige Berufserfahrung“ angegeben (Spanne zwischen 1 und 40 Jahre), davon im Median 8 Jahre mit Jugendlichen als Zielgruppe. Der Arbeitsplatz der BeraterInnen befindet sich für 18 Personen in der Landeshauptstadt, bei 24 Personen liegt er in einer anderen Stadt. 8 Personen geben einen Arbeitsplatz im ländlichen Bereich an.

Es schätzen die BeraterInnen (ganz grob), in den letzten 12 Monaten insgesamt mit 30 Jugendlichen Beratungsgespräche durchgeführt zu haben (Median, Spanne von 4 bis 300). Inwieweit diese Zahl von der Corona-Pandemie beeinflusst ist, kann nicht gesagt werden.

Über ein wba-Zertifikat als ErwachsenenbildnerIn verfügen 6 BeraterInnen, drei über ein entsprechendes wba-Diplom. Weitere zwei Personen befinden sich in einem aktuellen wba-Zertifizierungsprozess für das Zertifikat, vier für das Diplom.

Bei rund der Hälfte der BeraterInnen zielt deren Einrichtung auf altersunabhängige KundInnen ab, der Rest ist überwiegend auf Erwachsene oder Jugendliche fokussiert, 8 BeraterInnen nennen nur Jugendliche als Zielgruppe.

Ebenfalls rund die Hälfte der BeraterInnen gibt an, beim AMS (primär RGS; Service für Arbeitssuchende bzw. BIZ) tätig zu sein, die andere Hälfte verteilt sich auf Beratungs-/Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK; BFI, WIFI, LFI usw., n=11), sowie gemeinnützige Beratungs-/Schulungseinrichtungen/NGOs (n=6) sowie gewinnorientierte Beratungs-/Schulungseinrichtungen (n=6) oder sonstige öffentlich getragene Organisationen (n=1). Bei ausgewählten Fragen werden 23 AMS-BeraterInnen mit der Vergleichsgruppe der 27 Nicht-AMS-BeraterInnen verglichen. Angesichts der knappen Fallzahlen sind die Ergebnisse als Tendenzen zu bewerten, d.h. nicht überzubewerten.

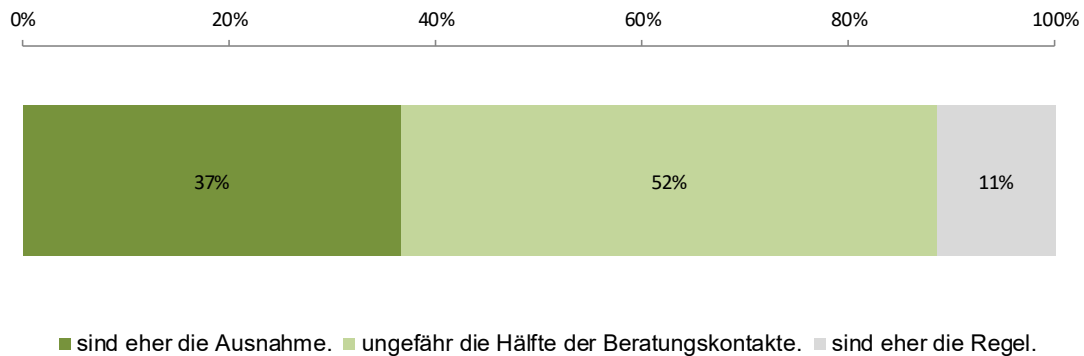
9.3 Ergebnisse

In mehreren offenen Fragen wurden von den Befragten Antworten in eigenen Worten formuliert. Diese sind oftmals sehr heterogen und bieten interessante Einblicke in den Erfahrungsschatz der BeraterInnen. Daher sind die Originalantworten im Bericht als solche kursiv oder im Anhang (Kap. 13.1) angefügt und nur von Rechtschreibfehlern bereinigt (sowie anonymisiert).

9.3.1 Der Beratungsprozess

Für rund 11 Prozent der BeraterInnen sind junge Erwachsene (bis 25 Jahre), die in die Beratung bereits mit einem konkreten Berufswunsch kommen, die Regel. Dem gegenüber steht mehr als ein Drittel (37%) der BeraterInnen, die konkrete Berufswünsche bei Jugendlichen eher als die Ausnahme sehen. Die größte Gruppe von 52% der BeraterInnen schätzt, dass rund die Hälfte der Beratungskontakte einen konkreten Berufswunsch hat. Zusammengefasst wird die Gruppe der Jugendlichen, die ohne konkreten Berufswünschen in die Beratung kommen, größer eingeschätzt als jene unter 25-Jährigen, die bereits konkrete Berufswünsche äußern.

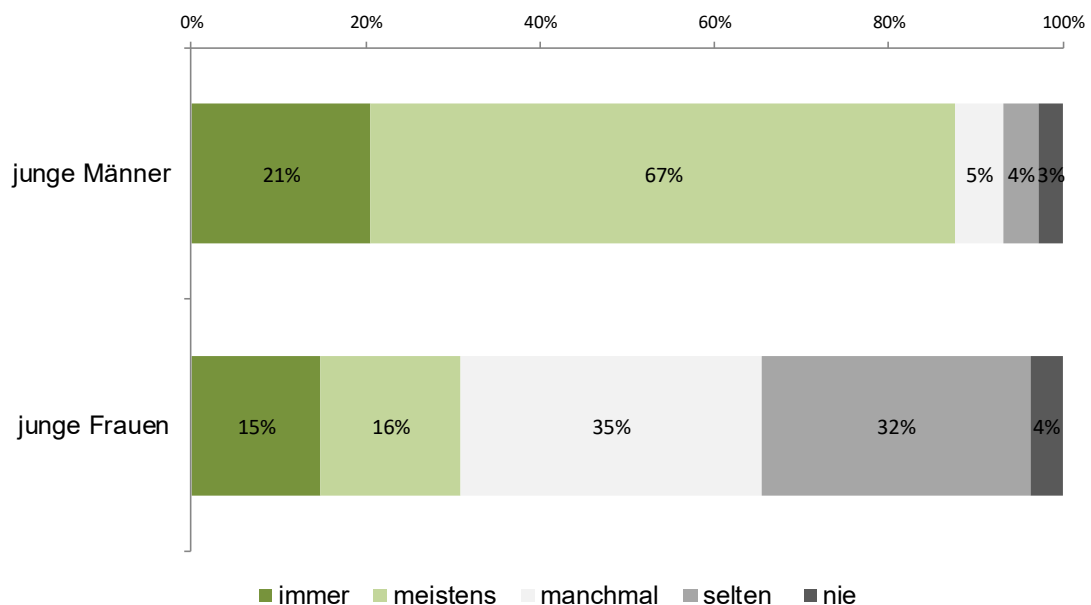
Abbildung 7: Junge Erwachsene (bis 25 Jahre), die in Ihre Beratung bereits mit einem konkreten Berufswunsch kommen, ...



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=79

In der Wahrnehmung der BeraterInnen gibt es starke geschlechtsspezifische Unterschiede, wie häufig technische Berufe oder Ausbildungen im Beratungsgespräch thematisiert werden. Während bei jungen Männern dies bei 88% „meistens“ oder „immer“ stattfindet, liegt der Anteil bei jungen Frauen bei 31%. Dabei fällt auf, dass die Antwortkategorien „immer“ bzw. „nie“ ungefähr gleich oft von allen Geschlechtern genannt wurden und der Hauptunterschied vor allem in den Antwortkategorien „manchmal“ und „selten“ liegt; hier sind die Unterschiede nach dem Geschlecht der Beratungskontakte enorm: 9% „junge Männer“ stehen 67% der Antworten bzgl. junger Frauen gegenüber.

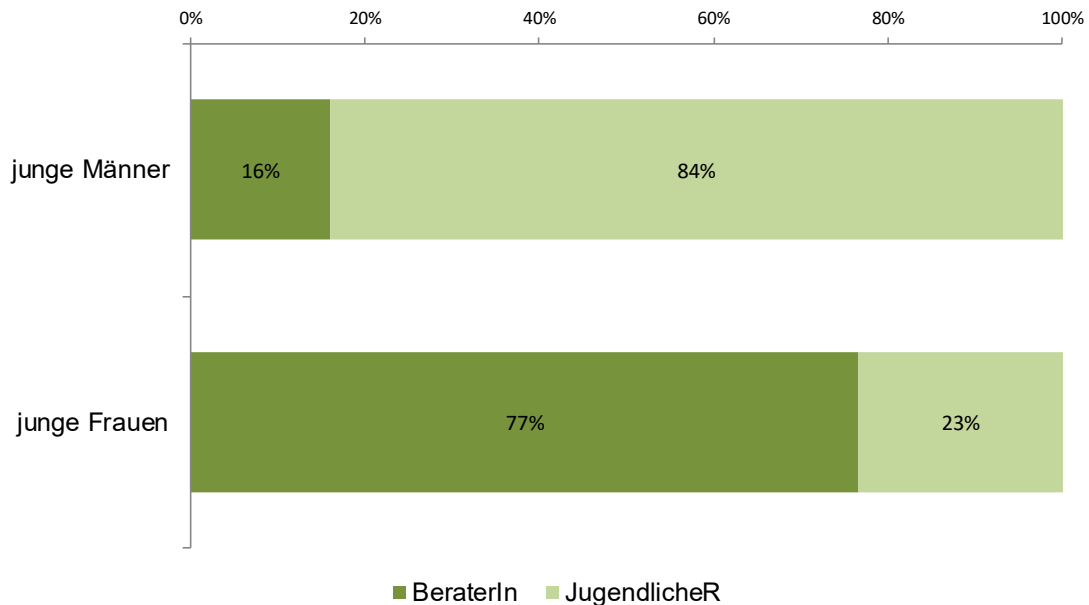
Abbildung 8: Wie oft kommt es vor, dass technische Berufe/Ausbildungen im Beratungsgespräch thematisiert werden?



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=73 (Beratung junger Männer) bzw. n=79 (Frauen)

Die Initiative dazu erfolgt bei jungen Männern primär von den Jugendlichen selbst (84%), bei den jungen Frauen hingegen sind überwiegend BeraterInnen die InitiatorInnen (77%), d.h. die Prozentpunkte sind beinahe komplementär verteilt bei den beiden Vergleichsgruppen.

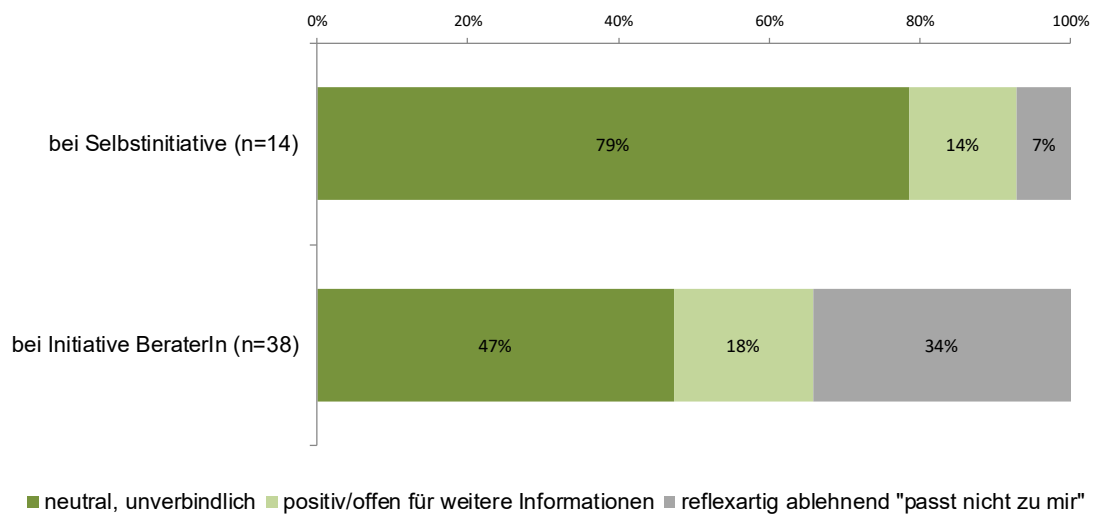
Abbildung 9: Von wem kommt meistens die Initiative, technische Berufe/Ausbildungen im Beratungsgespräch zu thematisieren?



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=69 (Männer) bzw. n=77 (Frauen), nur falls techn. Berufe/Ausbildungen zumindest selten thematisiert werden

Interessant ist nun die beobachtete Reaktion der jungen Frauen auf die technische Initiative, wenngleich die Antworten aufgrund der Fallzahlen nur als Tendenz zu sehen sind. Kommt die Initiative direkt von den jungen Frauen (n=14), so verhalten sich die Frauen im technischen Gespräch aus Sicht der BeraterInnen primär neutral/unverbindlich (n=11, 79%) oder positiv/offen für neue Informationen (n=2, 14%), eine einzelne Beraterin nimmt „meist reflexartige Ablehnungen“ wahr. Kommt hingegen die Initiative von den BeraterInnen (also der „Normalfall“ für mehr als drei Viertel der Beratungskontakte mit jungen Frauen), so steigt der ablehnende Anteil auf 34%, der neutrale Anteil sinkt auf 47%, die Gruppe mit Offenheit für neue Infos steigt gering auf 18%.

Abbildung 10: Reaktionen junger Frauen, wenn technische Berufe/Ausbildungen im Beratungsgespräch initiiert wurden?



Quelle: öibf BeraterInnenenerhebung in OÖ, n=14 bzw. n=38.

Werden die 16 Antworten von AMS-BeraterInnen mit 19 sonstigen BeraterInnen verglichen, so fällt auf, dass der Anteil der neutralen/unverbindlichen Reaktionen bei Nicht-AMS-BeraterInnen deutlich höher ist als bei AMS-BeraterInnen wahrgenommen wird (68% vs. 44%), die reflexartigen Ablehnungen dafür deutlich geringer sind (11% vs. 38%), wohlgernekt auf geringer Zahlenbasis beruhend. Der Anteil der positiven/offenen Reaktionen ist in beiden Gruppen ziemlich gleich hoch eingeschätzt worden.

9.3.2 Einflussmöglichkeiten aus Sicht der BeraterInnen

Die Möglichkeiten, als BeraterIn (junge) Frauen für technische Berufe zu interessieren, schätzen die 81 BeraterInnen auf einer Schulnotenskale mit 2,8 ein (1=sehr starker Einfluss, 5=kein Einfluss). Nur zwei BeraterInnen sehen dabei einen sehr starken Einfluss, keine einzige Person sieht „keine“ Einflussmöglichkeit. AMS-BeraterInnen sehen tendenziell einen etwas höheren Einflussbereich (MW 2,6 vs. MW 2,9) als die Vergleichsgruppe der Nicht-AMS-BeraterInnen.

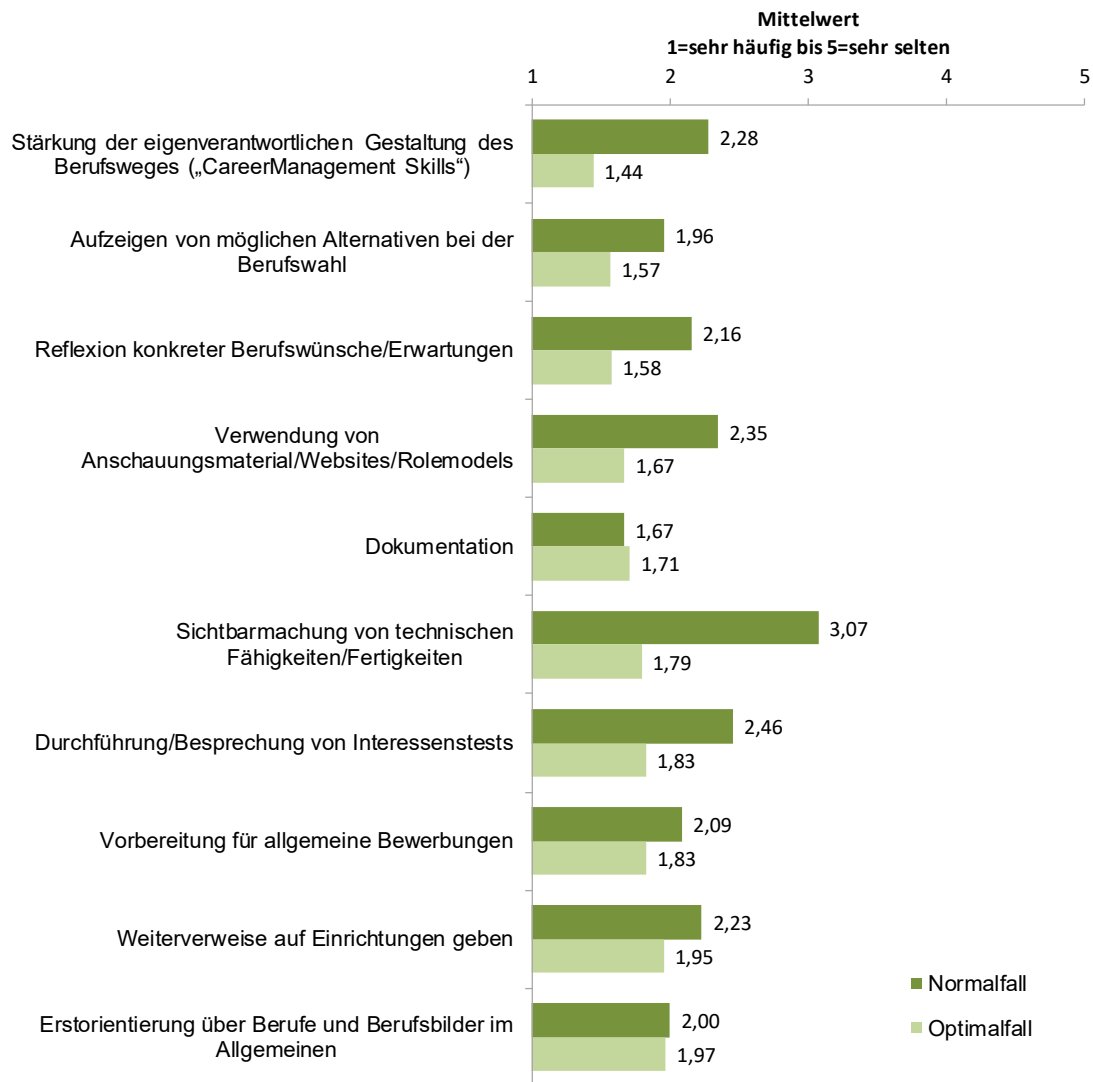
Zur Vertiefung wurden Gründe für den hohen oder geringen Einfluss in einer offenen Frage erhoben; die Originalantworten im Detail finden sich im Anhang. Jene 25 Personen mit „(sehr) starken Einflussmöglichkeiten“ begründen dies mit der Informationsweitergabe über Arbeitszeiten und höhere Verdienstmöglichkeiten in einer Vielzahl von Berufsbereichen. Grundlage dafür ist auch eine generelle vertrauensvolle Herangehensweise der Jugendlichen in der Beratung, z.B. das Wissen über die „kompetente, professionelle Vertrauensstellung“, Wertschätzung, eine breite Kenntnis von Berufen sowie Knowhow, um eventuelle Ängste ausräumen zu können. Im Idealfall gelingt es in der Beratung, die jungen Frauen nach deren „Kompetenzen, Vorstellungen, Interessenslagen und Fähigkeiten“ zu orientieren und nicht nach „gesellschaftspolitisch gewünschten Vorstellungen“. Die „Evaluierung von Kompetenzen“ und Verweise auf weibliche Vorbilder werden als weitere wichtige Elemente zur Interessensfindung genannt. Auch die Reflexion des eigenen Rollenbildes der Jugendlichen sowie ihrer Mütter regt zum Nachdenken an. In mehreren Antworten kommt auch zum Ausdruck, dass

das Sensibilisieren bzw. Interessewecken an technischen Berufen möglich ist und versucht wird. Schritte nach der erfolgreichen Weckung des Interesses werden in den Antworten selten genannt (dies kann auf die Fragestellung zurückzuführen sein) und wären z.B. die Ermöglichung von Praktika.

Einen geringen bzw. keinen Einfluss darauf, junge Frauen an Technik zu interessieren, begründen 12 BeraterInnen primär damit, dass eine begrenzte Beratungszeit nur schwer die langjährige Sozialisation beeinflussen kann. Auch dominieren entsprechende Einflüsse von „Peergroup, Familiensystem und sozialem Umfeld“ bzw. „das Frauenbild in den (a-) sozialen Medien“. In diese Richtung gehen auch zwei Erfahrungsberichte, die beschreiben, dass besonders im Migrationsbereich traditionelle Männerberufe für Frauen nicht erwünscht seien. Zudem würden ablehnende Haltungen von Firmen hinderlich wirken. Des Weiteren wurde festgehalten, dass Jugendliche mitunter erst mit bereits recht ausgereiften Berufsvorstellungen von der Beratungsstelle erreicht werden. In diesem Fall wird dann eine Beratung für einen eventuell komplett anderen Bereich als „kontraproduktiv und untypisch“ gesehen. Sofern die Beratungsstelle nur Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderbedarf betreut, wird hier zudem ein technischer Beruf als „zu hochgegriffen“ wahrgenommen. In einer sehr ausführlichen und vielseitigen Rückmeldung wurde zudem die Wahrnehmung geäußert, dass häufig bereits sehr viel über Technik gesprochen und über (digitale) Medien informiert werde, gleichzeitig schwächt jedoch die Zahl der Möglichkeiten, es „in Echt ausprobieren“ zu können. Interessant ist (in derselben Rückmeldung) zudem die Frage nach der generellen Sinnhaftigkeit bzw. Notwendigkeit, Frauen in die Technik „zu drängen“. Vielmehr ist die Forderung erkennbar, dass bei entsprechendem Eigeninteresse für technische Berufe die jungen Frauen zumindest gleich gute Voraussetzungen wie die Männer vorfinden sollten, d.h. hier die Bemühungen verstärkt werden sollten.

Die Befragten wurden gebeten, eine klassische Beratungssituation mit einer unter 25-jährigen Frau „im Optimalfall“ und „im Normalfall“ zu bewerten. Dabei konnten vorgegebene Items mittels einer Schulnotenskala von „sehr häufig“ bis „sehr selten“ abgestuft werden. Nachstehende Abbildung ist nach der optimalen Situationsbeschreibung der BeraterInnen gereiht. Dabei fällt auf, dass alle Items einen Mittelwert zwischen 1,4 und 2,0 aufweisen, d.h. alle als „sehr häufige“ Inhalte eines optimalen Beratungsgesprächs interpretiert werden. Weiters stechen zwei Gebiete heraus, wo der Normalfall und der optimale Fall als deckungsgleich erlebt werden: die „Dokumentation“ und die „Erstorientierung über Berufe und Berufsbilder im Allgemeinen“. Alle anderen Items zeigen mitunter deutliche Unterschiede: Die „Sichtbarmachung technischer Fähigkeiten/Fertigkeiten“ ist jener Bereich, wo der Normalfall 1,3 Notenpunkte schlechter eingestuft wird als der Optimalfall. Große Differenzen von 0,6 bis 0,8 Notenpunkte gibt es auch in den Bereichen „Stärkung der eigenverantwortlichen Gestaltung des Berufsweges (Career Management Skills)“, „Verwendung von Anschauungsmaterial/Web-sites/Rolemodels“, sowie „Durchführung/Besprechung von Interessenstests“ und „Reflexion konkreter Berufswünsche/Erwartungen“. Diese Bereiche deuten daher auf mögliche Umsetzungshürden im Beratungsalltag hin.

Abbildung 11: Die klassische Beratungssituation mit einer jungen Frau (unter 25 Jahre) im Normal- und Optimalfall



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, zwischen n=62 und n=70, 1=sehr häufig, 5=sehr selten, Mittelwert.

„Denken Sie bitte an eine klassische Beratungssituation mit einer jungen Frau (bis 25 Jahre). Geben Sie bitte in der ersten Spalte an, wie häufig/selten diese Inhalte im Normalfall vorkommen und in der zweiten Spalte, wie Sie es sich im Optimalfall wünschen würden.“

9.3.3 (De-)Motivierende Situationen für BeraterInnen

Nachdem ein Hauptinteresse der Erhebung die Identifikation von Unterstützungsmöglichkeiten für BeraterInnen darstellt, interessierten positive sowie demotivierende Momente der Beratung. Wie BeraterInnen dies erfahren, wurde mit folgender (offen gestellter) Frage erfasst, die Originalantworten finden sich im Anhang: *„Der Beruf als Berater_in hat sicher bestimmte Momente, die motivierend, oder auch demotivierend sein können. Davon liegen einige Aspekte im Einflussbereich des AMS, andere außerhalb. Was finden Sie motivierend, was demotivierend in Ihrer täglichen Arbeit als Berater_in?“*

Quellen der Motivation finden sich bei „konkreten Ergebnissen, kooperativen Reaktionen und persönlichem Einsatz der Jugendlichen, einer passenden Infrastruktur, der Sichtbarmachung von Erfolgen“ sowie in der „Persönlichkeitsstruktur der BeraterInnen“, d.h. dem Wunsch, helfen zu wollen.

Erfolgreiche Beratungsfälle motivieren, und zwar auf unterschiedlichen Ebenen: So kann das plötzliche „Leuchten in den Augen, wenn eine Lösung für ein Problem gefunden wird“ als indirekte Rückmeldung sehr motivierend sein; gleiches gilt für den Umstand, wenn KundInnen „freudestrahlend, mit brauchbaren Bewerbungsunterlagen“ die Beratung verlassen. Inhaltlich besonders motivierend ist, wenn sich im Beratungsgespräch ein konkreter Berufswunsch herauskristallisiert oder zumindest die nächsten Schritte klar sind. Im Idealfall erfolgt eine anschließende erfolgreiche Arbeitsaufnahme oder Lehrstelle im Wunschberuf oder eine erfolgreiche Vereinbarung von Vorstellungsterminen oder Schnuppertagen.

Die Zielgruppe der Jugendlichen selbst liefert eine ganz wichtige potenzielle Motivationsquelle, konkreter: das Verhalten, z.B. Jugendliche, die offen für Vorschläge sind bzw. zuhören, mitarbeiten, Fragen stellen, interessiert sind und ausführlichere Beratungen wertschätzen bzw. wenn die Dankbarkeit offensichtlich wird.

Die Beratungssituation unterstützende Rahmenbedingungen (z.B. ausreichend Zeit, passende Infrastruktur vor Ort, „wohlwollende Netze“) nehmen ebenfalls einen wichtigen Stellenwert ein; gleiches gilt für eingesetzte Instrumente. So wirkt z.B. die „Selbstwertstärkung“ der TeilnehmerInnen nach der durchgeführten Kompetenzanalyse auch für die BeraterInnen sehr motivierend.

Nicht immer besteht die Möglichkeit einer Begleitung über einen längeren Zeitraum. Sollten dann aber später Erfolgsmomente durch die Beratung sichtbar werden (z.B. durch zufällige spätere Rückmeldungen), so wirken diese ebenfalls motivierend und sinnstiftend.

Es wird in einer Rückmeldung über die gute Zusammenarbeit mit dem AMS berichtet da proaktive Entscheidungen (d.h. im Sinne und zum Wohle der KundInnen) bei der Behandlung von Vorschlägen wahrgenommen werden. Auch wirkt die Hilfestellung bei der Berufswahl durch AMS-Tools für einzelne BeraterInnen motivierend bzw. erleichternd.

Die abwechslungsreiche Arbeit mit Jugendlichen sowie der persönliche Antrieb „helfen zu wollen“ wirken für einige der Befragten besonders motivierend und bestärken sie in ihrer eigenen Berufswahl bzw. untermauern den „Traumberuf als BeraterIn“.

Als demotivierende Aspekte sind teilweise die Umkehrschlüsse zu den motivierenden Situationen erkennbar. Vor allem im Verhalten der Jugendlichen ist besonders stark die Demotivation der BeraterInnen begründet: „ambitionslose TeilnehmerInnen, Desinteresse der Jugendlichen, Nicht-Einhalten von Terminen, fehlende Eigenmotivation, die Ablehnung aller Vorschläge, fehlende Eigenverantwortung“ und mehr wurde in diesem Kontext genannt. Auch wird das „Verharren auf unrealistischen Berufswünschen“ als demotivierend für die BeraterInnen erlebt.

Der „Zeiträuber Verwaltung“ und der Dokumentationsaufwand bzw. starre Strukturen werden als Hindernis seitens der BeraterInnen genannt und mit den Worten „enge Projektzeiträume“ sowie „zeitlich stark reglementierte Einzelberatungssetting“ (auch für die Beratung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen) umschrieben. So seien spontane Beratungen kaum möglich, da sehr viel Dokumentation und Administration auf Kosten von tatsächlicher Beratungszeit erfolgen müsse.

Die Situation alleinerziehender Frauen sowie fehlende Kinderbetreuung sind demotivierende Rahmenbedingungen, da eine Beratung erschwert bzw. die Umsetzung von Beratungsergebnissen oftmals verhindert wird.

Als demotivierender Aspekt wird auch eine als „ungleich“ wahrgenommene Fördergeldvergabe (der Schwerpunkt liege demnach bei Ballungsräumen) genannt.

Konkret angesprochen wird ein „Vermittlungsdruck“ durch das AMS sowie „fehlende Treffsicherheit“ bei der Zuweisung von TeilnehmerInnen.

Generell wird von einer (durch die Corona-Pandemie verschärften) problematischen Arbeitsmarktsituation berichtet, die Erfolgsmomente durch entsprechende Berufseinstige erschwert. Förderprogramme wie „Lehrstellen für Frauen ab 30 Jahren“ überfordern manchmal die Betriebe und es kommt zu keinen Vorstellungsgesprächen. Auch wird über eine Abqualifizierung von Beratung/Coaching einiger Firmen berichtet, die eine Unterstützung am Arbeitsplatz als nicht notwendig erachten bzw. in die Freizeit verlagern wollen.

Fehlende Unterstützung seitens des Elternhauses, bis hin sogar zur Unterbindung der Wunschberufe und dem Eindruck, die Jugendlichen seien in den Vorstellungen des Elternhauses „gefangen“ – dies sind Erfahrungen aus der Praxis von BeraterInnen.

Es wird von psychisch „angeschlagenen“ Jugendlichen berichtet, für die zudem zu wenige Angebote bestehen. Auch wird über eine Perspektivenlosigkeit (z.B. eingeschränkter Arbeitsmarkt) berichtet. Gewisse Vorgaben, wie dass Praktika nur auf 6 Monate befristet sind, werden als demotivierend für alle Beteiligten erlebt, da die Jugendlichen danach „herausgerissen“ werden und wieder in eine destabilisierte Lage zurückfallen, d.h. wieder einen neuen Beratungseinsatz verursachen.

Nachdem obige Argumente sich auf die allgemeine Beratungssituation bezogen, wurde in einer vertiefenden (offenen) Frage die Konkretisierung bzgl. „junge Frauen und Technik“ erbeten. Zahlreiche oben genannte motivierende Aspekte zur generellen Beratungsarbeit lassen sich auch für den Fokus der Beratung junger Frauen zum Thema „Technik“ erneut nennen.

Bei der Beratung junger Frauen zum Thema „Technik“ erweisen sich jene Gespräche als besonders motivierend, in denen technische Begeisterung bzw. Interesse wahrgenommen wird oder auch „Aha-Effekte“ beim Auflösen stereotyper Rollenbilder ersichtlich werden.

Die Erzählung über Role Models zeigt idealtypische Wege und Möglichkeiten auf, schließlich ist das Finden eines passenden Arbeits-/Ausbildungsplatzes für alle Beteiligten motivationsfördernd und ein mögliches Ziel der Beratungstätigkeiten. Noch motivierender wird dies erlebt, wenn die junge Frau ursprünglich gar nicht an eine technische Berufstätigkeit dachte.

Eine entsprechende Angebotslage an technischen Berufen bzw. Schnuppermöglichkeiten erleichtere die Beratung. Möglichkeiten zum Auflösen stereotyper Rollenbilder sowie Veränderungen der Blickwinkel werden als positive Momente des Beratungsalltags genannt, da so auch eine entsprechende Neugierde bei den Jugendlichen geweckt werden kann.

Eine Rückmeldung bringt die Grundlage der Motivation auf den Punkt, indem vier Erfolgskriterien benannt werden: „spielerisches Ausprobieren, aufgeschlossene Unternehmen, wirklich interessierte Teilnehmerinnen, vielfältige Anschlussperspektiven“. Eine weitere Rückmeldung nennt neben dem Interesse zwei weitere Voraussetzungen für hohe Motivation: „kognitive Fähigkeiten für einen technischen Beruf“ und „dass es sich die junge Frau zutraut“.

Wie bei der vorherigen Frage nach demotivierenden Aspekten finden sich unter dem Fokus der Beratung bei jungen Frauen zum Thema „Technik“ ähnlich gelagerte Situationen: allen voran das Desinteresse oder die fehlende Motivation der Jugendlichen, außerhalb von geschlechtsspezifischen Klischees zu denken.

Eine Person merkt an, dass weniger gut gelaufene Kurse in technischen Bereichen („das war nur was für Männer“) nachhaltige Hürden aufbauen und die Beratung aufgrund der konkreten Erfahrungen erschwert wird. In dieselbe Richtung geht der Hinweis auf abgebrochene technische Ausbildungen, weil es im Betrieb dann nicht mit dem Dienstgeber „passte“.

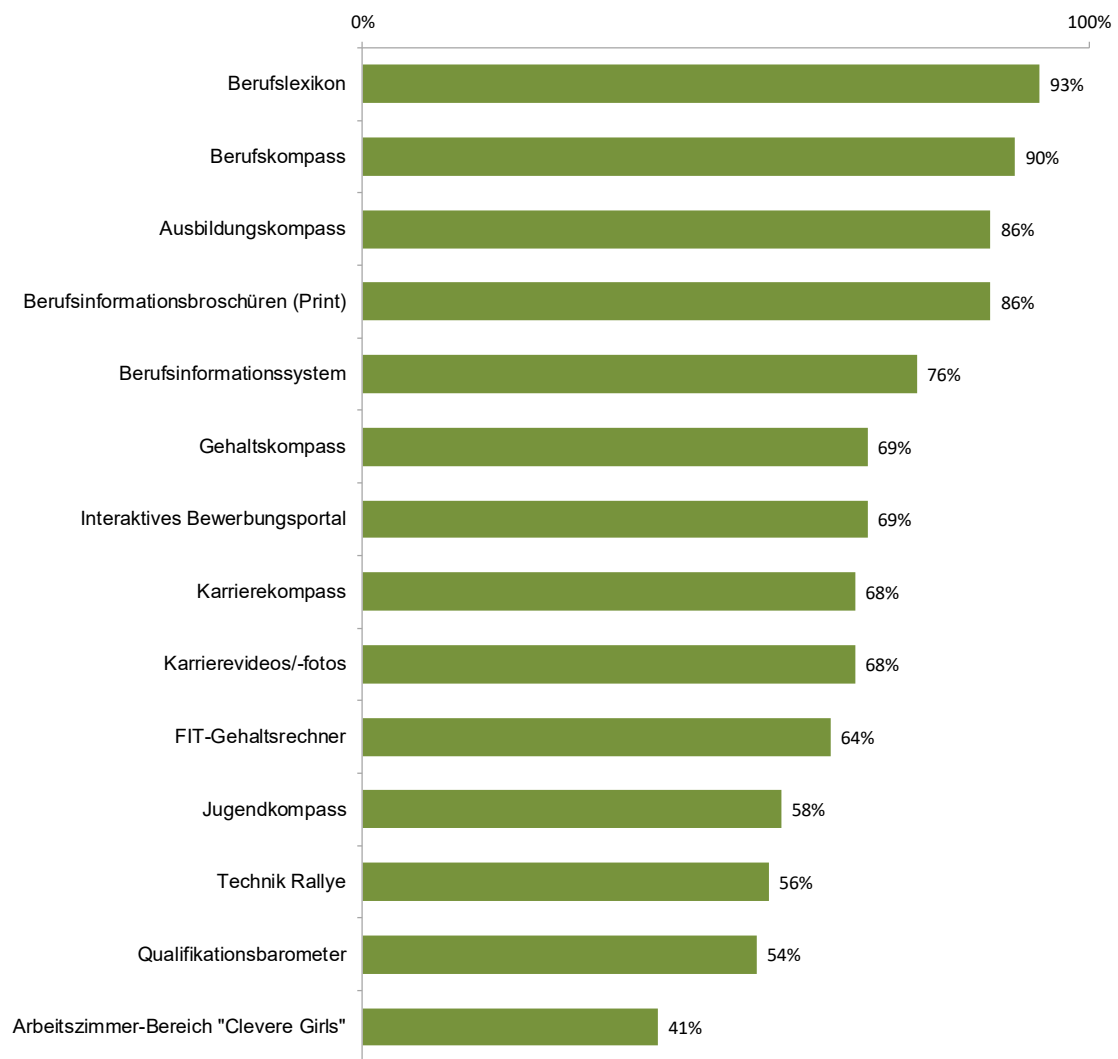
Es wird auch in den Raum gestellt, dass manche Firmen lieber Burschen mit „nicht so guten Noten“ einstellen anstatt ein Mädchen sowie dass bei Firmen mehr interveniert gehöre.

9.3.4 Bekanntheit und Einsatz von AMS-Angeboten

Es wurde die Bekanntheit von 14 AMS-Angeboten bei den BeraterInnen erhoben (ohne Logo oder visuelle Unterstützung) sowie der Umstand, ob diese Angebote zumindest gelegentlich in der Beratung bei jungen Frauen bzw. Männern eingesetzt werden. Nachstehende Abbildung zeigt den Bekanntheitsgrad in abfallender Reihenfolge: „Sehr hohe Bekanntheit“ bei den 59 antwortenden BeraterInnen zeigen z.B. das Berufslexikon, der Berufskompass, der Ausbildungskompass sowie gedruckte Berufsinformationssysteme und das Berufsinformationssystem. Für die aktuelle Studie relevant ist die geringere Bekanntheit der Technik-Rallye (56%) sowie des Arbeitszimmer¹⁸-Bereichs „Clever Girls“ (41%), wobei BeraterInnen mit jungen Frauen als Zielgruppe eine deutlich höhere Bekanntheit anführen.

¹⁸ Per 3.9.2021 wurde www.arbeitszimmer.cc aus technischen Gründen offline genommen. Die URL wird dann auf <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen> umgeleitet, bis es eine neue Jugendseite geben wird.

Abbildung 12: Bekanntheit von AMS-Angeboten

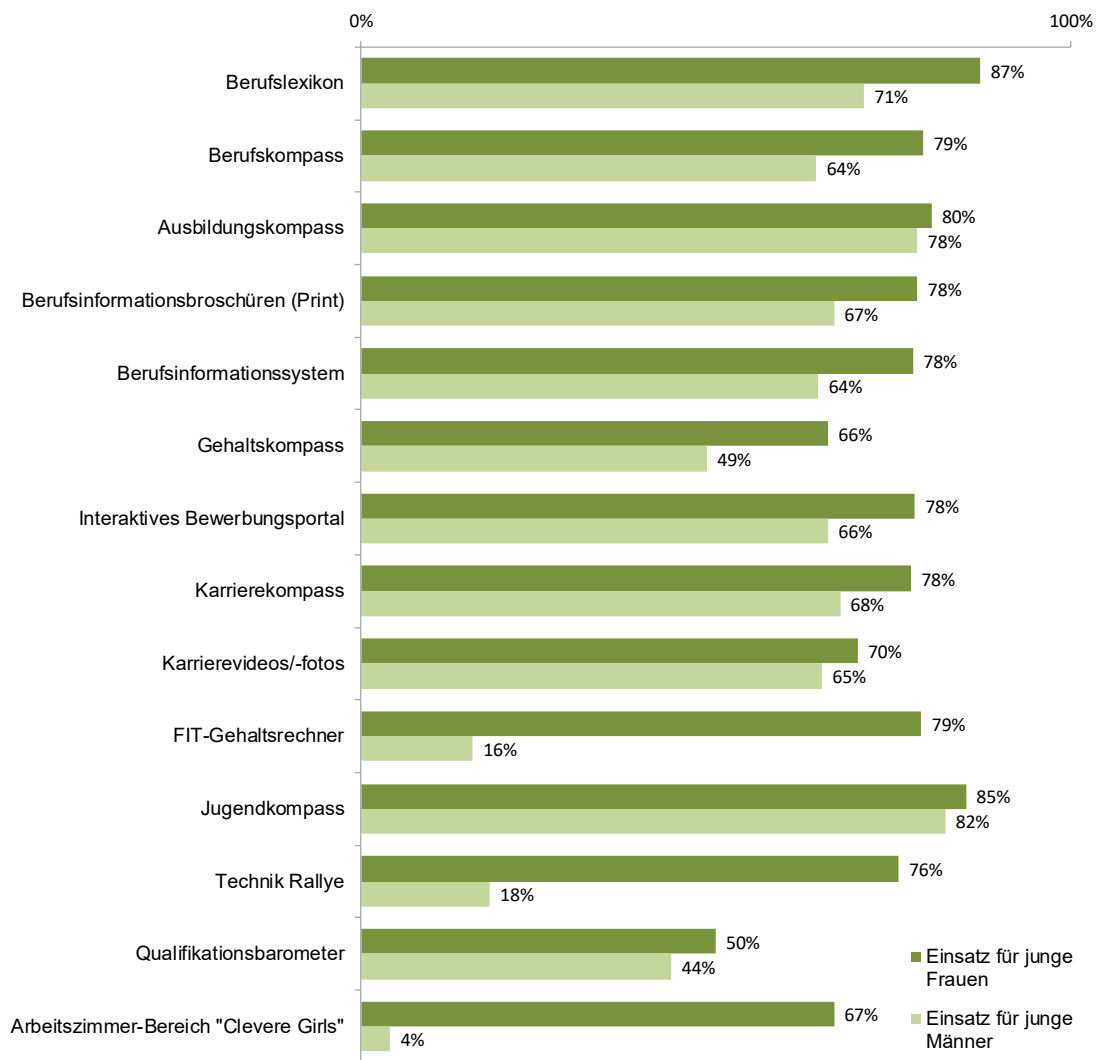


Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=59, „Welche der folgenden AMS-Angebote kennen Sie?“

Die Bekanntheit der AMS-Angebote lagen bei AMS-BeraterInnen naheliegenderweise immer höher. Deutliche Unterschiede (unter Berücksichtigung der Fallzahlen) zeigen sich bei den in obiger Abbildung weniger stark genannten Bereichen: Gehaltskompass (83% vs. 59% Bekanntheit bei Nicht-AMS-BeraterInnen), interaktives Bewerbungsportal (78% vs. 59%), Karrierekompass (83% vs. 59%), Karrierevideos/-fotos (91% vs. 48%), FIT-Gehaltsrechner (74% vs. 56%), Jugendkompass (87% vs. 33%), Technik Rallye (78% vs. 37%), Qualifikationsbarometer (70% vs. 37%) sowie beim Arbeitszimmer-Bereich "Clevere Girls" (52% vs. 30%).

Für die jeweils bekannten Angebote wurde in einem zweiten Schritt erhoben, welche davon „zumindest gelegentlich“ in der Beratung junger Frauen bzw. Männer eingesetzt wurden. Dabei fällt in nachstehender Grafik auf, dass bei allen genannten Angeboten, d.h. auch bei geschlechtsneutralen, wie Berufslexikon und Berufskompass, diese tendenziell häufiger in Beratungssituationen bei jungen Frauen eingesetzt werden als bei jungen Männern. Angesichts der Fallzahlen ist dies als Tendenz zu werten, Gründe für diesen unterschiedlichen Einsatz wurden nicht erhoben.

Abbildung 13: Welche der folgenden AMS-Angebote setzen Sie zumindest gelegentlich in der Beratung junger Personen ein?



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=24 bis n=55, nur bei Kenntnis des Angebots. „Welche der folgenden AMS-Angebote kennen Sie? Und welche davon setzen Sie zumindest gelegentlich in der Beratung junger Personen ein?“
 Lesehilfe: 67% der 24 BeraterInnen, die das Arbeitszimmer „Clevere Girls“ kennen, setzen es gelegentlich in der Beratung junger Frauen ein, eine Person verwendet es auch für junge Männer (4%).

Es wurden auch Gründe für die Nichtnutzung einzelner Angebote erfasst: Beim Arbeitszimmer „Clevere Girls“ wurde dies von sieben Personen begründet: Dabei wurden einerseits andere Informationsquellen bevorzugt (z.B. Karrierekompass, AMS-Homepage, LS-Börse), zu geringe Kenntnis eingeräumt sowie jeweils einmal „Übersichtlichkeit, Aktualität der Verlinkung, Layout“ kritisiert. Der einzige Grund, die Technik-Rallye nicht zu nutzen, ist deren Intention als Instrument für Schulklassen, d.h. der Einsatz wurde für Einzelberatungen als nicht zielführend gesehen. Der Gehaltsrechner wird von sechs Befragten nicht verwendet, da „im Berufslexikon und Gehaltskompass die notwendigen Daten vorliegen“, oder aber „der Fokus wo anders liege“, z.B. außerhalb der Berufsberatung, oder aber weil die Anwendung nebensächlich ist, da viele andere Themen bearbeitet werden müssen. Eine Person stuft es als „eher uninteressant für Jugendliche“ ein.

Bei den genannten AMS-Angeboten wurde zudem nach eventuellen Verbesserungsvorschlägen und Ergänzungswünschen gefragt. Von den 59 Befragten äußerten 18 Anregungen konkreter oder genereller Natur. So wurde der Ausbau der „sehr gut ankommenden“ Berufs-Videos angeregt, eine Möglichkeit zur Online-Beratung befürwortet sowie die teilweise schlechte Verständlichkeit des Berufskompas für Jugendliche betont. Es werden mehrfach modernere/optisch ansprechendere/jugendgerechtere Zugänge zu den Infos (z.B. virtuelles 3D-BIZ) gefordert. Auch wurde eine mitunter fehlende Übersicht/Transparenz (sei es die Vielzahl an Tools oder die Auffindung einzelner Informationen) genannt; entsprechend könnte eine bessere „Aufklärung“ erfolgen, welche neuen Tools es gibt, z.B. in einer Infoveranstaltung über das AMS-Angebot für AMS-externe BeraterInnen als Zielgruppe. Weiters könnte mehr auf Jugendliche mit psychischen Problemen der Fokus gelegt werden; zudem werden aktuell Angebote für Hilfsarbeiten bzw. Produktionstätigkeiten für unter 18-Jährige vermisst. Auch wird angeregt, die Technik-Rallye für junge Männer zu öffnen, da schließlich ein Fachkräftemangel herrsche, oder auch einen „Boys‘ Day“ zu überlegen. Bezüglich der Kinderbetreuung wurde auf ein Spannungsfeld hingewiesen, wo aufrechte Kinderbetreuung und eine AMS-Kursanmeldung sich gegenseitig voraussetzen würden und daraus zeitliche Verzögerungen resultieren.

Bezüglich dieser AMS-Angebote wurden zudem speziell für den Bereich „junge Frauen und Technik“ mögliche Erleichterungen für die BeraterInnen erhoben, 19 Rückmeldungen konnten gesammelt werden. So wurden unter anderem die bereits genannten Aspekte wiederholt (z.B. mehr Transparenz über bestehende Angebote, Newsletter; mehr Videos über technische Berufe). Speziell genannt wurde der hohe Bedarf an Listen mit Firmen, die Frauen in technischen Berufen verstärkt aufnehmen und/oder Praktika/praxisnahe Erfahrungen anbieten. Auch eine Möglichkeit der eigenen Verortung (wie weit ist jemand geeignet, wo sind die technischen Stärken, welche Anforderungen sind dann konkret zu erwarten) erscheint als wichtiger Aspekt, um interessierte junge Frauen in deren Entscheidung zu festigen bzw. auf deren Stärken aufmerksam zu machen. Entsprechend wurden mehr AMS-Kurse mit technischem Praxisbezug angeregt, weiters war von einer virtuellen Technik-Rallye die Rede.

9.3.5 Technische Kompetenzen im Beratungskontext

Die Möglichkeit, „in der Beratungssituation technische Kompetenzen einschätzen zu können“, ist für 15 der 54 BeraterInnen (28%, 10 der 15 sind Nicht-AMS-BeraterInnen) mittels Tests/Unterlagen/strukturierten Fragen möglich. Ebenso hoch ist auch der Anteil derjenigen, die keine Einschätzung durchführen können; der Rest (44%) greift auf Erfahrungswerte und das „Bauchgefühl“ zurück (Anteil bei AMS-BeraterInnen 57% vs. Nicht-AMS-BeraterInnen 37%). Nachdem wenige TrainerInnen Tests und Methoden einsetzen, finden sich entsprechend wenige Konkretisierungen. Genannt wurden: Informationsveranstaltungen mit praktischen Stationen vor Ort, Arbeitstrainings sowie konkrete Verfahren und Materialien (IDA-Verfahren, Melba-Verfahren, Foto-Interesstest, Mathematiktests, ProfilPASS, standardisierte Fragebögen, BO-Materialien nach Gabriele Gstettenbauer, Bertelsmann Kompetenzkarten, Beruflexikon und Berufskompas). Dabei fällt auf, dass die BeraterInnen höchst heterogene Ansätze und Instrumente verwenden (siehe offene Fragen im Anhang).

Aufgrund der obigen Antwortverteilung konnten jene 15 BeraterInnen „ohne technische Kompetenzeinschätzungsmöglichkeiten“ vorgegebene Gründe auswählen. Die Antworten sind aufgrund der Fallzahlen als Tendenz zu sehen, dennoch kristallisieren sich

drei Antworten heraus: fehlende Ausbildung für technische Kompetenzfeststellung (n=10), keine praxistauglichen Testinstrumente bekannt (9x) sowie in der Beratungsroutine nicht vorgesehen (n=7 bzw. weitere 2 Hinweise darauf, dass AMS-BeraterInnen keine Potenzialanalyse durchführen dürfen). Die anderen Antwortkategorien sind nur punktuell genannt (Zeitmangel (n=2), Platzmangel vor Ort (n=1), kein Interesse seitens der jungen Personen (n=1)).

9.3.6 Eltern im Beratungskontext

Ein weiterer Fragebogenabschnitt fokussierte auf das soziale Umfeld, insbesondere die Eltern als zentrale Figuren im Berufswahlprozess junger Erwachsener. Entsprechend wurden die Erfahrungen der BeraterInnen diesbezüglich erhoben, differenziert nach positiven, neutralen und negativen Erfahrungen. Es waren Mehrfachantworten möglich, beispielsweise notierten 12 BeraterInnen sowohl positive als auch negative Erfahrungen. Letztendlich liegen 24 positive Erfahrungen vor (44%), 17 Rückmeldungen wurden von den Befragten als neutral eingestuft (31%) sowie 19 als negative Erfahrungen.

Positiv auf die Beratung wirken sich Eltern aus, wenn diese selbst technischen Hintergrund haben oder generell die Töchter unterstützen; auch wird die Rolle der Mutter als wichtige Bezugsperson genannt, da diese oftmals im Beratungsgespräch dabei sind.

Neutrale Erfahrungen zielen primär darauf ab, dass für die Eltern eine Beschäftigung/Ausbildung vordergründig ist und entsprechend jede vorliegende Berufswahl, unabhängig von der Richtung begrüßt werde. Auch bestehe bei einigen Programmen (z.B. AQUA und Implacement) bereits Eigenmotivation der Jugendlichen; entsprechend ist die Rolle der Eltern neutral zu sehen.

Negatives Einwirken der Eltern nehmen die BeraterInnen vor allem dort wahr, wo sehr stark aus kulturellen Gründen in „Mädchenberufe“ gedrängt werde. Weiters wird eine gewisse Nicht-Informiertheit der Eltern wahrgenommen oder fehlende Unterstützung bzw. hoher Druck, schnell eine Ausbildung zu beginnen.

Ideen und Vorschläge, wie Eltern vom technischen Interesse der Töchter überzeugt werden können und dadurch die Berufswahl unterstützen, wurden sehr heterogen gegeben. So findet sich die Gruppe resignierten Antworten („nicht wirklich umzustimmen“, „gegen Tradition keine Lösung“, „Imam, die Eltern und der restliche Familienclan hat die wirkliche Entscheidungskompetenz“); es überwiegen aber konstruktive Ansätze: Von Vorbildwirkung und Aufbau des Selbstbewusstseins der jungen Frauen, Aufklärung und Information, Einbezug in die möglichst frühe Berufsorientierung (z.B. auch durch Anfertigung von Werkstücken die technischen Kompetenzen sichtbar machen) bis hin zur Betonung finanzieller Vorteile werden Anregungen gegeben.

9.3.7 Wünsche an das AMS

Auf die fiktive Frage, wo das AMS zukünftig mehr Geld „in die Hand nehmen“ soll, um junge Frauen stärker für Technikberufe zu interessieren, wurden zahlreiche Ansätze genannt. Dabei wurde einerseits die Unterstützung rund um den Beratungsprozess thematisiert. Direkt für den Beratungsprozess wird angeregt, Schnupper-Möglichkeiten zu verstärken, Role Models einzusetzen, BeraterInnen hinsichtlich der technischen Sensibilität/Digitalisierung zu schulen, Online-Angebote zu forcieren, Einzelberatungen mit Nachfolgeterminen zu ermöglichen, nach Besuchen wie der Technik-Rallye

die TeilnehmerInnen weiterhin informieren/betreuen sowie für bestimmte Zielgruppen (z.B. bildungsschwache Personen) auch Angebote bedenken.

Unabhängig von der Beratungssituation werden ebenfalls zahlreiche Bereiche genannt, wo das AMS „Geld in die Hand“ nehmen könnte. Eine einzelne Rückmeldung zeigt die Komplexität, aber auch Lösungswege.

*„Manchmal sind die **schulischen Voraussetzungen** nicht gegeben (Aufbaukurse für Mathe und Deutsch), manchmal gibt es ein **Arbeitszeitproblem oder Kinderbetreuungsprobleme** (wichtig wären weitaus flexiblere, leistbare (AMS-geförderte) Kinderbetreuungseinrichtungen - am Land ist der Kindergarten fallweise nur halbtags geöffnet. Oft besteht ein **Transportproblem**: Vielleicht könnte man den jungen Frauen einen langfristigen Kredit für den Führerschein zur Verfügung stellen, da sie sonst den Arbeitsplatz nicht erreichen können (v.a. Schichtarbeit - es fährt kein Bus zur Frühschicht oder von der Spätschicht). Der Führerschein-Kredit wäre auch für junge Männer eine Idee, da dann die Vermittlungsmöglichkeit aufgrund der Reichweite besser wird. Junge Frauen benötigen sicher auch **Unterstützung in der Persönlichkeitsbildung, um am Arbeitsplatz selbstbewusst auftreten zu können und mit den (anfänglichen) Reaktionen ihrer männlichen Kollegen besser fertigzuwerden**. Eventuell wäre sogar ein Berufs-Einstiegscoaching in Firmen wichtig, bis sich die junge Frau am Arbeitsplatz etabliert hat. Diese Betreuung sollte **auch den Vorgesetzten in der Firma umfassen**.“*

20 BeraterInnen sehen weiters für die Beratungs- und Informationsgespräche einen ganz konkreten Bedarf an (traditionellen oder digitalen) Materialien des AMS, um junge Frauen rund um die Technik leichter beraten zu können, z.B. Übersichten bestehender Angebote, zielgruppengerechtere Angebote und Tools; der Rest hingegen verneint diese Frage und befindet die bestehenden Materialien als ausreichend.

Technik selbst auszuprobieren, wird als ein möglicher Weg gesehen, das Technikinteresse der jungen Frauen bzw. auch deren Selbstbewusstsein zu stärken. Erfahrungen, Ideen oder Vorschläge, wie "Technik selbst ausprobieren" im Beratungsumfeld gestaltet werden könnte, werden zahlreich getätigt: Ein früherer Beginn von Schnuppermöglichkeiten wird genauso empfohlen wie fixe Schnupperangebote und Förderungen von Firmen oder auch eigene Angebote am Beratungsort, wo z.B. kleine technische Aufgabenstellungen (Technikparcours) aus der Lebenswelt der Mädchen/jungen Frauen angeboten werden. Dies setze auch entsprechenden Materialien und kleine Werkstätten voraus. Weiters werden erneut Videos und Beiträge auf Youtube angeregt, auch könnten HTL-SchülerInnen als Role Models fungieren.

Nachgefragt, was konkret das AMS dazu beitragen könnte, wurden oft obige Antworten wiederholt bzw. konkretisiert. Es drehen sich die Antworten rund um mehr Betriebskontakte bzw. Kooperationen und eine regelmäßiger, institutionalisierte Abhaltung von bestehenden Schnuppermöglichkeiten. Die Organisation von Vorträgen, wo junge erfolgreiche Frauen in technischen Berufen ihre Geschichte erzählen, die Organisation von Exkursionen vom BiZ oder von Schulen (oder gemeinsam) für junge Mädchen zu technischen Betrieben sowie Exkursionen auch für BeraterInnen zu technischen Betrieben (ev. gemeinsam mit den Mädchen) wären weitere Optionen, genauso wie technische Firmen „fordern und fördern“. Aber auch die Verschränkung mit SfU-Angeboten sowie mehr technische Aspekte in AMS-Kurse wurden angedacht, sowie Aufbaukurse für Mathematik. Für die Details wird auf die Originalantworten im Anhang verwiesen.

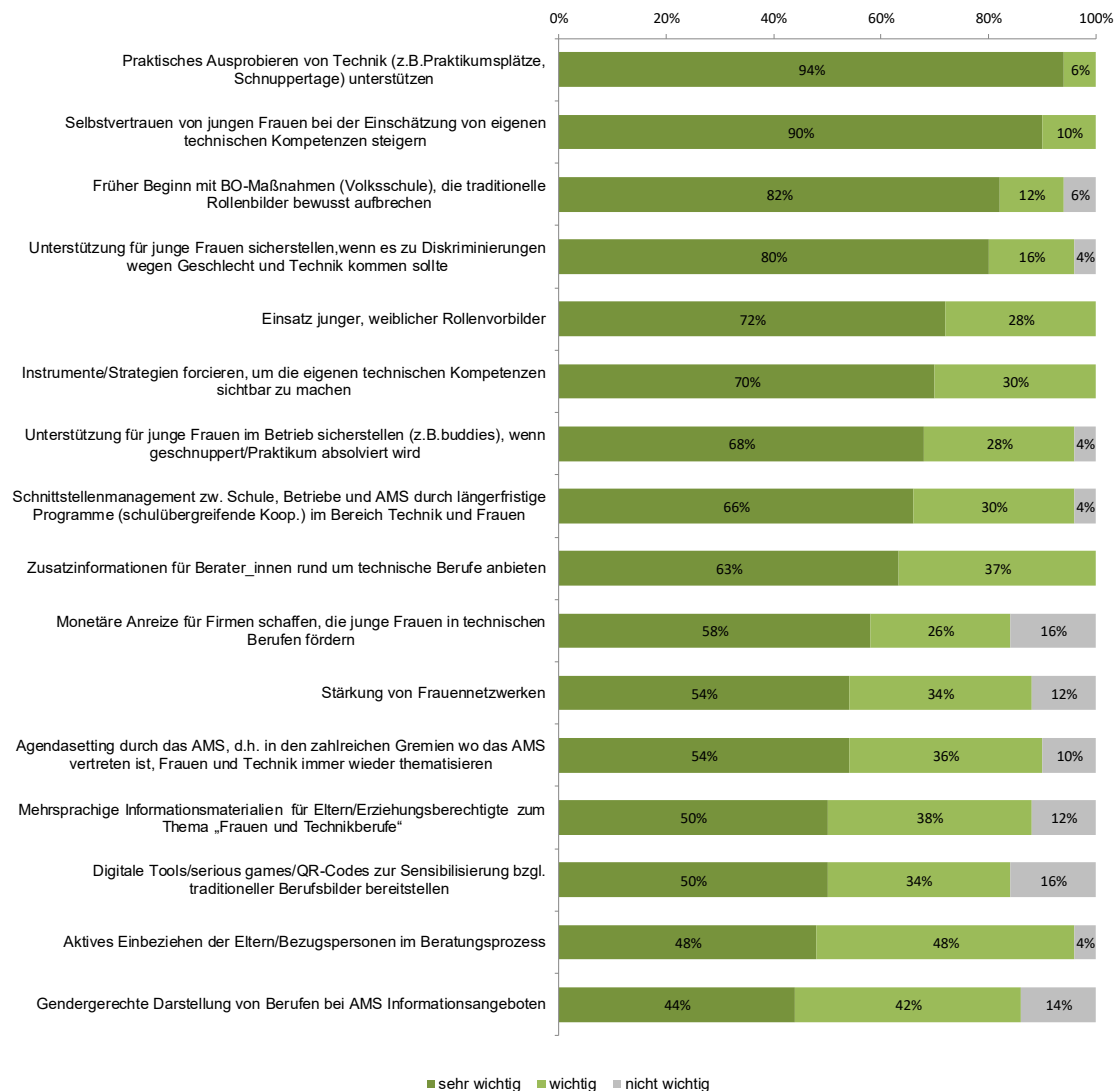
9.3.8 Einschätzungen möglicher Lösungswege und aktuelle Umsetzung in Oberösterreich

In der Literaturanalyse wurden zahlreiche Dimensionen identifiziert, die das Technikinteresse junger Frauen positiv beeinflussen können. Diese Items wurden von 50

BeraterInnen abgestuft, und zwar hinsichtlich der Wichtigkeit für junge Frauen sowie des subjektiven Umsetzungsgrades in Oberösterreich. Methodisch ist anzumerken, dass diese Fragen erst gegen Ende des Fragebogens eingesetzt wurden, d.h. die vorherigen Antworten der BeraterInnen nicht beeinflusst wurden, sondern sogar die bisherigen Antworten bestätigen.

Nachfolgende Abbildung macht deutlich, dass alle der 16 vorgegebenen Aspekte für mindestens 86% als zumindest „wichtig“ eingeschätzt wurden. Um dennoch eine Reihung zu ermöglichen, sind die Antworten nach der Häufigkeit der „sehr wichtigen“ Zuschreibungen sortiert. Vor allem das praktische Ausprobieren sowie das Steigern des Selbstvertrauens junger Frauen bzgl. der technischen Kompetenzen sei sehr wichtig, ebenso eine möglichst frühe BO sowie Unterstützung bei eventuellen Diskriminierungen. Am unteren Ende der Wichtigkeitsreihenfolge finden sich Ansätze wie das aktive Einbeziehen der Eltern in den Beratungsprozess sowie die gendergerechte Darstellung von Berufen in AMS-Informationsangeboten, aber immer noch mit einer sehr hohen Zustimmung.

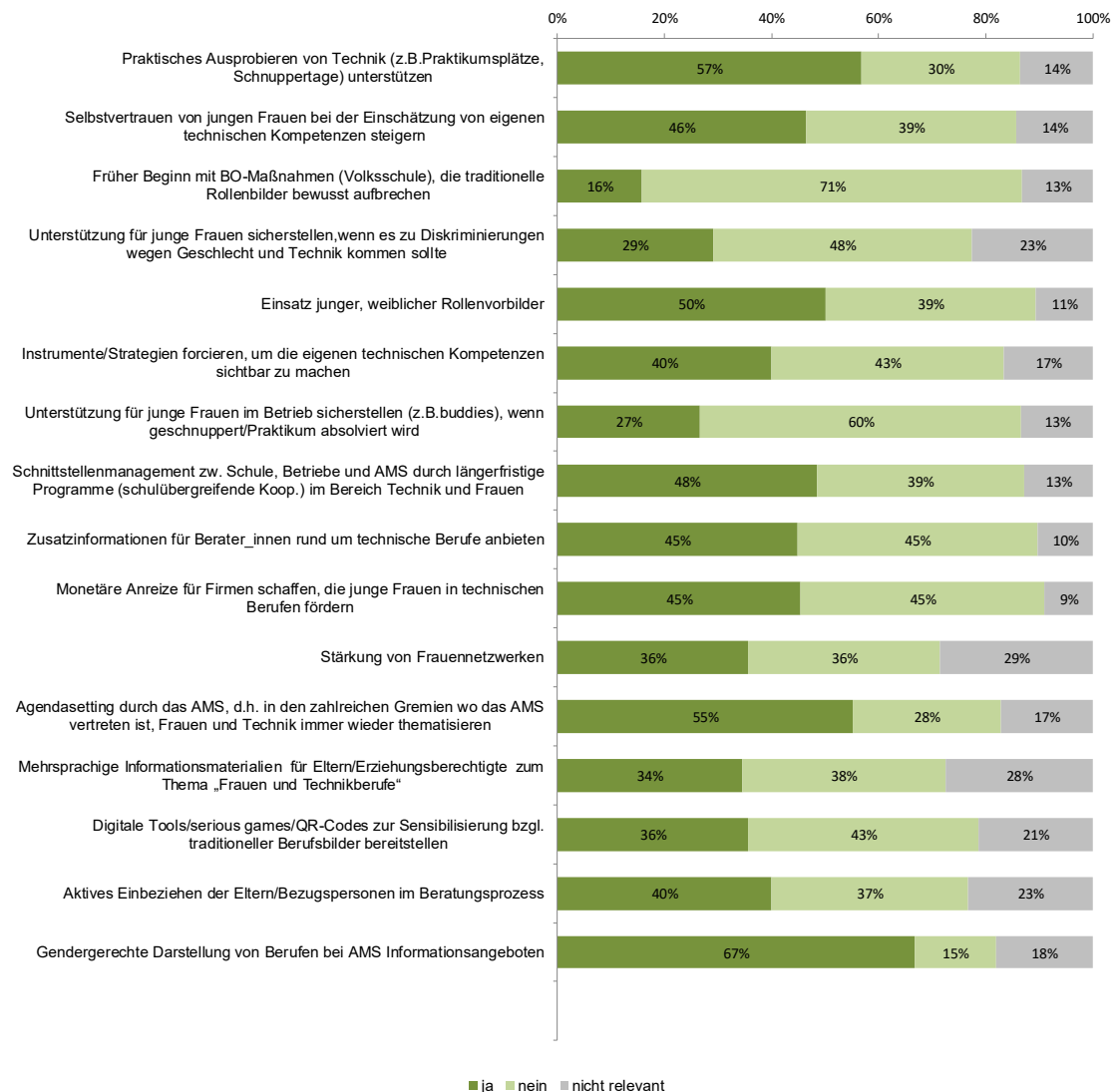
Abbildung 14: Dimensionen, um junge Frauen für die Technik zu interessieren



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=50, „Welche Dimensionen spielen Ihrer Meinung nach eine zentrale Rolle, um junge Frauen für die Technik zu interessieren?“

Neben der Abstufung nach Wichtigkeit wurde auch die subjektive Umsetzung jeder einzelnen Dimension im Bundesland eingeschätzt. Angesichts der umfangreichen Liste wurde eine grobe Abstufung erbeten, die von durchschnittlich 30 BeraterInnen ausgefüllt wurde. Die nachfolgende Abbildung weist die bereits in obiger Abbildung eingesetzte Reihenfolge auf. Zwei Aspekte fallen optisch auf: Der Anteil derjenigen, die einzelne Aspekte als „nicht relevant“ einstufen, steigt in Form der grauen Balkenlänge auf 16% (Mittelwert). Viel wichtiger ist jedoch der rote Balken, der die aktuelle Nichtumsetzung in Oberösterreich (im Mittel 41%) betrifft. Die längsten roten Balken, d.h. jene Items mit geringer Umsetzung, betreffen eine möglichst frühe BO (71%) sowie Unterstützungsmodelle durch MitarbeiterInnen der Betriebe, in denen sich Frauen zwecks Praktika/Schnuppern befinden (60%), bzw. Unterstützung gegen Diskriminierung im Betrieb (48%). Hingegen wird die letztgereichte gendergerechte Darstellung als jener Aspekt genannt, der den höchsten Umsetzungsgrad von allen vorgeschlagenen Ansätzen aufweist. Weiters wird das Agenda-Setting durch das AMS sowie die Unterstützung von Möglichkeiten des praktischen Ausprobierens am häufigsten als umgesetzt eingeschätzt.

Abbildung 15: Umsetzung von Dimensionen in Oberösterreich, um junge Frauen für die Technik zu interessieren



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=50, „Wird dies in Ihrem Bundesland, also unabhängig von Ihrem Träger, umgesetzt?“

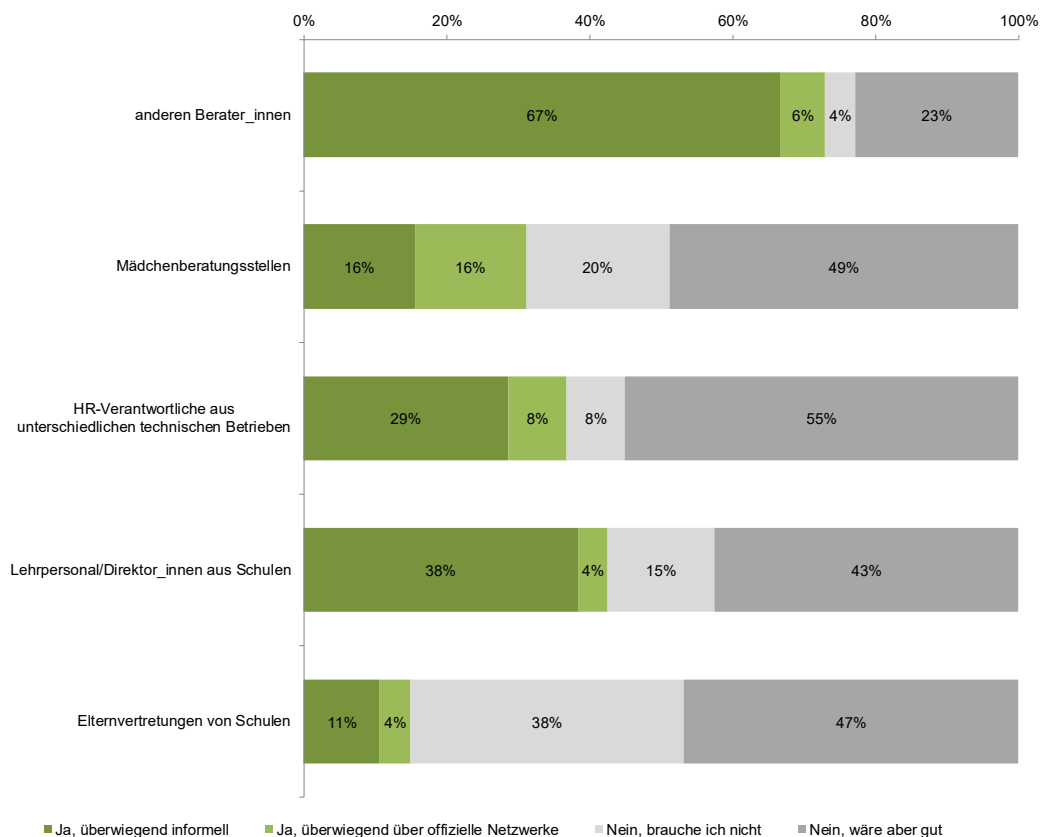
9.3.9 Vernetzung der BeraterInnen

In weiterer Folge wurde die Vernetzung der BeraterInnen zum Thema „Frauen in der Technik“ beleuchtet. Dabei wurde nach Kontaktart (informell, offiziell), Bedarf sowie möglichen Zielgruppen der Vernetzung differenziert. Es zeigt sich ein deutlich höherer Grad an informellen Kontakten im Vergleich zu offiziellen Netzwerken (außer bzgl. Mädchenberatungsstellen; hier sind informelle und formale Kontakte ausgewogen). Weiters besteht ein sehr hoher Vernetzungsgrad mit anderen BeraterInnen, hingegen kaum mit Elternvertretungen. Zu letzteren äußern sich 38% der BeraterInnen dahingehend, dass auch gar kein Kontakt benötigt werden würde. Die in der Grafik am stärksten aufscheinende Kategorie ist jedoch jener ganz rechte Balkenteil. Dort wird jeweils keine bestehende Vernetzung eingeräumt, ein solche jedoch begrüßt: Kontakte vor allem zu HR-Verantwortlichen in technischen Betrieben (55%), zu

Mädchenberatungsstellen (49%), aber auch Elternvertretungen (47%) und Lehrpersonal/Direktionen (43%) wären aus Sicht der befragten BeraterInnen „gut“.

Erweisen sich die Kontakte zu den Gruppen zwischen AMS-BeraterInnen und Nicht-AMS-BeraterInnen als sehr ähnlich, ergibt sich nur bei den Schulkontakten ein deutlicher Unterschied: AMS-BeraterInnen nennen einen doppelt so hohen Anteil an informellen Kontakten sowie alle offiziellen Kontakte in der untenstehenden Abbildung an, hingegen sehen ausschließlich Nicht-AMS-BeraterInnen keine Notwendigkeit zu Schulkontakten.

Abbildung 16: Austausch zum Thema „Frauen in der Technik“



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=45 bis n=49, „Haben Sie einen Austausch mit ... zum Thema "Frauen in der Technik"?"

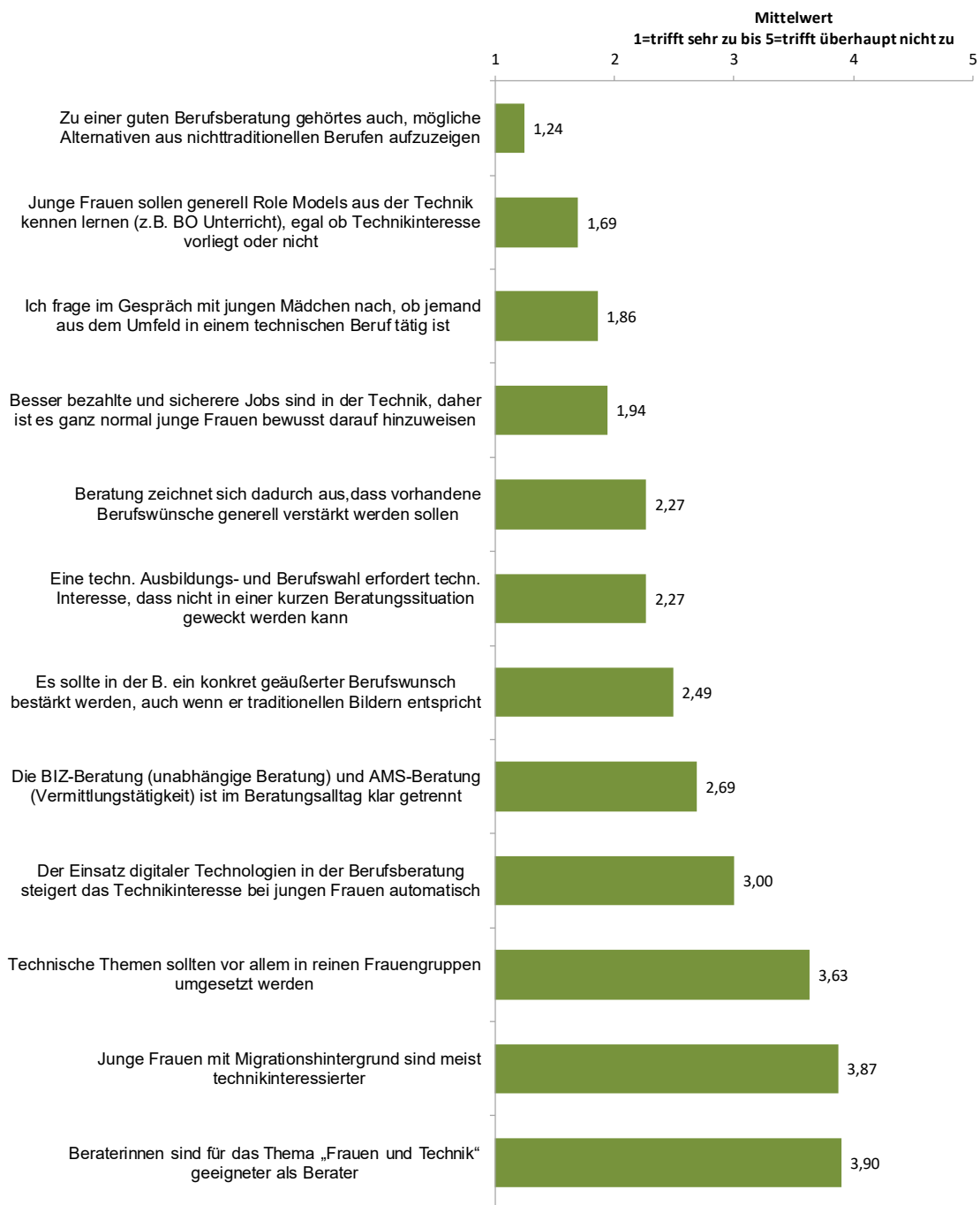
9.3.10 Bewertung von Aussagen durch BeraterInnen

In einer abschließenden Itembatterie wurden verschiedene Aussagen mittels einer Schulnotenskala (1=trifft sehr zu, 5=trifft überhaupt nicht zu) abgestuft. Die stärksten Zustimmungen bekommt die Aussage „Zu einer guten Berufsberatung gehört es auch, mögliche Alternativen aus nichttraditionellen Berufen aufzuzeigen.“; deutliche Zustimmung findet aber auch sich bei der Aussage „junge Frauen generell Role Models aus der Technik näher zu bringen (und zwar unabhängig vom Technikinteresse)“ sowie bei „der Fokus auf eventuelle technische Berufstätige im persönlichen Umfeld“.

Im neutralen Mittelbereich finden sich die Aussagen, dass BIZ-Beratung (unabhängig) und AMS-Beratung (vermittelnd) klar getrennt wären oder dass der Einsatz digitaler Techniken das Technikinteresse automatisch steigern würde.

Die letzten drei Aussagen sind deutlich abgesetzt von den anderen Bewertungen und werden als weniger zutreffend gesehen: Beraterinnen für das Thema „Frauen und Technik“ oder Umsetzung technischer Themen in reinen Frauengruppen werden als „weniger geeignet“ gesehen, auch werden junge Frauen mit Migrationshintergrund als „nicht technikinteressierter“ wahrgenommen.

Abbildung 17: Einschätzung von Aussagen rund um „Frauen in der Technik“



Quelle: öibf BeraterInnenerhebung in OÖ, n=47 bis n=49, 1=trifft sehr zu, 5=trifft überhaupt nicht zu, Mittelwert, „Hier sehen Sie verschiedene Aussagen, die Sie mit Schulnoten bewerten können. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus“

9.3.11 Weiterbildungsbedarf der BeraterInnen

10 der 50 BeraterInnen (20%) verfügen über keine „Genderausbildung“ (nicht älter als 10 Jahre). Der Rest weist eine oder mehrere einschlägige Ausbildungen auf (Mehrfachantwort): n=13 im Rahmen der BeraterInnen-Ausbildung, 17x (v.a. bei Nicht-AMS-BeraterInnen) liegen Zertifikate nach den AMS-Kriterien vor, andere umfangreichere Gender-Ausbildungen wurden 9x genannt, andere umfangreichere Ausbildungen im Diversity-Bereich wurden 12x angeführt.

Etwas mehr als ein Drittel der BeraterInnen (17 von 47, 34%) bejahte die Frage, ob eine Wunsch-Weiterbildung für deren eigene Beratungstätigkeit vorliege, letztendlich wurden 13 konkrete Antworten gegeben. Tendenzielle Gruppierungen der Antworten sind aufgrund der Fallzahlen nur schwer möglich; es wurden Coaching, Online-Beratung sowie psychologische Themen genannt. Tendenziell ist der Anteil der BeraterInnen mit einem Weiterbildungswunsch in der Gruppe der AMS-BeraterInnen mit 45% höher als bei den Nicht-AMS-BeraterInnen (Anteil 28%).

In einer zweiten, personenunabhängigeren Frage („*Wenn Sie speziell an den Bereich "junge Frauen und Technik" denken, welche Weiterbildung wäre da für Sie (oder Kolleg_innen) hilfreich?*“) wurden hingegen 21 Angaben (siehe Anhang) gemacht, die einen Schwerpunkt bei Betriebsbesichtigungen und Exkursionen für BeraterInnen erkennen lassen, um selbst mehr technische Einblicke zu bekommen. Aber auch der Umgang mit Materialien/Tools zur Kompetenzklärung bedarf einer Schulung.

9.3.12 Erfahrungen und Tipps der BeraterInnen

Auf die Frage „Mit welchen Hemmnissen sind Frauen mit technischem Interesse konfrontiert? Welche Rückmeldungen erhalten Sie diesbezüglich im Beratungsalltag?“ wurden heterogene Rückmeldungen (siehe Anhang) gegeben: Vorgeschobene betriebliche Ausstattungsthemen (z.B. fehlende getrennte Toiletten), das Bild von schweren und schmutzigen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung durch männliche Kollegen, fehlendes Selbst- und Fremdvertrauen in die Fähigkeiten aber auch das familiäre System sowie schlechte (Mathematik-) Schulnoten sind Hemmnisse, die den BeraterInnen auffallen; zudem Sexismus sowie die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Die eigenen „AHA-Lerneffekte“ im Zuge der Beratungen zum Thema "junge Frauen und Technik" bzw. daraus resultierende mögliche Tipps für frisch ausgebildete BeraterInnen zeigen sich wie folgt: Es wurde besonders die Berücksichtigung der individuellen Ausgangssituation der jungen Frau hervorgehoben und deutlich auf die Wichtigkeit einer „ehrlichen“ und realitätsnahen (und daher vermutlich langfristig zielführenderen) Beratung hingewiesen. Wichtig sei kein Hineindrängen in „AMS-Technik-Programme“, wengleich Kenntnisse über technische Berufe auch wichtig sind.

Bei identifiziertem Technik-Interesse sei es dann wichtig, „dranzubleiben“, d.h. die bereits bestehenden technischen Erfahrungen und Kenntnisse sichtbar machen bzw. weiterführende Schritte wie Schnupperpraktika zu setzen. Hierbei könne auch der Umstand genutzt werden, dass bereits zahlreiche Angebote an der Schnittstelle AMS/Schule/Betrieb bestünden, d.h. es sollte ein großes Augenmerk auf die Vernetzung mit bestehenden Angeboten gelegt werden (z.B. Erhebung von Stärken/Fähigkeiten, Weiterleiten an Betriebe).

Es wird zudem angeregt, dass Technik nicht als etwas Besonderes betrachtet werden, sondern „ganz normal“ ins Spiel gebracht werden solle. Auch die eigene Einstellung

der BeraterInnen bezüglich der Offenheit gegenüber Technik spielt hier eine wesentliche Rolle und sollte von den BeraterInnen vorab reflektiert sein.

Es wurde abschließend der Satzanfang „Junge Frauen und Technik...“ von den BeraterInnen ergänzt. Dabei finden sich primär positive und optimistische Rückmeldungen, vereinzelt aber auch Hinweise, dass es „hoffentlich bald komplett normal“ sein wird bzw. aktuell seien junge Frauen im technischen Bereich noch mit der Lupe zu suchen.

9.4 Resümee

In der empirischen Erhebung wurden Erfahrungen und Meinungen bei mehr als 50 oberösterreichischen BeraterInnen erhoben, und zwar im Kontext von Orientierungsprozessen bei jungen Menschen. Dahinterliegendes Ziel war einerseits, Weiterentwicklungspotenziale für die berufliche Orientierung von jungen Frauen in Bezug auf Technik zu identifizieren. Andererseits wurden mögliche Unterstützungsformen für BeraterInnen fokussiert.

Zahlreiche aus der Literatur identifizierte Lösungswege wurden von den BeraterInnen bestätigt. Vor allem das praktische Ausprobieren von Technik sowie das Steigern des Selbstvertrauens junger Frauen bzgl. ihrer technischen Kompetenzen sei sehr wichtig, ebenso eine möglichst frühe Berufsorientierung sowie die Unterstützung bei eventuellen Diskriminierungen im Betrieb. Zu einer guten Berufsberatung gehöre es jedenfalls, mögliche Alternativen aus nicht-traditionellen Berufen aufzuzeigen.

Laut Einschätzung der BeraterInnen zeigen sich die stärksten Abweichungen von alltäglicher und optimaler Beratungssituation bei folgenden Themen: der Sichtbarmachung technischer Fähigkeiten/Fertigkeiten, der Stärkung der eigenverantwortlichen Gestaltung des Berufsweges (Career Management Skills), der Verwendung von Anschauungsmaterial/Websites/Role Models sowie bei der Durchführung/Besprechung von Interessenstests bzw. der Reflexion konkreter Berufswünsche/Erwartungen. Die genannten Bereiche deuten daher auf mögliche Umsetzungshürden im Beratungsalltag hin.

Quellen der Motivation der BeraterInnen finden sich in konkreten Ergebnissen von Beratungen, kooperativen Reaktionen und persönlichem Einsatz der Jugendlichen, einer passenden Infrastruktur, der Sichtbarmachung von Erfolgen sowie in der Persönlichkeitsstruktur der BeraterInnen, d.h. deren Wunsch, helfen zu wollen. Als demotivierende Aspekte sind teilweise die Umkehrschlüsse zu den motivierenden Situationen erkennbar.

Direkt für den Beratungsprozess wurde von den BeraterInnen angeregt, Schnuppermöglichkeiten zu verstärken, Role Models stärker einzusetzen, BeraterInnen hinsichtlich der eigenen technischen Sensibilität/Digitalisierung zu schulen, Online-Angebote zu forcieren, Einzelberatungen mit Nachfolgeterminen zu ermöglichen, nach dem Besuch einschlägiger Veranstaltungen wie der Technik-Rallye die TeilnehmerInnen weiterhin zu informieren/betreuen sowie bestimmte Zielgruppen (z.B. bildungsschwache Personen) auch hinsichtlich der Angebote zu bedenken. Es wurde zudem betont, dass Technik nicht als etwas Besonderes betrachtet, sondern „ganz normal“ ins Spiel gebracht werden solle.

10 Qualitative Erhebung: die Perspektive relevanter AkteurInnen und Betroffener

Die Planung der qualitativen Erhebung erfolgte unter der Zielsetzung, zum einen möglichst viele ins Feld der Berufsorientierung involvierten AkteurInnen als Erkenntnisquellen zu nutzen, aber auch junge Frauen selber zu Wort kommen zu lassen, um aus erster Hand zu erfahren, wie Berufsorientierung von der Zielgruppe selbst wahrgenommen wird. Die breite Streuung der interviewten- und über Workshops miteinbezogenen Personen liefert ein differenziertes Bild der unterschiedlichen Facetten von Entscheidungsprozessen für Berufe und Ausbildungen, wobei durch die qualitative Erhebungsmethodik trotzdem die Erfahrungen der einzelnen AkteurInnen in ihrer Tiefe zum Forschungsgegenstand gemacht werden konnten.

In Kapitel 10.1 sind die Ergebnisse der Interviews mit den unterschiedlichen PraktikerInnen aus den Bereichen Berufsorientierung und technischer Ausbildung dargestellt. Hier wurden unter anderem Fragen nach Erfahrungen und Einstellungen mit und zu dem Begeistern junger Frauen für technische Berufe nachgegangen. Im anschließenden Kapitel werden die Ergebnisse des Workshops mit jungen Frauen in technischen Ausbildungen präsentiert, unter anderem ging es hierbei darum festzustellen, was für Ansprüche die intendierte Zielgruppe von Berufsorientierung stellt (Kapitel 10.2). Abschließend wird noch die Perspektive der Unternehmen aus dem technischen Feld in die Forschung miteinbezogen (Kapitel 10.3). Ähnlich wie bei den PraktikerInnen und ExpertInnen standen hier die Erfahrungen und Einstellungen mit und zu dem Begeistern junger Frauen für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz im technischen Feld im Zentrum des Erkenntnisinteresses.

10.1 Erfahrungen der PraktikerInnen und ExpertInnen

Die Interviews mit den PraktikerInnen und ExpertInnen – also mit Personen, die sich in ihrer beruflichen Praxis direkt oder indirekt mit dem Thema der Förderung des handwerklichen/technischen Interesses von jungen Frauen beschäftigen – stellen eine wichtige Erkenntnisquelle für das vorliegende Forschungsprojekt dar. Die InterviewteilerInnen befinden sich in folgenden Berufspositionen:

- drei Berufsorientierungslehrkräfte
- eine Expertin für Coding-Initiativen für junge Frauen
- die Leitung eines monoedukativen Ausbildungsangebotes für junge Frauen im handwerklich-technischen Bereich
- die Leitung eines koedukativen Ausbildungsangebotes für junge Menschen im handwerklich-technischen Bereich
- eine Person aus der Forschungspraxis zu „Berufsorientierung“
- eine Vertreterin der Arbeiterkammer

Die Interviews drehten sich inhaltlich um die in der jeweiligen beruflichen Praxis gesammelten Erfahrungen mit jungen Frauen und handwerkliche/technische Berufe. Diese Erfahrungen unterscheiden sich stark nach den unterschiedlichen Settings, in denen die Interviewten mit den jungen Menschen zu tun haben. Im anschließenden Kapitel werden daher vorab die diversen Situationen im beruflichen Alltag der PraktikerInnen und ExpertInnen dargestellt.

Von den PraktikerInnen und ExpertInnen dargestellte Situationen

Wie sehen die in der Berufsorientierung tätigen Personen aus dem Lehrpersonal einer technischen neuen Mittelschule sowie sonstigen Mittelschulen die Situation rund um das Thema der Begeisterung junger Frauen für handwerkliche/technische Berufe? Hier wurden wenig Probleme oder Schwierigkeiten gesehen:

„Ich unterrichte in der Mittelschule und da sind durchaus immer wieder Mädchen dabei, die eine technische Lehre beginnen. Also, ich sehe das jetzt gar nicht so dramatisch, dass die Mädchen nicht interessiert sind. Die Firmen sind da wahnsinnig bemüht, um die Mädchen, und bei uns im Bezirk, das gibt jetzt seit fast 20 Jahren..., dass durchaus Mädchen einen technischen Beruf starten. (...) und ich weiß von ganz vielen Firmen, dass sie mindestens pro Jahrgang, mindestens ein Mädchen dabei haben.“ (Interview PraktikerIn 8)

Die Schule befindet sich in einem Bezirk mit vielen Industriebetrieben, weshalb Lehrlinge im handwerklichen/technischen Bereich stark nachgefragt würden. An diesem Angebot orientieren sich die SchülerInnen auch, berichtete die interviewte Person wie folgt:

„Das ist halt bei uns so, dass wir sehr große, sehr viele... gerade so in der Metallverarbeitung..., metall- und kunststoffverarbeitende Betriebe haben und die Schüler, die müssen sich wohin orientieren, was angeboten wird“ (Interview PraktikerIn 8)

Der im Kontext des Themenbereiches der vorliegenden Studie oft als Problem dargestellte Fachkräftemangel im handwerklichen/technischen Bereich wurde relativiert:

„... bei uns ist die Metallverarbeitung ganz eine dominante Branche. Natürlich jammern die auch, aber die jammern immer auf einem höheren Niveau. Die kriegen schon die Lehrlinge, das ist nicht so...“ (Interview PraktikerIn 8)

Auch eine weitere Berufsorientierungslehrkraft verwies auf die regionalen Spezifika der regionalen Wirtschaft:

„Wir im Bezirk sind eine sehr touristische Region. Natürlich sind hier die Tourismusbetriebe ein wenig im Vordergrund. Eine Industriezone im Süden von Wien wird ganz andere Möglichkeiten haben, weil dort die großen Firmen sind.“ (Interview PraktikerIn 7)

In den Schulen wird jedenfalls einiges unternommen, um die Schülerinnen für den handwerklichen/technischen Bereich zu motivieren, hierzu jedoch später mehr.

Die/der InterviewpartnerIn einer koedukativen Weiterbildungsmöglichkeit im handwerklich-technischen Bereich richtet sich mit ihrem Angebot an SchülerInnen von Gymnasien. Probleme, weibliche Teilnehmerinnen zu finden, gebe es keine. Gefragt danach, ob man sich in der Kommunikation zur Anwerbung gezielt an Frauen richte, antwortete die interviewte Person Folgendes:

„... von Anfang an waren immer Mädchen pro Jahrgang dabei. (...) Und wir haben aber jetzt nie explizit Werbung dafür gemacht, so Girls' Day oder sowas in der Richtung, sondern es hat sich halt einfach herumgesprochen.“ (Interview PraktikerIn 4)

Das Modell der handwerklich-technischen Ausbildung ergänzend zur AHS Oberstufe (als eher weiblich konnotierte Ausbildungswahl) kommt scheinbar gut bei jungen Frauen an. Nach dem Gymnasium würden sich die Teilnehmerinnen häufig für ein Studium im technischen Bereich entscheiden:

„Genau, und das ist eigentlich also gerade bei den Mädels sehr stark das Argument, dass sie sagen „ja, sie möchten die Fremdsprachenkenntnisse einfach vertiefen, in der Oberstufe, und trotzdem eine technische Ausbildung machen“, unabhängig davon, ob sie dann wirklich in die Technik gehen, später im Studium. Aber auch da ist es so, ich habe mir das jetzt angeschaut, die meisten unserer Mädels sind in irgendeiner Art und Weise in der Technik in dem Studium, oder arbeiten in einem technischen Bereich.“ (Interview PraktikerIn 4)

Eine deutlich andere Situation wurde vonseiten der Leitung einer Ausbildungsstätte für arbeitssuchende junge Frauen dargestellt. Diese äußerte sich am Anfang des

Interviews über die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen der Ausbildung. Den Ausführungen zu Folge handelt es sich bei den Teilnehmerinnen tendenziell um „ältere“ junge Frauen, die davor einen frauentypischen Bereich kennengelernt haben und dort unzufrieden gewesen sind:

„Wir haben eher so den Eindruck, dass wenn sie jünger sind, gehen sie tendenziell eher in diese typischen weiblichen Berufsbilder und wenn das ned so funktioniert, dann schauns mal woanders hin.“ (Interview PraktikerIn 3)

Des Weiteren wurde davon berichtet, dass die teilnehmenden Frauen tendenziell keinen Migrationshintergrund haben; der interviewten Person zufolge sind vor allem Frauen mit Migrationshintergrund aus muslimisch geprägten Ländern seltener in handwerklichen/technischen Ausbildungen anzutreffen:

„Aber wahrscheinlich haben wir mehr autochthone Teilnehmerinnen als andere vergleichbare Organisationen mit anderen Berufsbildern, traditionelleren Berufsbildern (...) junge Frauen mit Migrationshintergrund vielleicht auch aus muslimischem Hintergrund, für die ist der Sprung in einen handwerklichen Beruf viel zu breit. Würden wir Buchhalterinnen ausbilden, hätt ma die Bude voll mit Migrantinnen“ (Interview PraktikerIn 3)

Doch warum nehmen die Teilnehmerinnen das Ausbildungsangebot in Anspruch? Die interviewte Person führte hierzu Folgendes aus:

„Unsere Teilnehmerinnen sind grundsätzlich ausgesprochen gscheid, sie haben zwar vielleicht keinen Hauptschulabschluss, sie sind gescheitert, in welchen Dimensionen auch immer, aber es liegt nicht an der Intelligenz ... Das sind andere Begleitfaktoren, die es möglich machen oder verhindern, dass man erfolgreich sich integriert in Qualifizierungen oder den Arbeitsmarkt“ (Interview PraktikerIn 3)

Es wurden hier psychische Probleme und Gewalterfahrungen genannt, weshalb ein guter Kontakt zu psychotherapeutischen Angeboten bestehe.

Vermittelt werden neue Teilnehmerinnen dieses Programmes eher vom Jugendcoaching als vom AMS, wobei die Intention der Vermittlung wie folgt beschrieben wurde:

„Fürs Jugendcoaching ist es nicht wichtig, Frauen ins Handwerk zu bringen, sondern sie an einen Patz zu bringen wo sie gut aufgehoben sind“ (Interview PraktikerIn 3)

Das Ziel sei jedenfalls, die Teilnehmerinnen in eine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Der Abschluss des ersten Berufsschuljahres im Setting dieses arbeitsmarktpolitischen Projektes wurde als hilfreich beschrieben, damit potenzielle Lehrbetriebe die jungen Frauen als kompetent wahrnehmen:

„Und das Ziel ist sie zu vermitteln, und realistischer Weise ist das immer im zweiten Berufsschuljahr. Sie müssen mindestens eine Klasse erfolgreich gemacht haben, damit sie für sich gestärkt sind irgendwie und die Unternehmen merken, die habens drauf.“ (Interview PraktikerIn 3)

Dass der Schritt in einen Ausbildungsbetrieb gelingt, wird als wichtig für die Entwicklung der jungen Frauen gesehen, das monoedukative Setting wurde als „Glaskugel“ beschrieben:

“Also sie sind zwar auf Praktika, aber sie sind bei uns schon in einer Glaskugel, also wäre es schon gescheit, wenn sie spätestens das dritte Lehrjahr bei einem Unternehmen sind“ (Interview PraktikerIn 3)

Prinzipiell wurde die Vermittlung jedenfalls als unproblematisch dargestellt: die Unternehmen seien unter anderem aus Kostengründen froh, wenn das erste Ausbildungsjahr von jemand anderem übernommen wird.

Anstöße zur Auseinandersetzung mit Handwerk/Technik im Kontext „Schule“

In diesem Kapitel soll dargestellt werden, wie die interviewten Lehrkräfte im Schulkontext agieren, um junge Frauen für Handwerk und Technik zu motivieren. Handlungsoptionen gibt es diesbezüglich nicht nur im Zuge des Berufsorientierungsunterrichtes:

„Es gibt seit vielen Jahren die Verbindung aus dem klassischen Werkunterricht textil und technisch gemeinsam. Damit sind Mädchen mit Technik in Verbindung.“ (Interview PraktikerIn 7)

Aus dem im Rahmen vorliegender Studie durchgeführten Workshop mit jungen Frauen, die sich in handwerklichen/technischen Ausbildungen befinden (Kapitel 10.3) geht hervor, dass die Teilnehmerinnen vor allem Informationen zum tatsächlichen Berufsalltag als sinnvoll für die Berufsorientierung erachten. Folgende Passage zeigt nun aus Sicht der SchulvertreterInnen, wie die Zielsetzung der Vermittlung solcher Information in den Berufsorientierungsunterricht einfließt:

„Die Schüler stellen auch verschiedenste Berufe vor, so in Form von Referaten, (...) Dann haben wir immer eine ganze Woche. Das ist, nennen wir, berufspraktische Tage, wo die Schüler 2 Tage schnuppern gehen und in der restlichen Zeit kommen Firmen (...). Und das Schnuppern (...) ist eigentlich so, da kann ich noch so einen guten Unterricht machen, oder da kann ich noch so viel reden, die müssen das vor Ort sehen und in den Firmen erleben, wie das ausschaut, so ein Arbeitstag, und was man da macht, und wie und was.“ (Interview PraktikerIn 8)

Die interviewte Lehrkraft berichtete außerdem davon, dass bei der Vorstellung der Unternehmen im Unterricht „immer wieder“ weibliche Lehrlinge als Rollenvorbilder dabei seien. Besonders effektiv sei es, wenn die Lehrlinge die gleiche Schule besucht haben:

„Die, die in die Schulen fahren und die Firma präsentieren, sind immer Frauen und wenn es jetzt ein Mann ist, hat der meistens Lehrlinge mit, (...) und das macht gar nicht so wenig aus. Wenn wir dann darüber reden, dann sagt er: „Ich bin auch in die Schule gegangen und hab mich für das und das... und habe so und so gemacht, und so war mein Weg.“ und da sind immer wieder Mädchen dabei, immer wieder.“ (Interview PraktikerIn 8)

Die Schulbesuche durch Unternehmen würden auch dazu führen, dass die Schülerinnen direkt an Praktikumsplätze kommen und stellen somit eine gute Möglichkeit zum Eintritt ins handwerkliche/technische Feld für junge Menschen im Allgemeinen, aber auch für junge Frauen im Speziellen dar:

„Und dann kommt durchaus vor, dass manche Schüler sich sofort einen Schnuppertermin ausmachen, mit den Leuten.“ (Interview PraktikerIn 8)

Da die Motivation von jungen Frauen beispielsweise auch im Werkunterricht erfolgen kann, ortete eine der interviewten Lehrkräfte hier Verbesserungsbedarf:

„Werkunterricht muss wieder einen höheren Stellenwert bekommen (...). Man muss Zeit und Möglichkeit geben, um selber Hand anzulegen in den verschiedensten Bereichen. Von klassisch Holz bis hin zu Elektronik, oder auch Beton muss alles drinnen sein.“ (Interview PraktikerIn 7)

Diesbezüglich wurde im Zuge des Interviews auch ein Wunsch in Richtung der Politik geäußert:

„Wenn man schon von der Schule verlangt, für bestimmte Bereiche zu interessieren, dann müssen auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. (...) Das gilt auch für die technische Ausrichtung im Werkunterricht und auch, dass wir Geometrisches Zeichnen wieder zurückbekommen (...) das sind die Stunden, die man den Kindern weggenommen hat. Und dann jammert man, dass man keine Fachkräfte hat. (Interview PraktikerIn 7)

Abschließend sei zum Feld der Schule noch das folgende Zitat gebracht:

„Bei einer Lehrkraft, die geschlechertypisch denkt, kommt dann auch der Jugendliche nicht weit.“ (Interview PraktikerIn 1)

Monoedukative Unterstützungsangebote zur Überwindung von geschlechtsbezogenen Barrieren bei der Berufs- und Ausbildungswahl

In diesem Kapitel soll auf Erfahrungen der InterviewteilernehmerInnen mit monoedukativen Angeboten eingegangen werden. Neben Angeboten dieser Art, die junge Frauen für den handwerklichen/technischen Bereich begeistern sollen, wurde auch von Ansätzen zur Motivation junger Männer für eine Ausbildungs- oder Berufswahl jenseits der Geschlechterstereotype berichtet. Prinzipiell wird die Wirksamkeit von monoedukativen Angeboten wie folgt beschrieben:

„Wenn ich koedukativ agiere, verstehen sich Jugendliche meist schneller. Man hat dann auch die Notwendigkeit, sich dem anderen Geschlecht gegenüber abzugrenzen. Das weiß man aus Studien zum Mathematikunterricht relativ gut. Es ist dann in monoedukativen Rahmenbedingungen leichter, die eigenen Vorstellungen von sich selber (Fähigkeit/Selbstkonzept) in diesen gegengeschlechtlichen Bereichen zu stärken.“ (Interview PraktikerIn 1)

Monoedukative Angebote sind demnach gut geeignet, um außerhalb des vom Geschlecht geprägten Selbstkonzept liegende Kompetenzen in einem geschützten Setting auszuprobieren und zu erlernen, jedoch sollte der geschützte Rahmen keinen Dauerzustand darstellen. Dies sieht auch die Leitung des monoedukativen Ausbildungsangebotes so:

„Es hat, glaub ich, damit zu tun, dass unsere Teilnehmerinnen sehr unsicher kommen und mal einen Raum brauchen, wo sie geschützt sind. Mir persönlich ist es schon wichtig, dass sie dann in der Berufsschule auch mit Burschen zum kommen, weil es hat ja keinen Sinn, dass sie dauernd in der Käseglocke bleiben“ (Interview PraktikerIn 3)

Der Girls' Day stellt ein monoedukatives Angebot im handwerklich-technischen Bereich für junge Frauen dar, welches von den interviewten Lehrkräften positiv bewertet wurde:

„Aber im Großen und Ganzen taugt es ihnen natürlich schon auch. Also, den Mädchen. Die sind immer ganz begeistert zurückgekommen, selbst wenn sie zu der Erkenntnis gekommen sind, dass sie sagen: „Das ist nix für mich.“ Darum finde ich, ist das auch ein Erfolg, oder?“ (Interview PraktikerIn 8)

Die Technik-Rallye für Mädchen wurde von derselben befragten Lehrkraft positiver als der Girls' Day bewertet:

„Die Technik-Rallye, (...) Sie machen es voll gerne. Also, das taugt denen fast mehr wie der Girls' Day. Das ist ganz eine tolle Geschichte.“ (Interview PraktikerIn 8)

Eine Begründung dafür, warum solche Angebote als wichtig erachtet werden, findet sich in der nachfolgenden Interviewpassage. Einer Lehrkraft zufolge stellen Girls' Day und Technik-Rallye gute Möglichkeiten dar, um überhaupt einmal mit Technik in Berührung zu kommen:

„Ich glaube schon, dass da auch der Girls' Day, und dass auch diese Technik-Rallye und so..., dass sie einfach einmal überhaupt sehen, was das ist. Weil bis dorthin kommen sie ja vielleicht mit irgendwas Technischem überhaupt nicht in Berührung.“ (Interview PraktikerIn 7)

Die besonders positiv bewertete Technik-Rallye sollte derselben Lehrkraft gemäß öfter stattfinden:

„Wir haben [im Bezirk] einen Tag Technik-Rallye, wo speziell Mädchen der dritten Klassen mit Technik (Holz, Metall, Elektronik) in Verbindung gebracht werden. Und das taugt ihnen. Das bräuchte es öfter.“ (Interview PraktikerIn 7)

Auch vom Angebot eines Boys' Day wurde in den Interviews berichtet; die Bewertungen solcher geschlechtsspezifischer Angebote fallen ebenso positiv aus wie jene der Angebote für junge Frauen. Die Lehrkräfte wünschen sich auch hier einen Ausbau, damit sich mehr Unternehmen und Einrichtungen beteiligen, und äußerten den Wunsch, dass der Girls' und Boys' Day gleichzeitig stattfinden:

„... vom Land aus gibt es einen Boys' Day, der im November ist, und der Girls' Day ist im April, oder so. Und diese Firmen, die da bei dem Boys' Day, oder die Betriebe, die da mitmachen, das ist dermaßen eingeschränkt und für unsere Schüler überhaupt nicht erreichbar. Ich muss ja das so organisieren, dass die Kinder, dass die dort hinkommen. Und darum haben wir das mit unseren Altersheimen da in der Umgebung gemacht und natürlich, das wäre super, wenn es zum Bsp. gleichzeitig wäre, Boys' und Girls' Day, und jeder schnuppert halt in einer Branche, die gehen dann zum Friseur...“, (Interview PraktikerIn 8)

Die Rolle der Unternehmen

Dass Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Berufsorientierung spielen, wird daran deutlich, wenn das Lehrpersonal über die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben der Region berichtet. Diese Kooperationen wurden durchwegs positiv bewertet:

„Ich finde, dass bei uns im Bezirk, gibt es da, Schule und Wirtschaft, ganz eine enge Zusammenarbeit.“ (Interview PraktikerIn 8)

„Im Wesentlichen sehr gut. Wir bekommen über die berufspraktischen Tage in 8. Schulstufe ein sehr breites Spektrum. Wir haben eine Liste beisammen. Wir haben Firmen, wo sie hingehen können und die Schüler*innen auch empfehlen können“ (Interview PraktikerIn 7)

Vor allem mit der Ermöglichung des Sammelns praktischer Erfahrung durch Schnuppertage und Praktikumsplätze tragen die Unternehmen einen wichtigen Teil zur Berufsorientierung bei, da die jungen Menschen auf diesem Weg den Arbeitsalltag in bestimmten Berufen kennenlernen können. Hierzu noch einmal die schon weiter oben zitierte Aussage einer Berufsorientierungslehrkraft:

„Und das ist eigentlich so, da kann ich nur so einen guten Unterricht machen, oder da kann ich nur so viel reden, die müssen das vor Ort sehen und in den Firmen erleben, wie das ausschaut, so ein Arbeitstag, und was man da macht, und wie und was“. (Interview PraktikerIn 8)

Dass es sich bei Unternehmenspraktika um ein wirksames Instrument handeln kann, um junge Frauen auch langfristig für den handwerklichen/technischen Bereich zu begeistern, unterstrich die Leitung eines koedukativen Ausbildungsangebotes mit folgendem Beispiel:

„Also, ich weiß zum Beispiel von einer Absolventin, (...) die hat (...) ein Ferialpraktikum gemacht, und das hat ihr so gut gefallen, und die studiert jetzt Chemieingenieurwesen (...) Also, das war so eine der Kids irgendwie, die gesagt hat, „das ist ein spannender Bereich, der taugt mir eigentlich total“ und die hat sich eben für das entschieden.“ (Interview PraktikerIn 4)

Hinzuzufügen ist, dass Praktika vor allem für junge Menschen mit bereits ansatzweise vorhandenen Berufsaspirationen eine gute Möglichkeit darstellen, diese einem „Reality Check“ zu unterziehen. Ob ein Berufswunsch beziehungsweise das Interesse für ein Feld bestehen bleibt, hänge mit den Erlebnissen während des Praktikums zusammen:

„Was man schon weiß ist, dass die Praktika eher helfen können, wenn jemand schon eine gewisse Berufsidee hat. Und es dann darauf ankommt, ob man vertiefende Information über Beruf erreichen kann. (...) Dann ist es schon auch spannend zu fragen, auf welche Umgebung derjenige in dem jeweiligen Arbeitsumfeld trifft.“ (Interview PraktikerIn 1)

Die im Arbeitsumfeld vorgefundene Umgebung kann stark variieren. Der Ansicht einer interviewten Person nach, spielt hierbei die Firmenphilosophie der jeweiligen Unternehmen eine wichtige Rolle:

„Die Mädels waren alle durch die Bank total happy mit ihren Ferialpraktikumsplätzen. Ich meine, man muss ja dazu sagen, wir haben ganz tolle Partnerbetriebe dabei. (...) die einfach ganz tolle Unternehmensphilosophien haben, ja, und wo diese Diskrepanz zwischen Männlein und Weiblein, die man halt in anderen Unternehmen vielleicht spüren mag, überhaupt nicht da war. (...) Die Mädels waren so happy, dass sie erstens einmal wieder praktisch arbeiten haben können, in der Arbeitskluft, wie

alle anderen, und halt Teil des Unternehmens sein haben dürfen und wie gleichwertige Mitarbeiter behandelt worden sind.“ (Interview PraktikerIn 4)

Die Erlebnisse beim Sammeln von praktischer Erfahrung in Unternehmen müssen jedoch nicht zwangsläufig positiv sein, wie eine Lehrkraft berichtete:

„... manche erzählen dann auch: „Ich habe den ganzen Tag nur ein Lager dann zusammengeräumt,“ oder so.“ (Interview PraktikerIn 8)

Um schlechte Erfahrungen junger Menschen in der Praxis zu vermeiden, schlägt eine der interviewten Lehrkräfte eine engere Kommunikation zwischen Schulen und Unternehmen sowie eine bessere Vorbereitung der Unternehmen auf die SchülerInnen. Außerdem wurde eine bessere Vorbereitung der Unternehmen durch Innungen und Kammern angeregt:

„Es wäre günstig, wenn man von den Innungen her einerseits oder auch den Kammern her, Betriebe auf berufspraktische Tage (Schnuppertage) vorbereitet (...) dass auch Betriebe verstärkt darauf hingewiesen werden, was sie Jugendlichen an diesen Tagen zumuten können und wo man sie sehr wohl aktiv einbinden kann. (...). Vielleicht wie auch eine Schule im Vorfeld bereits mit Firmen Kontakt aufnehmen kann, damit auch die Firmen bisschen eine Sicherheit haben und auch die Schüler nicht unvorbereitet kommen.“ (Interview PraktikerIn 7)

Explorationsphasen ermöglichen und Selbstwirksamkeit fördern

Alles in allem zeigt sich an den Aussagen der PraktikerInnen, wie wichtig es für die Berufsorientierung ist, gewisse Dinge einfach auszuprobieren, um die Fühler nach einem Berufsfeld auszustrecken, in dem die jungen Menschen sich wohl fühlen. Diese Phase des Fühlerausstreckens wird von der interviewten Person aus der Forschungspraxis als Phase der Exploration betitelt und wurde folgendermaßen beschrieben:

„Die Facette von Exploration findet man allerdings auch immer wieder. Hier geht es darum, wie man berufsbezogen explorieren und Informationen sammeln kann. Und das sowohl bezogen auf die eigene Person sowie auf die Rahmenbedingungen, sprich: Welche Berufe gibt es eigentlich, wie sind sie besetzt und wie komme ich dorthin?“ (Interview PraktikerIn 1)

Diese Phase der Exploration kann auch bei der Überwindung von durch Geschlechterstereotypen erzeugten Barrieren eine wichtige Rolle spielen:

„Das Auseinandersetzen mit dem Beruf ist sehr wichtig. Wenn ich mir Geschlechterstereotype ansehe, weiß, wie dieser Job normalerweise besetzt ist, kann mich dann auch davon abgrenzen und selbstbewusst genug sein zu sagen, dass meine Neigungen und Interessen eben da liegen.“ (Interview PraktikerIn 1)

Auch für die kritische Auseinandersetzung mit der geschlechtsbezogenen Konnotation eines Berufes bedarf es Informationen, die es im Zuge der Explorationsphase zu vermitteln und zu reflektieren gilt:

„... sodass ein Begleiter einen Jugendlichen auch fragen kann, ob er sich bewusst ist, dass er in diesem oder jenem Bereich eine bestimmte, implizite Vorstellung hat. Damit man sich auch mit diesen eigenen Vorurteilen auseinandersetzen kann. Das könnte man ja auch in die Videos des AMS einfließen lassen. Die Sensibilisierung für diese Stereotypen ist an vielen Stellen ein wesentlicher Punkt. Und dann muss man aber dem Jugendlichen die Entscheidung lassen, ob er/sie diesem Stereotyp folgen möchte oder nicht (...) Gebt den Leuten die Selbstbestimmung, selber zu entscheiden. Und mit Transparenz kann ich besser entscheiden als ohne.“ (Interview PraktikerIn 1)

Im Prinzip gehe es um mehr Raum für Exploration, den sich eine Berufsorientierungslehrkraft in der folgenden Interviewpassage wünscht:

„Aber die Kinder wirklich zu motivieren, zu schauen, was sie selber machen wollen, da wäre viel Luft nach oben. Wir haben ein paar Tage in der 4. Klasse, wo wir das anbieten können, mehr dürfen wir nicht.“ (Interview PraktikerIn 7)

Exploration im handwerklich-technischen Bereich ist dem Interview mit der Leitung eines Ausbildungsangebotes zufolge auch eine wichtige Funktion des koedukativen Ausbildungsprogramms:

„Das auf jeden Fall und bei unseren Aufnahmegesprächen sind sicher 70% aller Bewerber und Bewerberinnen, die sagen, sie wissen nicht, was sie studieren möchten..., aber sie kommen halt zu uns, weil sie neugierig sind auf Technik“ (Interview PraktikerIn 4)

Es gelte jedoch, den Fehlschluss zu vermeiden, dass Exploration im handwerklich-technischen Bereich automatisch zu einer Orientierung in diese Richtung führt. Die Leitung des koedukativen Angebotes berichtete im Interview davon, dass die Exploration im Zuge der Ausbildung letztlich auch zu einer Entscheidung gegen eine Karriere im handwerklich-technischen Bereich führen kann:

„... und die sagen dann „du, (...) ich bin mir sicher, ich gehe nicht in die Technik,“ aber die hat dann gesagt: „Ich mache es auf jeden Fall fertig und ich bin froh, dass ich [es] gemacht habe, weil sonst wäre ich vielleicht in ein technisches Studium gegangen und dann erst draufgekommen, dass das eigentlich gar nichts ist für mich, und hätte vielleicht ein Studienjahr oder 2 verloren, so bin ich schon drauf vorbereitet und weiß, nein, das ist nicht mein Bereich, ich möchte gerne in was anderes gehen,“ also das gibt es auch.“ (Interview PraktikerIn 4)

Jedenfalls sei auch die Entscheidung gegen ein Berufsfeld als erfolgreiche Exploration und somit als wertvoll für die Berufsorientierung einzustufen. Das folgende Zitat hebt die Relevanz der Exploration noch einmal hervor:

„Wesentlicher ist zu schauen, wie man die Leute dazu bekommt zu erkennen, was zu ihnen passt. Ich finde es erschreckend, dass ein Drittel der Schulabgänger noch nicht exploriert haben. Die Interessensförderung über die Sozialisation hinweg ist ein ganz wesentlicher Punkt.“ (Interview PraktikerIn 1)

Nachdem das Feld des Möglichen im Zuge einer Explorationsphase abgesehen wurde, bestünden jedoch immer noch Gender-Barrieren, die dazu führen können, dass das entdeckte Feld schließlich nicht betreten wird; hier wird laut der interviewten Person aus der Forschungspraxis die sogenannte Selbstwirksamkeit notwendig, die wie folgt verstanden werden kann:

„Dass man sich traut, geschlechtsunabhängig zu denken, und sich fragt, was man als Individuum möchte. Ich weiß nicht, ob das alleine Offenheit gegenüber Neuem ist oder eine Facette von Selbstwert. Sich nicht prägen zu lassen oder sich einordnen zu lassen. (Interview PraktikerIn 1)

Zum Abbau von geschlechtsbezogenen Barrieren scheint es sich bei folgender Ausführung um einen besonders wichtigen Ansatzpunkt zu handeln:

„Was ich aus einer neueren Studie auch weiß, ist, dass geschlechteruntypische Berufswünsche und die Umsetzung in der Lehrstelle besser von denjenigen vertreten werden, die eine höhere Selbstbestimmtheit haben. Also ist für mich die Frage wichtig, unter welchen Bedingungen kann ich die Jugendlichen in ihrer Selbstbestimmtheit und Selbstwirksamkeit stärken.“ (Interview PraktikerIn 1)

Abschließend zu diesem Kapitel soll anhand eines längeren Zitates noch gezeigt werden, dass Exploration nicht nur im Zuge von Berufsorientierungs- und Werkunterricht oder bei Praktika und Schnuppertagen in Firmen passieren kann. Auch andere Settings außerhalb von Arbeits- und Ausbildungsstätte können Exploration ermöglichen:

„... wir haben einen Schmiedeworkshop unseren Jugendlichen angeboten, für 6 Personen, und 3 davon waren Mädels. Und denen hat es dann so getaugt, mit dem Hammer auf den Amboss drauf zu schlagen, und sich einen Garderobenaufhänger zu schmieden. Ja, oder wir haben einen Schmiedeworkshop gehabt, wo wir Rosen geschmiedet haben, und meine Kollegin, die ist total technisch erfinderisch. Sie sitzt stundenlang vorm Lasercutter und begeistert sie, weil sie da ihre Weihnachtskarten ausdrückt und Weihnachtsüberraschungen für Ihre ganze Familie, und Anhänger... Je offener, glaube ich, man dieses Thema angeht, und je spielerischer vielleicht auch, dass man einfach einmal Frauen auf spielerische Art und Weise in so Workshops reinholt, und wenn man eben sagt, ok, man macht ein Thema, das Frauen

halt einfach interessiert, dann haben wir schon ganz gut gewonnen – ohne dass man es auf das beschränkt und sagt, das ist jetzt nur ein Frauenworkshop. (...) je unkomplizierter man das macht und je unkomplizierter man Frauen in diesen Bereich einbindet, desto eher hat man vielleicht eine Chance, dass sich Frauen wirklich mehr für technische Berufe entscheiden. (Interview PraktikerIn 4)

Der familiäre Hintergrund

Da im vorangegangenen Kapitel schon mehrfach von geschlechtlichen Konnotationen von Ausbildungs- und Berufsfeldern die Rede war, soll dieses Kapitel kurz darstellen, wo diese Konnotationen den Interviewten zufolge entstehen. Diesbezüglich wurde vor allem die Rolle der Eltern betont:

„Also, die Rolle der Eltern ist sicher bei der Berufswahl die erste, die vordergründige.“ (Interview PraktikerIn 8)

Dass es sich beim Einbinden der Eltern im Zuge der Überwindung von geschlechtsbezogenen Barrieren bei der Ausbildungs- und Berufswahl um ein heiß diskutiertes aber bei weitem noch nicht gelöstes Thema handelt, wird an dem folgenden Zitat deutlich:

„Ein Zitat bei Besprechung mit der Wirtschaftskammer: wenn Sie den Knopf finden wo man die Eltern wirklich ins Boot holen könnten, dann schlagen wir sie für den Nobelpreis vor. Gerade der Zugang zu den Eltern wäre extrem wichtig. Wir haben guten Zugang zu den Eltern. Das sind aber die Jugendlichen, wo es eh funktioniert, egal welchen Beruf die Kinder wählen. Schwierig ist es, wo man keinen Zugang findet.“ (Interview PraktikerIn 7)

Bezogen auf den Einfluss der Familie im Kontext des Forschungsinteresses der vorliegenden Studie äußerte sich eine Lehrkraft wie folgt:

„Ich bin überzeugt davon, dass sehr viel in der Familie vorbestimmt ist. Mädchen, die bereits im Kindesalter zu Hause mit Technik in Verbindung kommen, (haben einen) guten Zugang dazu, diejenigen die das nicht haben, die scheuen sich davor. Das ist einfach so. Ich bin jetzt auch nicht beleidigt, wenn sie sich nicht dafür interessieren. Dann ist das so“ (Interview PraktikerIn 7)

Das vorangegangene Zitat spiegelt auch die empfundene Machtlosigkeit der Lehrkräfte gegen die Sozialisation innerhalb der Familie wider, die in Interviews mit Lehrpersonal mehrfach auftaucht. Teilweise wurden die in der Familie erlernten Muster als quasi irreversibel dargestellt:

„Je fixierter jemand ist, umso schwieriger. Großvater, Vater war Bauer und ich werde auch Bauer, oder die Mama ist Friseurin, ich werde auch eine Friseurin. Wenn das schon derart eingefahrene Einbahnstraßen sind, dann kommt man relativ schwer von denen weg.“ (Interview PraktikerIn 7)

Die Leitung des koedukativen Ausbildungsangebotes berichtete von einem immer wieder wahrgenommenen, positiven Einfluss männlicher Verwandter auf das Technikinteresse von Bewerberinnen für das Programm:

„... oder, sie haben irgendwie ältere Brüder, die irgendwie mit Technik zu tun haben, sei es, dass sie in der HTL sind oder, dass sie halt einfach auch gerne in der Werkstatt stehen und was umsetzen, oder die arbeiten mit den Vätern zusammen, oder mit den Großvätern.“ (Interview PraktikerIn 4)

Im folgenden Zitat wird erneut die Betriebsstruktur in der Region als Einflussfaktor beschrieben: Gibt es in der Region viele handwerkliche/technische Betriebe, so ist auch die Wahrscheinlichkeit eines Rollenvorbildes in der Familie in einem einschlägigen Beruf höher:

„... weil dann arbeiten ja die Eltern schon, in diesen Betrieben, und das ist schon sehr oft, dass man sagt: „Ja, da kenne ich wen“, oder „Mein Papa oder meine Mama hat gemeint, ist ja ein super Betrieb,“ das setzt sich dann natürlich fort.“ (Interview PraktikerIn 8)

In einem der Interviews wurde für eine Aufwertung der Lehre plädiert – auch hier sei es wichtig Eltern zu adressieren, da diese junge Frauen oft weg von einer (handwerklichen/technischen) Lehre und hin zum Gymnasium drängen würden:

„Das ist nach wie vor, ich finde das total schade, ja, ich finde das wirklich total schade, dass viele Eltern ihre Kinder in eine AHS zwingen, weil sie sagen: „Eine Lehre ist nichts Gescheites,“ und da muss man, glaube ich, schon ansetzen, einfach dass eine Lehre echt super ist, und gerade in Zeiten wie diesen, was Handwerkliches zu können... ja, und da nicht eben unbedingt die Friseurin oder halt diese klassischen Frauenberufe, sondern dass halt auch handwerkliche Berufe für Frauen richtig cool sind.“ (Interview ExpertIn 4)

Was „dürfen“ Berufsorientierung und arbeitsmarktpolitische Projekte? Bereiche der Legitimität und ihre Grenzen bei der Motivation von jungen Frauen im handwerklich-technischen Bereich

Im erhobenen Datenmaterial finden sich einige Aussagen, in denen ausgehandelt wird, was Berufsorientierung oder arbeitsmarktpolitische Projekte legitimerweise dürfen und was einen illegitimen Eingriff in den „freien“ Meinungsbildungsprozess der jungen Menschen darstellen würde. Die interviewten PraktikerInnen/ExpertInnen fühlten sich beispielsweise immer wieder in die Lage versetzt, ihr Verständnis von Berufsorientierung gegen einen Anspruch des „Schiebens von jungen Frauen in handwerkliche/technische Berufe und Ausbildungen, um jeden Preis“ zu verteidigen. Diese Äußerungen können als Positionierungen zwischen den beiden Funktionspolen „der Selbstbestimmung“ und „dem Finden von Ressourcen für die Gesellschaft“ (Interview PraktikerIn 1) interpretiert werden. Ein Beispiel ist das folgende Zitat:

„Ich finde auch die politischen Diskussionen, man muss die Mädchen unbedingt in die Technik bringen, nicht ganz überzeugend. Man muss gar nichts. Die jungen Leute müssen das berufliche Tätigkeitsfeld finden, das ihnen taugt. Alles andere ist ein Versuch und ob es angenommen wird, ist Sache der Jugendlichen.“ (Interview PraktikerIn 7)

Die InterviewteilnehmerInnen artikulierten in diesem Zusammenhang auch wieder die schon oben dargestellte Empfindung der Machtlosigkeit gegen langwierige Sozialisationsprozesse. Nicht nur, dass man junge Frauen nicht um jeden Preis in den handwerklich/technischen Bereich drängen möchte, es sei schlicht nicht möglich:

„... ich denke mir, man kann ja nicht Menschen, oder man kann ja nicht Geschlechter umpolen, und wir sind heute schon so sozialisiert, dass wir halt in gewisse Richtungen schon von Beginn weg, ein bisschen gelenkt werden.“ (Interview PraktikerIn 8)

Es kam in den Gesprächen auch zu Aussagen, in denen die Entscheidungen junger Frauen gegen Handwerk/Technik und für weiblich konnotierte Berufsfelder verteidigt werden – schließlich müsse auch jemand diese Berufspositionen ausfüllen:

„Und manches Mal habe ich den Eindruck, dass man schon ein bisschen dem Weg gehen müsste, dass man sagt: „Nah, die Mädels interessieren sich nicht für Technik,“ ja, die die sich dafür interessieren, das passt eh, aber es können sich nicht alle für das Gleiche interessieren. Wer schneidet dann unsere Haare? Es muss ja in diesen Berufen auch immer wieder Leute geben, die Friseure, die so wichtig geworden sind. Ich sage so, eine Imageverbesserung, wie wir Lehrer, ungefähr“ (Interview PraktikerIn 8)

Zum einen spielt die Lehrkraft hier konkret auf die Notwendigkeit der Aufwertung des weiblich konnotierten Friseurberufes an, zum anderen lässt sich – aus diesem und vorangegangenen Zitaten – eine Haltung der Verteidigung der Schülerinnen gegen ihre Reduktion auf potenzielle Fachkräfte von morgen herauslesen.

Zudem stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß und inwiefern Einflussnahmen überhaupt als legitim verstanden werden. Im folgenden Zitat schwingt ein Verständnis

durch, demzufolge berufsuntypische Wünsche – dort wo sie auftauchen – unterstützt werden sollen:

„Bestimmte Jugendliche werden berufsuntypische Wünsche haben und ich muss mir überlegen, wie ich diese stärken kann.“ (Interview PraktikerIn 1)

In die gleiche Kerbe schlagen auch die zwei folgenden Zitate, wobei ein Verständnis von Berufsorientierung als „*letzter Stubser*“ immer wieder auftauchte:

„Manchmal brauchts da wen, der einen Stubs gibt“ (Interview PraktikerIn 3)

„wenn ich merke, die Schüler haben Interesse an der Technik, ja dann leite ich die schon dort hin und sage: „passt auf, schaut das dort an, schau gehe in die Firma schnuppern, geh dorthin,“ oder so.“ (Interview PraktikerIn 8)

Gemeinsam mit den vorangegangenen Ausführungen zum Thema „Exploration“ lässt sich für die Interviewten ein Verständnis von legitimer Einflussnahme auf die Berufswahl als „das Aufzeigen von Möglichkeiten“ und gegebenenfalls „das Verstärken von geschlechtsuntypischen Bestrebungen“ ableiten.

Das Arbeitsmarktservice

Die Zusammenarbeit mit dem AMS wurde von den interviewten Personen durchwegs positiv dargestellt, wie beispielsweise die folgende Passage zeigt:

„Wir sind ständig in einem Austausch. Wir treffen uns mehrmals und entwickeln Sachen weiter (...). Ich möchte die Zusammenarbeit mit AMS in keiner Weise missen. Weil die sind super Partner, mit denen man jede Idee umsetzen kann, wenn man Ideen entwickelt. (...) Ideen werden gemeinsam mit LehrerInnen und AMS Vertretern entwickelt.“ (Interview PraktikerIn 7)

Wie auch schon im vorigen Zitat wurden die enge Zusammenarbeit und der rege Kontakt zwischen AMS und Schule als Begründung für die positive Bewertung genannt:

„Sehr. Also, die Zusammenarbeit bei uns im Bezirk mit AMS, die ist hervorragend. (...) dann gibt es Technik-Rallye für Mädchen, also, die haben unglaublich viele Veranstaltungen, und wir sind immer dabei. Also, da fühle ich mich total unterstützt, vom AMS.“ (Interview PraktikerIn 8)

In einer weiteren Interviewpassage wird zwischen Beratungs- und Führungsebene des AMS differenziert: bezüglich der Führungsebene herrscht große Zufriedenheit, auch weil das Thema der Angebote für Frauen hier auf offene Ohren stößt:

„Ich fühle mich in Oberösterreich momentan wirklich sehr gut aufgehoben (...) es gibt eine große Offenheit zu frauenspezifischen Angeboten“ (Interview PraktikerIn 3)

Bezüglich der Beratungsebene wurden allerdings Zweifel geäußert, ob hier tatsächlich alle so stark für die Begeisterung junger Frauen für den handwerklich-technischen Bereich motiviert sind, wie sie es sein sollten:

„Weil heute haben's ja Jugendberater und das müssten lauter Leute sein, die des pushen“ (Interview PraktikerIn 3)

Auch hinsichtlich der Ermöglichung von Vereinbarkeit wurde das AMS von der gleichen Person sehr positiv bewertet, wobei auch hier wieder zwischen Beratungs- und Führungsebene unterschieden wird:

„Grad bei den jungen Mädchen gibt's auch Mamis. Und wenn die bei uns sind, wir drücken manche Hühneraugen zu wegen der Arbeitszeit, also wir haben Sonderregelungen, das funktioniert solange sie bei uns sind, in der Berufsschule wird's schon schwieriger, da braucht man Hilfe vom AMS, das funktioniert glücklicherweise sehr gut, da möchte ich mich bedanken bei den Leitungen der RGSen, die sind da offener und politischer als manche BeraterInnen (Interview PraktikerIn 3)

In Hinblick auf das AMS erscheint als Ergänzung folgende Erfahrung aus Deutschland spannend, die zeigt dass eine verstärkte Kommunikation über soziale Medien an Jugendlichen als EmpfängerInnen auch „vorbeigehen“ kann, wenn diese nicht hinreichend gut konzipiert ist:

„Da wurde untersucht, auf welchen Wegen sich Jugendliche informieren, und in Deutschland wurde festgestellt, dass sie niemals auf den Videos auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit landen. (...) Man hat dann festgestellt, dass sie häufig soziale Netzwerke oder das Internet benutzen, um sich zu informieren, und gar nicht die Begriffe verwenden, die mit diesen offiziellen Arbeitsmarktseiten verlinkt sind. Die offiziellen Berufsbezeichnungen sind Großteils anders als die, die alltagsprachlich genutzt werden. Diese Zugangswege kann und sollte man schon genau ansehen.“ (Interview PraktikerIn 1)

Resümee

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Interviews mit den PraktikerInnen/ExpertInnen zeigen, dass einige Aspekte der Berufsorientierung, die bereits aus der Literaturanalyse als relevant hervorgegangen sind, auch in der Praxis so bewertet werden. Besonders wurde hierbei die Relevanz von Möglichkeiten des Ausprobierens hervorgehoben, sei es im Zuge des Berufsorientierungs- oder Werkunterrichts, eines Praktikums oder Schnuppertages oder in sonstigen, wie auch immer gestalteten Settings, in denen junge Frauen Handwerk und Technik selber ausprobieren können. Positiv wurden auch die diesbezüglichen monoedukativen Angebote wie der Girls' Day oder die Technik-Rallye bewertet, wobei durchaus der Wunsch nach einem Ausbauen von Angeboten dieser Art geäußert wurde.

Außerdem wurde in den Gesprächen deutlich, dass es im Zuge der Begeisterung von jungen Frauen für handwerkliche/technische Berufe kein „One-Size-Fits-All“ geben kann. Die Motivationen hinter dem Ergreifen einer Ausbildung in diesem Feld sind so divers wie die Lebensrealitäten junger Frauen. Während beispielsweise die einen sich neben dem Weg zur Matura noch ein zweites Standbein aufbauen wollen, müssen sich andere nach dem Ergreifen eines unpassenden Lehrberufes umorientieren. Zudem scheint es notwendig zu sein, sich Strategien zu überlegen, die besser die Bedürfnisse von jungen Frauen mit Migrationshintergrund ansprechen.

Auf Basis der Analyse des Datenmaterials kann noch eine Reihe weiterer Schlüsse gezogen werden:

- Gute Kontakte zwischen Schulen und Unternehmen in der Region werden als hilfreich für die Berufsorientierung dargestellt: Solche Netzwerke zu fördern, kann allgemein Vorteile nach sich ziehen.
- Handwerkliche/technische Ausbildungen als Zusatzausbildungen scheinen eine vergleichsweise niedrigere Barriere für junge Frauen darzustellen, da die Wahl der Ausbildung als weniger deterministisch für den zukünftigen Beruf erscheinen kann. Es ist daher anzudenken, handwerkliche/technische (Schnupper-)Angebote mit anderen Feldern zu kombinieren, um sie so für junge Frauen niederschwelliger zu gestalten.
- Bei der Präsentation von Rollenvorbildern könnte es sich als zielführend erweisen, wenn nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf den Migrationshintergrund geachtet wird.
- Ebenfalls wäre es sinnvoll, Rollenvorbilder einzusetzen, die die Schule besucht haben, in der sie auftreten, beziehungsweise andere Ähnlichkeitsmerkmale zu den SchülerInnen zu bedenken.
- Monoedukative Angebote erweisen sich als zielführend, sollten jedoch mit koedukativen Angeboten kombiniert werden.
- Die normativen Einstellungen der Umsetzenden bezüglich der legitimen Einflussphären von Berufsorientierung und arbeitsmarktpolitischen Projekten müssen bei

der Entwicklung von Programmen mitbedacht werden. Gleichzeitig können diese normativen Vorstellungen aber auch in Weiterbildungen oder Workshops reflektiert und thematisiert werden.

- Exploration sollte ermöglicht und Selbstwirksamkeit gestärkt werden.

Abschließend soll das nachfolgende Zitat noch einen Aspekt ins Bewusstsein rücken, der im Zuge der Behandlung eines Themas, welches junge Menschen als Teile konstruierter Kollektive annimmt – wie ihre Betrachtung als „die jungen Frauen“ oder „die junge Männer“ – und dabei leicht unter den Tisch fallen kann: Es handelt sich hierbei um die Notwendigkeit, das Individuum in seiner Einzigartigkeit nicht aus dem Auge zu verlieren:

„Man kann durch diese empirischen Studien schon erkennen, dass es nicht viel Sinn macht, Maßnahmen mit der Gießkanne über alle Individuen auszuteilen, sondern (dass man) genau schauen muss wo der Einzelne steht.“ (Interview PraktikerIn 1)

10.2 Die Perspektive angehender Handwerkerinnen und Technikerinnen: Was unterstützt sie auf ihrem Weg, was nicht?

Da es im Sinne des Erkenntnisgewinns immer vorteilhaft ist, nicht nur über sondern auch mit Menschen zu sprechen, wurde im Rahmen des Forschungsprojektes ein Workshop mit jungen Frauen durchgeführt¹⁹. Die sieben Teilnehmerinnen absolvierten zum Zeitpunkt des Workshops eine Ausbildung im handwerklichen/technischen Bereich und waren zwischen 15 und 18 Jahren alt.

Eingeleitet wurde der Workshop durch einen kurzen interaktiven Teil, in dem die Teilnehmerinnen aufgefordert wurden, auf Kärtchen zu schreiben, was sie mit ihrem Ausbildungsberuf assoziieren. Die Kärtchen wurden anschließend an einer Pinnwand thematisch geclustert. In weiterer Folge ging es im ersten Teil des Workshops hauptsächlich um den Prozess hin zur Entscheidung, eine handwerkliche/technische Ausbildung zu ergreifen. Zu Beginn des zweiten Teils des Workshops wurden zwei kurze Videos abgespielt, in denen handwerkliche/technische Berufe beworben werden. Die Teilnehmerinnen wurden nach ihrer Meinung zu den beiden Videos gefragt. In weiterer Folge wurde die Effektivität gewisser Ansatzpunkte zur Attraktivierung von handwerklichen/technischen Berufen und Ausbildungen für junge Frauen besprochen.

Den im Anschluss folgenden Ausführungen zum Inhalt des Workshops seien an dieser Stelle noch ein paar Informationen zu den Teilnehmerinnen vorangestellt: Die Ausbildung findet in einem monoedukativen Setting statt und richtet sich an junge Frauen. Die Teilnehmerinnen erlernen im Zuge der Ausbildung einen handwerklichen/technischen Beruf; um welche Berufe es sich genau handelt, wird aufgrund der

¹⁹ Die ursprünglich geplanten weiteren Workshops mussten wegen der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von Covid-19 in Absprache mit dem Auftraggeber abgesagt werden; bei dem durchgeführten Workshop wurde auf die Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen geachtet, um eine Verbreitung des aktuell unsere Lebenswelt bestimmenden Virus zu verhindern. Deshalb war Differenzierung zwischen den Einzelteilnehmerinnen im Zuge der Transkription leider nicht möglich. Alle Beteiligten trugen durchgängig einen Mund-Nasen-Schutz, was sich negativ auf die Qualität der Tonaufnahme auswirkte. Hiermit geht jedoch keine negative Auswirkung auf den Erkenntnisgewinn einher. Wenn in weiterer Folge Teilnehmerinnen (T) im Zuge von Zitaten nummeriert sind (T1, T2...), dann nur um anzuzeigen, dass innerhalb des Zitates unterschiedliche Personen sprechen.

Anonymisierung nicht erkennbar sein. Außerdem wurden alle genannten Namen von den AutorInnen der Studie geändert.

Welche Rolle spielte das persönliche Umfeld?

Wenn die Teilnehmerinnen über die Rolle ihres persönlichen Umfeldes bei ihrer Ausbildungswahl beziehungsweise über die Reaktionen aus dem persönlichen Umfeld darauf berichten, so geht es hierbei häufig um die Rolle der Eltern. Diese werden teilweise als restriktiv bezüglich der Ausbildungswahl dargestellt. Manche der Teilnehmerinnen sehen sich mit sehr genauen Vorstellungen der Eltern zu in Frage kommenden Ausbildungsberufen konfrontiert, wobei es nicht die handwerkliche/technische Ausbildung ist, die den Eltern vorschwebt:

„... also meine Eltern wollten sehr viel, dass ich Bürokauffrau werde, aber es war doch nichts für mich.“

Zwar wird in diesem Fall die Bevorzugung des Berufes der Bürokauffrau nicht explizit mit der weiblichen Konnotation des Berufsfeldes verknüpft, die Vermutung eines Zusammenhangs liegt jedoch nahe.

Noch immer nicht explizit, aber trotzdem noch einmal deutlicher als im vorangegangenen Zitat, kommt die Verknüpfung der elterlichen Berufsvorstellungen mit Geschlechterstereotypen im folgenden Zitat zum Ausdruck, in dem die Teilnehmerin schildert, wie ihr von Seiten der Eltern das Vorhandensein der vermeintlich bei handwerklichen Berufen notwendigen Muskelkraft abgesprochen wurde:

T: „Eigentlich im Poly [Anmerkung: Polytechnikum] hat mir schon jemand gesagt, dass ich so handwerkliche Berufe anschauen kann, aber mit meinen Eltern war's nicht so ganz okay. Eigentlich, die haben immer „nein“ gesagt zu handwerklichen Sachen, so „Wie kannst du das tragen, die Sachen sind so schwer, blablabla“ Aber ich bin trotzdem hierher gekommen. Nach dem Büro bin ich hierher gekommen. Also ich hab's schon versucht im Büro, was meine Eltern wollten, aber (...) mir nicht gepasst.

I: Was sagen die jetzt?

T: Jetzt? Die sind unglücklich.“

Die Antwort auf die Nachfrage nach der aktuellen Haltung der Eltern lässt zudem auf eine Belastung der Beziehung zwischen Eltern und Tochter schließen. Die Möglichkeit des Verhinderns solcher potenziell belastenden Situationen stellt einen bis jetzt wenig beachteten Vorteil der Normalisierung von Frauen in handwerklichen/technischen Berufen dar.

Das Ergreifen einer handwerklichen/technischen Ausbildung muss die Beziehung zwischen Eltern und Kind jedoch nicht zwangsläufig belasten:

„Eh, ja, meine Mutter war immer „Egal was du machen willst, ist voll okay“. Also. Na, da hat's eigentlich nie was geben.“

Im Transkript des Workshops finden sich auch einige Textstellen, in denen die Eltern als Vorbilder bei der Wahl einer handwerklichen/technischen Ausbildung beschrieben werden:

„Bei mir war's so, dass ich bei meinem Vater gearbeitet habe und meinem Vater geholfen hab bei Montagen und... das hat mir einfach Spaß gemacht und dann wollt ich einfach mehr Zeit verbringen damit und deswegen hab ich mir [diese Ausbildung] ausgesucht.“

Die Vorbildwirkung kann also vom Beruf eines oder mehrerer Elternteile – in diesem und den folgenden Fällen ist es der des Vaters – ausgehen oder aber auch, wie das nächste Zitat zeigt, durch das Einbinden in handwerkliche Betätigung in der Freizeit durch die Eltern wirksam werden:

„I: Und ihr Zwei habt gesagt, ihr habt auch schon mit eurem Vater viel gebastelt, oder? Sind eure Väter auch [in diesem Beruf]?

T1: Nah, aber mein Vater hat ein Möbelgeschäft.

T2: Also mein Vater war jetzt ned [in einem handwerklichen Beruf] aber so Kleinigkeiten hat er halt selber g'macht.“

Neben der Rolle der Eltern können auch andere Personen aus dem persönlichen Umfeld eine Rolle bei der Ausbildungswahl spielen. Gefragt nach Vorbildern, berichtete eine der Teilnehmerinnen von einer Freundin, die ihr bei Unterstützungsbedarf bezüglich des Computers hilfreich zur Seite stand:

„Ja, ich bin aufgewachsen, da hab I noch ned mal an PC g'habt, aber a Freundin von mir ist halt DJ und da hab I die blödesten Fragen stellen können und das hat mir a weiter g'holfen, weil wennst ned wirklich viele blöde Fragen stellst, kannst die selber leicht verunsichern und wannst du a Person hast, dies wirklich macht uund.. des hilft dann scho a bissi weiter.“

Außerdem berichtete eine Teilnehmerin von der Orientierung an gleichaltrigen und -geschlechtlichen Peers als erste Entscheidungsgrundlage bei der Wahl eines Schnupperangebotes im Zuge der schulischen Berufsorientierung:

„Mhm... also es war so, jeder hat des g'macht so, größtenteils, und Einzelhandel war halt so, i hab halt angefangen, was jede g'macht hat, aber dann hab ich nimmer ausse g'sehn und dacht ma: „Na, ich kann's mir nicht vorstellen, dass ich's lern und dann dort arbeite.“

Welche Rolle spielte die Schule?

Im Zuge des Workshops wurde auch die Rolle der Schule bei der Berufs- beziehungsweise Ausbildungswahl besprochen. Ein besonderer Fokus lag hierbei auf dem Berufsorientierungsunterricht. Dieser scheint im Fall der Teilnehmerinnen keine große Hilfe auf dem Weg zu ihrer aktuellen handwerklichen/technischen Ausbildung gewesen zu sein:

„I: Und jetzt in der Schule vor der Ausbildung, habt ihr da auch schon Hinweise bekommen für eure jetzigen Berufe?

T: Na, überhaupt ned!

I: Gar nicht...

T: Überhaupt ned [entschlossen]. [lacht]“

In den Darstellungen der Erfahrungen im Kontext „Berufsorientierungsunterricht“ kam es auch zu Schilderungen von – explizit als solche benannten – geschlechtsbezogenen Ungleichheiten in der Zuweisung zu Berufsgruppen:

„I: Ihr? Auch nicht. Aber habt ihr so was gehabt wie Berufsorientierungen in der Schule?

T: Jaa, aber da sind nur die Gastro, Einzelhandel, Friseurin, Verkauf sowas ist (es) halt dann immer. Oder erstmal war das sehr getrennt, die Kinder haben alle andere Angebote gekriegt, die Buben haben dann eh [handwerkliche Berufe] und so Sachen g'habt.“

Die Wirkmächtigkeit der geschlechtsbezogenen Konnotationen von Berufen wird im folgenden Zitat besonders deutlich. Die Teilnehmerin erzählte retrospektiv von ihrer Wahrnehmung der im Zuge des Berufsorientierungsunterrichtes an sie vergebenen, von ihr als in gut in „Berufen für Männer“ uminterpretierten, Bewertung als „sehr komisch“:

„Also es hat so bestimmte Stunden g'habt, wo wir sowas besprochen haben. Und dann haben wir eh so ein Kurs gemacht und, ja, da war ich gut mit Berufen für Männer und joa gut sehr komisch [lacht].“

Hier zeigt sich sehr anschaulich die Wirkweise von Geschlechterstereotypen als sozial konstruierte Barrieren bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Die Barrieren wirken nicht als explizit-formale Anweisungen oder Gebote, sondern als Bewertungsschemata in

den Köpfen der Betroffenen selbst, die so Verhaltensweisen, Positionierungen, Bewertungen, etc. in passende und unpassende unterteilen. Die in diesem Fall, mit Bezug auf das „Selbstbild als Frau“ als unpassend empfundene Bewertung wird als „komisch“ wahrgenommen.

Auch das nachfolgende Zitat zeigt die Wirkweise, wie sich auf Geschlechterstereotypen basierende Barrieren im Zuge der Berufsorientierung manifestieren. In diesem Fall wird die Wirkung anhand der Kognition des Sich-etwas-Zutrauens sichtbar:

„T: Ja, voll, so mit Einzelhandel und Bürosachen für Mädchen und Buben bei technischen Sachen.

I: Also ihr habt euch das gar nicht ausgesucht, wo man –

T: Also aussuchen durfte man schon, aber ich glaub es gibt auch viele, die es sich nicht zutrauen.“

Die Schule wird jedoch nicht immer als Ort der Verfestigung von Geschlechterstereotypen dargestellt. Eine der Teilnehmerinnen antwortete auf die Frage nach ihren Vorbildern im handwerklich-technischen Zusammenhang mit folgender Aussage:

„Ja, I hob den Mathelehrer g'habt, aber das war ned so spezifisch wegen dem Beruf, sondern einfach weil er einfach extrem gut in Mathe ist, und er hat sozusagen Mathenachhilfe geben und der hat mir das erklärt, was man da macht.“

Welche Rolle spielte das AMS?

Das AMS wird von mehreren Teilnehmerinnen als relevanter Akteur im Prozess der Suche nach einem Ausbildungsplatz dargestellt. Die Bewertungen dessen, wie diese Rolle ausgeführt wurde, fielen bei den Teilnehmerinnen unterschiedlich aus.

So kam es teilweise zu relativ negativen Darstellungen der Beratungserlebnisse beim AMS. Diese beruhen meist auf dem Erleben einer Situation, in der ein Drängen durch das Beratungspersonal in Richtung eines Berufes wahrgenommen wurde, der nicht der Interessenslage entsprach. Dies wird beispielsweise anhand der folgenden Passage aus dem Workshop sichtbar:

„Ned unbedingt, also da ich ihr gesagt hab, dass I Kunst studiern will, eigentlich, und eher was Kreatives will und so, und sie hat aber trotzdem Sachen vorgeschlagen wie Büro und solche Sachen“

Die Einschätzung des Büros als wenig erstrebenswerter Arbeitsplatz wird in weiterer Folge noch öfter auftauchen.

Auch im nachfolgenden Zitat wird von einer Situation berichtet, in der der/die BeraterIn dem Ergreifen einer handwerklichen/technischen Ausbildung entgegenwirkte und die Teilnehmerin eher in Richtung Einzelhandel/Büro vermitteln wollte. Begründet wurde diese Intervention in die Ausbildungswahl mit den Noten der Teilnehmerin:

„Da bin ich zu dem Kurs gegangen, und die meinten „Sollst zum AMS gehen“, und da sind ma dort hin gegangen und die Dame hat g'meint „Das geht ned“. Weil sie muss mir das vorschlagen und ich kann ned dort hin gehen und sagen „Ich will das machen“, dann hab ich g'sagt „Das war aber mim Kursleiter so ausgemacht, dass ich da her geh und sag ich will das machen.“ Dann hat sie gemeint, wann sich meine Noten in der Schule nicht ändern, dann kann ich wieder aufhörn, weil mirs da ned guad gegangen (ist) in der Schule, und sie hat gemeint, wenn ich in Einzelhandel oder Büro geh, klingt super ...das mach ich ned.“

Dass die Schulnoten als Basis von Entscheidungen darüber, wer für welche Ausbildung geeignet ist und wer nicht, herangezogen werden und dass Entscheidungen auf dieser Basis auch mit den Interessen der Betroffenen im Widerspruch stehen können, zeigt die folgende Passage:

„Aber egal was ich für eine Lehre oder was ich mir ausschaun wuid oder was ich machen konnt, dann ist vom AMS abgelehnt worden, weil ich bin ned fähig für a komplette Lehre, weil ich, ah, einfach in Mathe ned so guad bin..(..), da war mei

andere Beraterin, dann hab ich a andere gekriegt und die hat dann das gar nicht kritisiert, dass ich da gegangen bin, sie hat gemeint „Das passt voll“ jo a.“

Mit dem Wechsel der Beraterin wurde die handwerkliche/technische Ausbildung schließlich ermöglicht. Das Heranziehen insbesondere der Mathematiknote als Eintrittsbedingung in eine handwerkliche/technische Ausbildung ist – wie im Weiteren noch ausführlicher dargestellt wird – jedenfalls keine zwangsläufig zielführende Praxis. Es kam aber auch zu einer positiven Schilderung der Rolle des AMS; diese findet sich in der folgenden Textstelle:

„... und da hat sie gsagt „Hey da gibt’s [die Ausbildungsstätte] und (die) muss ma uns anschauen“ und dadurch, (dass) das halt relativ weit weg ist und, ahm ja, wollt ich mir (das) eigentlich ned antun aber dann hab ich nochmal nachgefragt und dann hab ich g’sagt: „Ja, dann schau ich’s mir mal an“, und dann waren wir da halt mal so zum Anschauen und dann hat’s geheissen: „Hey ja, ausprobieren schadet ja ned“, und dann hab I [Lisa] a getroffen und das war eh voi cool, weil es hat Spass gmacht, ahm, hab g’fragt ob ich anfangen könnt, weils halt gepasst hätte, und dann hams gesagt: „Ja, AMS muss nur sagen des passt“. Und bei mir wars halt so, dass sie g’sagt haben „Ja, es passt a“, deswegen war des a glückliche Erfahrung, mit [Lisa].“

Hier wurde der Teilnehmerin die handwerkliche/technische Ausbildungsstätte vom AMS vorgeschlagen. Obwohl zuerst gewisse Bedenken im Raum standen, wurde die Tür zum Schnuppern offengehalten und das Besichtigen der Ausbildungsstätte fand schließlich statt, was sich im Endeffekt als Glücksfall für die Teilnehmerin herausstellte.

Wie wird die derzeitige Ausbildungssituation wahrgenommen?

Im Zuge von Darstellungen der aktuellen Ausbildungssituation kam es zu einigen positiven Bewertungen des Klimas in der Ausbildungsstätte. Vor allem der wertschätzende Umgang seitens der AusbilderInnen wurde in diesem Zusammenhang hervorgehoben:

„Des ist halt auch so, wir haben den [Hubert], der ist in der IT und man kann ihm die blödesten Fragen stellen, wirklich, und er beantwortet es trotzdem. Ja. [lacht].“

Diese Wertschätzung im Umgang fiel einer der Teilnehmerinnen schon bei ihrem ersten Schnuppertag in der Ausbildungsstätte auf und wurde als wichtigster Grund für die Wahl der Ausbildung genannt:

„Ja bei mir war’s des, dass sie die Leit zam tan haben, und es war so unglaublich nett und herzlich und lieb und des war mir das Allerwichtigste, das Zwischenmenschliche, dass das passt. Dann hab ich gedacht: ja das passt.“

Zu dem geschilderten guten Klima an der Ausbildungsstätte tragen nicht nur die AusbilderInnen bei; auch ein gutes Verhältnis der Auszubildenden untereinander trägt zu einem positiven Erleben des Ausbildungsalltags bei, wie die folgende, schon weiter oben in einem anderen Zusammenhang zitierte Passage deutlich macht:

„... und dann hab I [Lisa] a getroffen und das war eh voi cool, weil es hat Spass gmacht, ahm hab g’fragt, ob ich anfangen könnt, weils halt gepasst hätte, und dann hams gesagt ja „AMS muss nur sagen des passt“. Und bei mir wars halt so, dass sie g’sagt haben „Ja es passt a“, deswegen war des a glückliche Erfahrung, mit [Lisa].“

Dem wertschätzenden Umgang an der Ausbildungsstätte wurden von einer Befragten ihre Erlebnisse in der Schule gegenübergestellt, wo sie weitaus negativere Erfahrungen gemacht hatte:

„Also ja, es ist auch in Mathematik, wenn das so ist, dass ich so was Simples wie Buchrechnungen ned versteh, dann.. hat sich der andere ausgestellt und hat mit mir gerechnet. So vui, bis dass ichs verstanden hab. Und man braucht sich -normalerweise in der Schule wars halt immer so: wenn mans ned verstanden hat und die anderen habens aber verstanden, dann ist man ausgelacht worden oder es war unguad oder so, und so, die anderen sitzen da und du stellst die ausse und rechnest die ganzen Anfangssachen und, eh, es hilft der jeder und es unterstützt dich jeder und es wird keiner verurteilt. Ehm, weil auch viele halt eingeschüchert sand, wenn

man was vorlesen muss, weil man Probleme hat, bei Deutschprobleme oder so hat. Also es wird halt immer voll geholfen, und das find ich so schön.“

Monoedukation oder Koedukation?

Da die Teilnehmerinnen sich zum Zeitpunkt des Workshops in einer monoedukativen Ausbildung befanden, lag es nahe, mit ihnen über das Thema der geschlechtlichen Zusammensetzung bei Ausbildungen und sonstigen Angeboten im handwerklich-technischen Bereich zu sprechen. Grundsätzlich bewerteten es einige der Teilnehmenden positiv, wenn sie bei der Ausbildung ausschließlich unter Frauen sind:

„I: Findet ihr das jetzt gut, dass ihr nur Mädels hier seid oder wärt ihr lieber eine gemischte Gruppe?“

B: Ich find es so besser.“

Eine, in ihrer Formulierung sehr hypothetisch gehaltene Begründung für eine Präferenz des Monoedukativen, bezieht sich auf die so verhinderte Männlichkeitsinszenierung durch die zur Schau gestellte Selbsteinschätzung als „technisch kompetenterer Mann“:

„Also mir ist's eigentlich egal, das Einzige, was ist bei Mädchen, da ist vielleicht ned irgend so a Typ, der meint, dass wir Mädchen das schlechter können als er. Aber ich glaub ned, dass es so wäre, aber es könnte natürlich so sein.“

Die männliche Konnotation des handwerklich-technischen Bereiches führt scheinbar auch zu einer Einschätzung von Ausbildungen in diesem Bereich als „hauptsächlich von Männern belegt“. Den sich aus dieser Vorannahme ergebenden Barrieren kann durch monoedukative Angebote entgegengewirkt werden:

„Ich glaub, dass sich manche Mädchen dann unsicher finden könnten, weil sie denken, dass sie wo das einzige Mädchen sind, bei mir war das auch so.“

Auch im folgenden Zitat gibt die Teilnehmerin an, sich in einem monoedukativen Setting wohler zu fühlen, weil sie sich in einem solchen auch mit einer Selbsteinschätzung des Sich-nicht-Auskennens durch die Anwesenheit von vermeintlichen „Gleichgesinnten“ wohler fühlt:

„Grad eben auch, wenn man sich überhaupt ned auskennt und.. also man fühlt sich dann, glaub ich, auch einfach eingeschüchtert. Also ich woas ned, an was es liegt, aber es ist halt einfach so [lacht] und deshalb find ichs scho gut, wenn ich weiß, da sind Frauen und Gleichgesinnte, sag ich jetzt mal, ja.. ich glaub man fühlt sich dann einfach bissi wohler“

In eine ähnliche Kerbe schlägt die nachfolgende Aussage. Auch hier wird der monoedukative Modus als Möglichkeit zur Überwindung der Barriere des Unsicherheitsgefühls im – nicht mit der geschlechtsbezogenen Identität kompatiblen – handwerklich-technischen Feld beschrieben:

„Ich glaub die Möglichkeit, dass mans hat, ist gut, joa. Weil grade [am Anfang] ist man ja oft eingeschüchterter oder bissi unsicherer und dann fühlt man sich besser, das auf jeden Fall.“

Eine Bevorzugung des monoedukativen Settings wurde jedoch nicht von allen geäußert; manche der Teilnehmerinnen würden eine koedukativ gestaltete Ausbildung bevorzugen:

T1: Ich wär eigentlich schon gern gemischt.

T2: Ich auch.

Welche Informationen sind bei der Berufsorientierung hilfreich?

Bezüglich des Informationsbedarfes in der Phase der Suche nach einer Ausbildung/einem Beruf, über den die Teilnehmerinnen im Zuge des Workshops retrospektiv berichteten, drehten sich die Äußerungen vor allem um ein Thema: Hierbei handelt es sich um das Sich-Vorstellen-Können des Arbeitsalltages in gewissen Berufen als wichtige

Entscheidungsgrundlage bei der Berufs- und Ausbildungswahl. Diesbezüglich hilfreiche Informationen sind jedoch in der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen in einem zu geringen Ausmaß vorhanden.

Eine der Teilnehmerinnen gab an, sich den Arbeitsalltag im aktuellen Ausbildungsberuf vor Ausbildungsbeginn nicht wirklich vorgestellt haben zu können:

„Also ich wusste das gar nicht, das war schon eine Überraschung für mich. Aber ich glaub, dass also PC gehört schon zum [Beruf], aber ich dachte das nicht, da steckt schon viel dahinter.[lacht]“

Von einem Mangel in der Vermittlung solcher Informationen wurde auch im Zuge einer Darstellung des Berufsorientierungsunterrichts in der Schule berichtet:

„Ja genau, also einfach wie lang es dauert, wie viel du im ersten, zweiten, dritten Lehrjahr verdienst und eben, ja, du musst Sozialkompetenz haben, du brauchst des und des und so aber ned wirklich, was du machst“.

Das Sich-Vorstellen-Können des Berufsalltages, also das Wissen darüber, was man bei der Arbeit eigentlich macht, wurde in seiner Relevanz vor allem in der Diskussion zu den vorgeführten Videos deutlich. Diese werden hier nicht verlinkt, da es sich bei einem Video um ein spezifisch auf den, von den Teilnehmerinnen erlernten Beruf handelt; im Folgenden sollen sie jedoch in aller Kürze beschrieben werden:

Video eins bewirbt einen handwerklich-technischen Beruf: Junge Frauen und Männer werden in sich abwechselnden Sequenzen bei der Arbeit gezeigt oder sprechen in einer Art „Interview-Setting“ über den Beruf – also welche Tätigkeiten sie ausführen und was ihnen daran gefällt. Video zwei widmet sich keinem spezifischen Beruf, sondern es wird ein ganzes Ausbildungsfeld aus dem technischen Bereich beworben. Das Video richtet sich ausschließlich an junge Frauen. Comichafte Animationen informieren unter anderem über Verdienstmöglichkeiten in diesem Feld, gesellschaftliche Relevanz des Arbeitsfeldes sowie über große Leistungen, die in diesem Feld bereits von Frauen erbracht wurden.

Video eins wurde von den Teilnehmerinnen deutlich besser bewertet, wobei vor allem die Darstellung des Arbeitsalltages als positives Merkmal dieses Videos hervorgehoben wurde. Dies wird an der folgenden Passage aus dem Workshop deutlich, wobei eine Teilnehmerin am Ende noch den Vorschlag machte, solche praxisnahen Videos auch ausschließlich mit Frauen als Darstellenden zu produzieren:

„I find des mit'm Geld is a coole Information, aber ist oft gs'agt worden, dass es eigentlich nicht soo wichtig ist... aber ja es ist cool, dass die Fragen gestellt haben. Aber es wär halt cooler, wenn man wirklich vorstellt, was der Beruf jetzt wirklich ist. Und ehm, eh wie im anderen Video, da die Mitarbeiter befragt, eh, was die halt so toll dran finden, weil eh das könnten ja dann zum Beispiel ah nur Frauen sein.“

Die Präferenz von stärker den Arbeitsalltag darstellenden Informationsquellen wird auch im folgenden Zitat deutlich:

„T1: ... aber ich dat's besser finden, wenn's ah gezeigt wird, was das ist genau. Also das hat mich wirklich interessiert, was die Leute so machen so ungefähr, und ned nur so, dass Leute vorgestellt werden und erklärt wird, sondern es wirklich mehr beschreiben, was du siehst, was die arbeiten, was die machen.

T2: Voll, ja [zustimmend].

I: Also dir würd' besser gefallen, wenn man mehr sieht, was man tut.

T1: Ja. Weil viele ned wissen, was [dieser Beruf] eigentlich ist.“

Im Nachhinein betrachtet, hätten Informationsquellen wie Video eins auch einige der Teilnehmerinnen bei ihrer Ausbildungswahl unterstützen können:

„T1: Wir waren am Anfang so, okay, was ist das jetzt eigentlich, was machen wir da, wann (ich) aber das Video jetzt anseh, dann hab ich gleich a Bild vor Augen und irgendwie a Vorstellung, was das sein könnte.

I: Und hättet ihr im Unterricht gerne so kleine Filmchen gesehen?

T1: Ja schon.

T2: Ja, sowas hätt ich auch [bei meinem Beruf] gut gefunden, dann hätt's mich viel leichter interessiert. Weil man einfach wirklich ein Eindruck von dem Beruf hat.“

Wie wollen die Teilnehmerinnen angesprochen werden?

Eine Runde des Workshops drehte sich um die Frage, ob die Teilnehmerinnen Präferenzen bezüglich ihrer Ansprache haben, also ob sie lieber als „Mädchen“ oder als „junge Frauen“ angesprochen werden wollen. Einige präferieren diesbezüglich klar die Ansprache als „junge Frau“, wobei diese Präferenz teilweise mit dem Alter argumentiert wird:

„Und zu der Sache mit „Mädchen“, also ich mein mit fünfzehn oder so kann man schon Mädchen sagen, aber ich bin jetzt siebzehn und wann man dann als Mädchen bezeichnet wird, find ich das eher unpassend, also ich will eher als „junge Frau“ bezeichnet werden.“

Auch in folgender Passage aus dem Workshop wird die Präferenz mit dem Alter argumentiert, wobei das Alter auch mit Berufstätigkeit und dem Konzept des Erwachsenseins verknüpft wird:

„Ja, ich find auch, ob „Mädchen“ oder „junge Frauen“, das kommt halt aufs Alter drauf an, ich glaub junge Frauen würde dann hin und wieder besser passen, weil man dann ins Berufsleben einsteigt und daher schon erwachsen sein sollte und da würd ich eher „junge Frau“ bevorzugen.“

Eine der Teilnehmerinnen argumentierte ihre Präferenz für die Ansprache als „junge Frau“ damit, dass es sich hierbei um eine respektvollere Ansprache handle. Interessant ist, dass der Anspruch auf Respekt, der in folgendem Zitat formuliert wird, über das Ausüben von Arbeit legitimiert wird:

„Also I tat bei „Mädchen“ oder „Frau“ auch eher sagen „junge Frau“, weil eben I woas ned, des ist irgendwie mit mehr Respekt, weil du arbeitest ja trotzdem schon, also du lernst es, aber da tat „junge Frau“ trotzdem besser passen.“

Es hatten jedoch nicht alle Teilnehmerinnen eine so klare Präferenz, wie sich anhand der nachfolgenden Passage aus dem Workshop zeigt, in der die Teilnehmerin die als adäquat wahrgenommene Ansprache vom Alter entkoppelt:

„... bezüglich „Mädchen“ oder „junge Frauen“ ist mir, ah, eigentlich relativ egal, aber es kommt drauf an, ob man jetzt 15 ist, da würd ich sagen passts, a mit 20 ist noch voll okay, wenn man „Mädchen“ sagt, aber solange es für einen selber passt, ist es eigentlich egal.“

Eine andere Teilnehmerin antwortete auf die entsprechende Frage nur kurz und knapp, wie folgt:

„Und es is mir egal ob das für Mädchen oder für Frauen ist.“

Was geben die Teilnehmerinnen dem AMS mit auf den Weg?

Abschließend sollen unter dieser Überschrift noch einige Ansatzpunkte für das AMS dargestellt werden, die entweder auf direkte Nachfrage von den Teilnehmerinnen angeführt wurden oder sich im Verlauf des Workshops ergaben.

Einige der Zitate zu den Wünschen an das AMS beziehen sich auf dessen Personal. Eine der Teilnehmerinnen hielt es diesbezüglich für wichtig, dass das Beratungspersonal besser auf Ausbildungs- und Berufswünsche der zu Beratenden eingeht:

„...da wär's gescheiter, man hört sich einmal gescheit an, was die Person wirklich machen möchte, und (dass man) nicht irgendwo wieder reingesteckt wird, wo man eigentlich gar nicht sein möchte.“

In eine ähnliche Kerbe schlägt die nachfolgende Passage aus dem Workshop: Die Teilnehmerin wünschte sich ebenfalls, dass von Seiten des Beratungspersonals mehr auf ihre Wünsche eingegangen wird:

„Und als Tipp ans AMS, dass man eben ned gedrängt wird, was zu machen, sondern dass sie wirklich auf dich eingehen und jetzt ned sagen „Ja okay, ich hab a halbe Stunde Zeit, was willst du machen“, sondern dass sie sich wirklich Zeit nehmen für dich und wenn du sagst „Ich will das machen“, dass man sich damit auseinandersetzt, ob man da überhaupt eine passt und so, und wenn du sagst, du willst das machen, und die, dass die das so abstimmen können an deinem Berufswunsch sozusagen.“

Eine Teilnehmende, die zuvor schon von negativen Erfahrungen mit ihrer Beratung berichtet hatte, wünschte sich die Möglichkeit eines Wechsels der/des BeraterIn:

„Ehm grade I hob selber sehr viel Steine im Weg glegt und.. und I hob so oft versucht, dass ich's wechsel, aber es geht halt einfach ned, man sitzt halt da mit der fest und grad, wenns um sowas Wichtiges geht wie die Zukunft, und du weißt, du sitzt halt jeden Tag bei wem, (wo) man sich auch wohl fühlt, also des warad wirklich voll cool.“

In einer weiteren, auf das Beratungspersonal bezogenen Aussage wünscht sich eine Teilnehmerin einen netteren Umgang speziell mit jungen Menschen:

„Ahm.. I hab..boah, an Tipp jetzt ned wirklich, aber vielleicht an bissl an netteren Umgang mit den Leuten, ich weiß und ich hab auch schon viel g'hört, ein Freund, dass die nicht so nett zu den Jungen wären.“

Neben diesen Wünschen der Teilnehmerinnen bezüglich des Beratungspersonals, wurden auch einige Verbesserungsvorschläge zum Beratungsangebot geäußert. Hierbei stand das schon weiter oben behandelte Thema der Informationen zum Arbeitsalltag in Berufen, also zu dem, was Beschäftigte in gewissen Berufen eigentlich den ganzen Tag so machen, im Mittelpunkt. Mit der folgenden Aussage formulierte eine Teilnehmerin ihre Vorstellung der Vermittlung solcher Informationen durch ExpertInnen oder BranchenvertreterInnen:

„... dass man echt, zum Beispiel wenn man a Umschulung machen will oder a Lehre anfangen will, des AMS halt bestimmte Leut hat, nehmen sie halt die her, es suchen ja immer so viel Leut. Dass dann vielleicht halt einen Menschen gibt, der wo dann hin und wieder ins AMS einekommt und vielleicht einen Vormittag erklärt, was das für Berufe sind, ehm, und was wirklich geht, und des jetzt nicht nur speziell für Frauen, sondern für beide Geschlechter, und das dann einfach- ich glaub, dass wenn der einen Nachmittag einekommt und die Berufe erklärt, dass dann vielleicht mehr Leute kommen und sehen jeden Bereich, irgendwo dass irgendwo 2-3 Workshops gibt, wo man sich am Vormittag reinsetzen kann und sich den Beruf erklären lassen kann. Und auch alle Fragen stellen kann. Weil die AMS Beraterinnen und Berater ned wirklich wissen, was man in den Berufen genauestens macht oder was, daher wär's halt super, wenn da jemand eine kommt, der wo sich wirklich auskennt. So das fänd' ich voll cool.“

Neben einem solchen Modus der Informationsvermittlung wird außerdem der Wunsch nach mehr über das Internet zugänglichem Wissen über den Arbeitsalltag in gewissen Berufen geäußert. In folgendem Zitat bezieht sich dieser Wunsch auf eine Verbesserung des Informationsangebotes beziehungsweise der Informationsaufarbeitung und -darstellung auf der Website des AMS. Die Inhalte sollten nicht nur junge Frauen, sondern auch junge Männer ansprechen:

„Und joa. Das vielleicht- weil auf der Website gibt's ja, ah, diese Beschreibungen der Berufe, dass da besser beschrieben wird, was man macht, und ah, dass es beide Geschlechter anspricht. Ned nur Frauen, sondern auch Männer.“

Neben klassischen Websites bieten auch soziale Medien die Möglichkeit, Informationen zu kommunizieren. Gefragt danach, ob sie sich eine Kommunikation des AMS über Kanäle dieser Art vorstellen können, reagierten die Teilnehmerinnen wie folgt:

„I: Wär das gut glaubt ihr, wenn AMS Instagram hätt und dann in den Stories Berufe raushaut und vorstellt, so „das könntets ihr machen“. Wäre das interessant, glaubt ihr?“

T1: Das wär schon cool.

T2: Das wär schon witzig, dass man ne gute Vorstellung hat, ah, eben auch mit so kleinen Videos, dann hätt man gleich a Bild, was die so machen.

T3: Voll, man kann ja a auf Instagram so so Stories machen, die man quasi in einem Dings zamm'fasst, so das man das auch für Berufe hat, und so kurz in 30 Sekunden (ein) Interview mit wem macht, das wär auch cool, da wär einem eigentlich voll gut g'holpen, also ich glaub, dass das a gute Idee wär.“

Das Thema der sozialen Medien mit Fokus auf Instagram wird im anschließenden Exkurs noch etwas genauer beleuchtet. An dieser Stelle soll das Kapitel jedoch vorerst mit einem, das Bedürfnis nach mehr Online-Information zusammenfassenden Zitat abgeschlossen werden:

„Also ja, haben wir schon gesagt, vielleicht mehr Videos und mehr Media.“

Exkurs 1: Das AMS auf Instagram

Aktuell hält sich die Aktivität des AMS auf Instagram noch in Grenzen. Sucht man nach „AMS“ oder „Arbeitsmarktsservice“, bekommt man eine Seite des AMS Wien und eine des AMS Österreich angezeigt, wobei die bundesweite Seite auf „privat“ gestellt ist. Bei dem Besuch der Instagram-Seite zeigte sich, dass das AMS Wien bereits quasi genau das macht, was die Teilnehmerinnen sich wünschen. In einer Story zur Information über den Pflegeberuf werden die für den Arbeitsalltag typischen Tätigkeiten dargestellt, anschließend wird eine in der Pflege tätige Person zur Motivation hinter der Ausübung des Berufes interviewt (siehe Abbildung 18). Zwischendurch werden des Weiteren Informationen zum Fachkräftemangel eingestreut, im Vordergrund der Story steht jedoch die Information zum Arbeitsalltag als Pflegekraft. Zum Zeitpunkt des Verfassens der vorliegenden Studie machte es jedoch nicht den Anschein, dass die Story gespeichert und auch längerfristig einsehbar ist²⁰, was im Workshop von den Teilnehmerinnen als „potenziell sinnvoll“ dargestellt wurde.

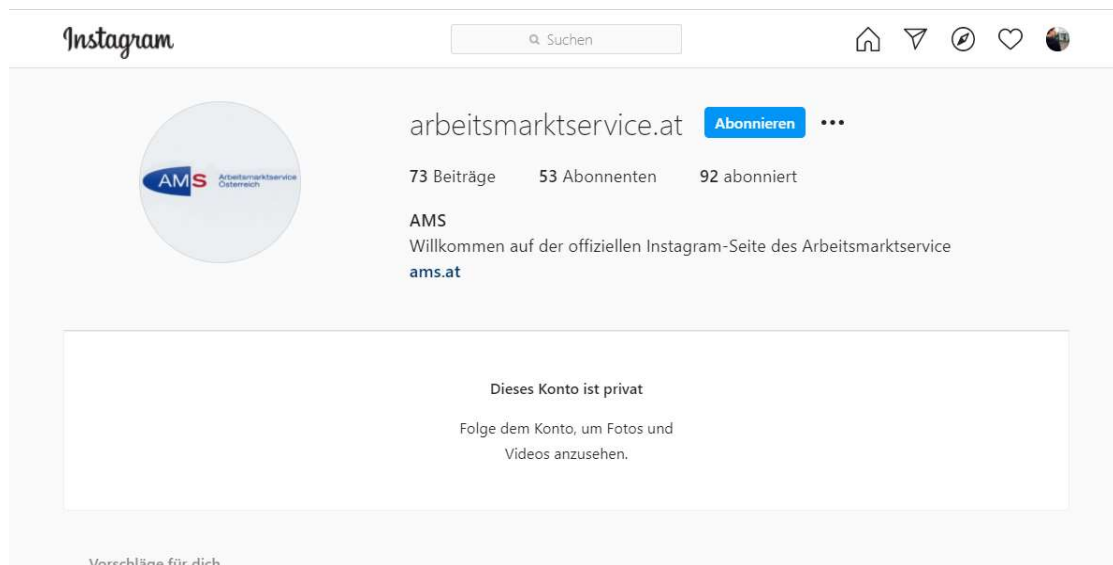
²⁰ Normale Storys verschwinden nach 24 Stunden wieder.

Abbildung 18: Ausschnitte aus einer Instagram-Story des AMS Wien zur Bewerbung des Pflegeberufes



<https://www.instagram.com/ams.wien/> abgerufen am 01.04.2021

Abbildung 19: Erster Eindruck der Instagram Seite des AMS Österreich



<https://www.instagram.com/arbeitsmarktservice.at/> abgerufen am 01.04.2021

Es zeigt sich, dass die von den Teilnehmerinnen als sinnvoll beurteilte Art und Weise der Nutzung von Instagram in Wien zumindest teilweise schon umgesetzt wird. Diese Art der Kommunikation ist auch für andere Bundesländer andenkbar.

sich (zum Beispiel aufgrund ihres Zugehörigkeitsgefühls zu ihrem Geschlecht) bisher nicht als „technisch kompetent“ wahrgenommen haben. Das Wissen darüber, dass technisches Verständnis (zumindest bis zu einem gewissen Grad) erlernt werden kann, kann zusätzlich zu einem Abbau von Barrieren beitragen. Der Pool an jungen Menschen, die sich als geeignet für das handwerkliche/technische Feld empfinden, kann so vergrößert werden.

Zum anderen können die beiden oben angeführten Punkte insofern in die Auswahl von KandidatInnen/BewerberInnen für technische Ausbildungen und Berufe einfließen, als dass nicht nur als „technische Naturtalente“ wahrgenommene Personen als geeignet in Betracht gezogen werden. Die folgende Passage aus dem Workshop zeigt, wie eine Teilnehmerin in die technische/handwerkliche Ausbildung hineinwuchs:

„Also bei mir, meine Beratungen ham mir dann erzählt, ja da geht's um [Technik] und (...) so „Ich kann das sowieso ned“ [lacht], aber meistens ist das auch so bei jemand, der schulisch ned so begabt ist, kann er in was Anderem guad sein. Und wenn man sich mit dem Thema auseinandersetzt und sich für des interessiert, dann dann kann man das auch oder kanns viel besser lernen. Aber es ist, es ist, darin san wirklich alle so lieb und die ham auch gesagt, dass es sie überhaupt ned interessiert, was die Beratung war, und sonst hats mir auch extrem geholfen.. und es ist Nichts. Also ich hab immer gedacht, diese Leute san hochintelligent, die sowas entwickeln aber, I mein joa aber, es kann jeder. Ich dacht, da muss man schon voll viel können aber das stimmt einfach ned [lacht], ich hab davor nie mit Computern was zum tun gehabt.“

Nachdem also die Barriere der Selbsteinschätzung als „nicht technisch affin genug für den Beruf“ und die auf den Schulnoten²¹ der Teilnehmerinnen beruhenden Fremdeinschätzung als „nicht für eine technische Ausbildung geeignet“ überwunden waren, konnte eine Selbsteinschätzung als „genauso kompetent wie die, vorher als mit unerreichbaren Kompetenzen ausgestattet wahrgenommenen, VertreterInnen des Berufsfeldes“ entwickelt werden.

Auch eine andere Teilnehmerin berichtete von einer Erfahrung auf Basis ihrer Schulnoten bewertet worden zu sein, in diesem Fall im Zuge des Bewerbungsprozesses im Einzelhandel:

„Ich wollte ganz am Anfang beim AMS Einzelhandelskauffrau werden, aber das war wirklich meistens so, dass sie mein Zeugnis beurteilt haben, weil mein erstes Bewerbungsgespräch war so: Ich bin hingegangen, hab mich hin gesetzt und die hat mich nur gefragt, warum meine Noten so schlecht sind... Da hab ich eigentlich nicht gewusst, was ich sagen soll. Ich war so nervös, das war das erste Mal. Und bei [Einzelhandelsunternehmen A] hab ich mich auch beworben, mein Lehrlingstest war auch eigentlich gut, aber wegen dem Zeugnis haben die mich nicht aufgenommen. Ja.“

Obiger Ausführung zufolge brachte das Nachhaken bezüglich der schlechten Schulnoten die Teilnehmerin – während der ohnedies herausfordernden Situation eines Bewerbungsgesprächs – stark in Bedrängnis. In einem anderen Unternehmen wurden die Schulnoten eher als Bewertungsgrundlage der Eignung für den Beruf herangezogen als der unternehmensspezifische Lehrlingstest.

²¹ Es handelt sich hierbei um dieselbe Teilnehmende, die in der weiter oben zitierten Passage von dem Abraten von der Ausbildung aufgrund der schlechten Mathematiknote durch die beratende Person beim AMS berichtet hatte.

Resümee zum Workshop

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Workshop die Notwendigkeit von arbeitsmarktpolitischen Projekten zur Erhöhung des Anteils von Frauen in handwerklichen/technischen Berufen unterstreicht, da diese einen wichtigen Beitrag zur Selbstverwirklichung junger Frauen leisten können, indem sie zum Abbau von geschlechtsbezogenen Barrieren bei der Berufswahl beitragen. Dass solche geschlechtsbezogenen Barrieren durchaus wirkmächtige Phänomene in der Lebenswelt der Teilnehmerinnen darstellen, zeigt sich deutlich anhand der zitierten Passagen. Im persönlichen Umfeld, beim AMS und in der Schule spielte die geschlechtsbezogene Konnotation von Berufen eine wirkmächtige Rolle für die Teilnehmerinnen und behinderte sie teilweise auf dem Weg zu ihrem aktuellen Ausbildungsberuf, mit dem sie laut eigener Angabe sehr glücklich sind. Eine Teilnehmerin berichtete sogar davon, dass ihre Eltern immer noch „unglücklich“ über den Ausbildungsberuf seien.

Jedenfalls tauchten im Workshop auch einige Aspekte auf, die als auf dem Weg zum Ergreifen der aktuellen handwerklichen/technischen Ausbildung und für den Verbleib in dieser Ausbildung im Zuge des Workshops als hilfreich dargestellt wurden:

- Unterstützung durch signifikante Personen / Vorhandensein eines Vorbildes (LehrerIn, FreundIn, Eltern(teil), ...)
- Das gute zwischenmenschliche Klima am Ausbildungsplatz, welches auch schon beim Schnuppern bemerkbar war
- Beratungspersonal beim AMS, das Ausbildungen außerhalb der Geschlechterstereotype vorschlägt

Des Weiteren offenbaren sich einige drehbare Schrauben zur Unterstützung junger Frauen bei der Ergreifung eines Berufes oder einer Ausbildung im handwerklichen/technischen Bereich beziehungsweise dabei, dass diese Option überhaupt erst einmal bei der Berufs- und Ausbildungswahl der jungen Frauen in Betracht gezogen wird.

- Aufklärung von Berufsorientierungslehrpersonal und Beratungspersonal des AMS zur Wirkmächtigkeit der geschlechtsbezogenen Konnotationen von Berufen
- Von der Konstruktion „Geschlecht“ verzerrte Erwartungen der Eltern adressieren
- Herstellung eines guten zwischenmenschlichen Klimas in Arbeits- und Ausbildungsstätten²²
- Informationen zum tatsächlichen Arbeitsalltag in gewissen Berufen in den Mittelpunkt des Informationsangebotes stellen
- Kommunikation der Informationen über das Internet, im speziellen über die sozialen Medien²³ ausbauen
- Kommunikation der Informationen über kurze Videos, welche die Arbeitsrealität zeigen und nicht nur als „Imagefilm“ wahrgenommen werden
- Das Anbieten der Option monoedukativer Programme für Mädchen im handwerklichen/technischen Bereich

²² Selbstverständlich ist ein gutes Klima immer wichtig, speziell in Bereichen, in denen gewisse Barrieren wirkmächtig sind, kann ein solches gutes Klima dabei helfen, Barrieren zu überwinden.

²³ Hier wird bewusst kein soziales Medium explizit genannt, da die Relevanz der einzelnen Medien für die Jugendlichen in 5 Jahren schon wieder ganz anders aussehen könnte als heute; hierbei gilt es am Ball zu bleiben.

- Die Darstellung handwerklicher/technischer Berufe in der gesamten Vielfalt des jeweiligen Berufsprofils
- Das Verständnis von Technikaffinität als etwas Erlernbares und damit einhergehendes Abkommen von der Vorstellung der notwendigen Verankerung dieser Eigenschaft im Selbstverständnis junger Menschen bei Ausbildungs- beziehungsweise Berufseintritt
- Eine Reflexion der Bedeutung von Schulnoten durch Unternehmen sowie durch das AMS-Beratungspersonal, aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene

Im Workshop zeigte sich auch, dass es wenig Sinn macht zu versuchen, junge Menschen in Berufe zu drängen, die sie partout nicht ausüben möchten. Das gilt auch für junge Frauen, die keine Lust haben, etwas im handwerklichen/technischen Bereich auszuprobieren – dies soll jedoch nicht das Ziel arbeitsmarktpolitischer Projekte sein. Vielmehr sollte es darum gehen, Barrieren zu überwinden und Horizonte zu erweitern, damit bald noch mehr junge Frauen die Gelegenheit bekommen, Dinge zu sagen wie:

„Die meisten finden's halt cool, dass ich [einen handwerklichen Beruf] mach.“

„Jo, also bei mir ham sie g'sagt, joa, des passt schon gut zu mir.“

„Bei mir ist auch so, dass die immer sehr interessiert sind und fragen, was das jetzt genau ist, was man da macht und was man dann macht, wenn man fertig ist. Und es gibt halt extrem viel Möglichkeiten, was man damit machen kann.“

„... und bei mir wars halt so dass sie g'sagt haben: „Ja, es passt a“, deswegen war des a glückliche Erfahrung.“

10.3 Die Perspektive von Unternehmen: Was klappt, was klappt (noch) nicht so gut?

„Das hängt leider auch mit dem falschen Bild, dass man von der Industrie hat, zusammen. Dass es raucht, staubt und stinkt und familienfeindliche Arbeitszeiten gibt, und überhaupt nur eine Männergemeinschaft ist.“ (Interview Unternehmen 3)

Frauen für technische Berufe zu interessieren, steht mittlerweile auch auf der Agenda vieler Unternehmen. Vor allem, aber nicht nur, im Zuge des weiterhin prognostizierten Fachkräftemangels in Oberösterreich wie in Österreich gesamt (Binder et al., 2021) (auch trotz der covid-19-bedingten Einbrüche) wird die Förderung von Frauen in technischen Berufen seitens der Industrie, der Industriellenvereinigung sowie der Wirtschaftskammer als wichtige Strategie gesehen²⁴.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden VertreterInnen von fünf oberösterreichischen Industriebetrieben aus unterschiedlichen Sparten dazu befragt, wie sie junge Menschen bzw. im Speziellen junge Frauen für eine Lehrausbildung in einem technischen Beruf zu begeistern versuchen, welche Akquisestrategien sie anwenden, wie sie den Verbleib bzw. weiteren Berufsverlauf der weiblichen Fachkräfte einschätzen, welche Stolpersteine und hilfreichen Strategien sie insgesamt sehen.

Gemeinsam ist den befragten Unternehmen, dass sie aktive Schritte setzen, um mehr junge Frauen für ihre Berufe zu gewinnen, bereits erste Erfolge verzeichnen, aber – laut eigenen Angaben – noch weit davon entfernt sind, dass Frauen „selbstverständlich“ in den technischen Berufsfeldern tätig sind.

²⁴ <https://oberoesterreich.iv.at/de/themen/bildung-und-gesellschaft/2020/neue-wege-bei-der-mint-ausbildung-einschlagen/>

10.3.1 Akquisestrategien in der Praxis: Welche Schritte werden als erfolgreich gesehen, um junge Frauen für technische Lehrberufe zu gewinnen?

Die Interviews mit den UnternehmensvertreterInnen zeigen, dass die Suche nach passenden Lehrlingen mit relativ viel Aufwand betrieben und dass hinsichtlich der Akquise junger Frauen für einen technischen Lehrberuf viel überlegt wurde und wird. Auch wenn die ersten weiblichen Lehrlinge oft „passiert“ sind, wie etwa die Tochter eines Facharbeiters, die in den Beruf „hineinrutschte“ – mittlerweile werden bewusste Schritte zur Hebung des Frauenanteils in der Lehre (bzw. auch in anderen Positionen) gesetzt. Der Anteil von jungen Frauen in der Lehre bewegt sich bei den befragten Betrieben zwischen 10% und 50% (in ausgewählten Lehrberufen) – in spezifischen Lehrberufen ist der Anteil nach wie vor 0%.

Insgesamt wurde von den befragten UnternehmensvertreterInnen angesprochen, dass das Image der Industrielhre bzw. einer Lehre generell nicht mehr das Beste ist und sich nicht mehr ausreichend viele bzw. ausreichend passende Jugendliche bewerben. Es wurde von früheren Zeiten berichtet, als „*sich das Unternehmen die Lehrlinge aus-suchen konnte*“ bzw. von den „*goldenen Jahren*“ (Interview Unternehmen 5). Nun müsse teilweise viel Aufwand betrieben werden, um junge Menschen und deren Eltern davon zu überzeugen, dass eine Industrielhrausbildung viele Vorteile hat. Im Zuge dieser allgemeinen, teilweise großen Bemühungen werden von den Unternehmen auch frauenspezifische Zugänge überlegt.

Einerseits schließen sich die Unternehmen hier bestehenden Initiativen wie dem Girls' Day an (hier überwiegt der Eindruck, dass die Beteiligung aus Imagegründen erfolgt und nicht in der Hoffnung, dass sich junge Frauen im Anschluss melden; zwei VertreterInnen sparten auch nicht mit Kritik daran, wie der Girls' Day konkret umgesetzt wird, weil es in dieser Form in ihren Augen nicht zielführend ist), andererseits bzw. vor allem setzen sie eigene Akzente, um junge Frauen anzusprechen.

Im Folgenden werden einige konkrete Ansätze vorgestellt:

- Die Organisation eigener „Schnuppergrüppchen“ nur mit und für junge Frauen: In Kooperation mit Schulen der Umgebung werden eigene Schnuppertage für junge Frauen veranstaltet, die diesen die Möglichkeit geben, die Lehrberufe näher kennenzulernen. Hierbei wird besonders darauf geachtet, dass vor allem weibliche Lehrlinge vor Ort für Fragen und Antworten zur Verfügung stehen bzw. den Schülerinnen ihre Ausbildung vermitteln und präsentieren.

„... damit die Atmosphäre lockerer ist, sie sich mehr fragen trauen und ein besseres Sicherheitsgefühl bekommen. Man kennt diese klassischen Entwicklungen ja auch aus dem Schulbetrieb, dass die Technik eher den Männern zugeschrieben wird. So wie die Mathematik oder die Chemie. Da zeigen sich die Mädels oft eher zurückhaltend, obwohl sie auch die eine oder andere Frage hätten. Wir machen bei diesen Kleingruppchen nur mit Mädchen gute Erfahrungen.“ (Interview Unternehmen 2)

Diese Strategie wird als durchaus erfolgreich bezeichnet: Von den Schnuppergrüppchen bewerben sich in der Regel ein/zwei Schülerinnen, die dann auch tatsächlich eine Lehre beginnen.

- Das Organisieren von „lebendigen Anschauungsprojekten“ rund um die angebotenen Berufe gemeinsam mit Mittelschulen und AHS-Unterstufen im regionalen Einzugsgebiet: Hervorgehoben wird die Bedeutung der praktischen Vermittlung unterschiedlicher Berufsbilder mittels Workshops, mit kleinen Projekten oder Besuchen in den Lehrwerkstätten, um möglichst niederschwellig einen Industriebetrieb und ein mögliches Berufsfeld in einem technischen Bereich kennenlernen zu können.

Dies wird deshalb als so wichtig gesehen, da sich die SchülerInnen – aber auch deren Lehrkräfte – oft wenig unter dem Berufsalltag vorstellen können:

„Man weiß, das was die Eltern machen, man weiß vielleicht, was ältere Geschwister tun, da hat man ein Bild dazu, man erlebt andere Berufsgruppen im eigenen persönlichen Alltag, die Verkäuferin beim H&M, die Friseurin, zu der man geht, die, die Angestellte bei der Bezirkshauptmannschaft, weil ich meinen L17 Führerschein beantrage.“ (Interview Unternehmen 4)

Diese Wissens- bzw. Vorstellungslücken sollen mit unterschiedlichen Formaten gefüllt werden. Dabei gelte es auch immer, den Sinn der jeweiligen Erwerbsarbeit zu vermitteln: Was trägt der Beruf zum Thema Nachhaltigkeit bei? In welches große Ganze ist das Produkt eingebettet? Dies sind Aspekte, welche die „Generation Greta“ besonders ansprechen. Dabei sehen die SchülerInnen, dass überall auch Frauen arbeiten, ohne dass extra darauf hingewiesen wird.

„... einfach ohne, dass man da groß reden muss drüber und sagen „schau, und da arbeitet auch eine Frau an dem Arbeitsplatz und da auch...“, die Leute, die zu uns kommen, die sehen das eh.“ (Interview Unternehmen 4)

- Besuch von umliegenden Mittelschulen und dem Polytechnikum: Zwar gibt es im befragten Betrieb *„keine eigens so bezeichnete Werbeschiene nur für Mädchen oder junge Frauen, aber wir haben Flyer auf denen Mädchen drauf sind, wo man sieht, dass wir auch danach suchen“* (Interview Unternehmen 5) bzw. werden nach Möglichkeit weibliche Lehrlinge als Role Models mitgenommen (seit es sie im Betrieb gibt). In diesem Betrieb ist man durch die aktive Ansprache von 0% Frauenanteil auf mittlerweile 50% bei den LehranfängerInnen in manchen Lehrberufen gekommen.
- Die Abhaltung gemeinsamer Tests für alle BewerberInnen – also für jene, die sich für kaufmännische Lehrberufe bewerben, ebenso wie für jene, die sich für eine technische Ausbildung bewerben: Wenn sich bei den (zumeist weiblichen) BewerberInnen für kaufmännische Berufe besondere Talente beim räumlichen Vorstellungsvermögen, analytischen Denken etc. zeigen, werden diese darauf angesprochen, ob sie eventuell Interesse an einem technischen Beruf in der Produktion oder „zumindest“ in der Konstruktion hätten. Als Hürde wurden von diesen Unternehmen die Eltern identifiziert, die daher speziell adressiert werden.
- Frauen und weiblich Lehrlinge „ins Bild rücken“: Dazu zählen die Erstellung von Kurzfilmen über die Ausbildung, wo „selbstverständlich“ auch weibliche Lehrlinge gezeigt werden und zu Wort kommen, oder die Beteiligung an Messen, wo immer auch weibliche Lehrlinge als Ansprechpersonen mitgenommen werden.

„Wenn man Frauen sucht, dann muss man auch Frauen an die Stände stellen. (...) Da wo Frauen sind, kommen also auch Frauen nach. Irgendwie muss man eben einmal anfangen damit.“ (Interview Unternehmen 3)

Hier konnten die InterviewpartnerInnen beobachten, dass interessierte junge Frauen (und deren Eltern) primär auf die weiblichen Lehrlinge zugehen und sich von diesen beraten lassen bzw. erzählen lassen, wie das so ist, in „so einem Beruf als Frau“ eine Ausbildung zu machen.

In einem Unternehmen haben die Lehrlinge gemeinsam mit der Öffentlichkeitsabteilung einen eigenen Film gedreht, in dem junge Männer wie junge Frauen vorkommen und sie selbst auswählen konnten, was sie von ihrer Ausbildung zeigen wollen. Diese Aktion kommt laut eigenen Angaben „sehr gut an“, da die Jugendlichen den Film als „ihren“ Film sehen und über „ihre“ Medien bewerben, etwa über TikTok und Instagram.

Ein/e andere/r InterviewpartnerIn berichtete davon, dass sie sämtliche Prospekte, Folder, Marketingunterlagen und auch Jobinserate danach ausrichten, bewusst

Frauen zu zeigen und diese auch direkt zu adressieren – aber nicht als eigene „frauenspezifische“ Schiene, sondern als allgemeine Unternehmenslinie.

- Spezifische Überlegungen, wie Eltern (vor allem Mütter) davon zu überzeugen sind, dass eine Lehre in einem Industriebetrieb auch für ihre Töchter „passen“ kann: Da aufgrund des jungen Alters Entscheidungen häufig stark von den Eltern mitgetragen werden, wird hier aktiv das Gespräch gesucht. Die Gespräche dienen aber gleichzeitig umgekehrt auch dazu, die Eltern „anzusehen“, weil *„dies die Möglichkeit bietet, besser beurteilen zu können, ob die Jugendlichen von zu Hause unterstützt werden in der sehr, sehr schwierigen Zeit der Entwicklung“* (Interview Unternehmen 5). In einem der Betriebe wird auf „Mütter-Töchter-Gespräche“ gesetzt, in einem anderen wird zu Elterninfo-Abenden (derzeit digital) eingeladen:

„Die Mütter können sich dort erkundigen und tun das dann auch. Dabei bekommen wieder die Lehrlinge sehr viel Raum, um darüber zu sprechen, wie es ihnen in der Lehre geht. Und bei den Vortragenden haben wir auch einen großen Mädchenanteil. Sie sind also in dem ganzen Thema sehr stark integriert.“ (Interview Unternehmen 1)

- Während die meisten Aussagen bzw. Initiativen darauf abzielen, zu zeigen, dass Frauen in der Technik „normal“ sind, spricht ein Betrieb auch direkt die Differenzierung von „den anderen“ bzw. „der Masse der Mädchen“ an:

„Die Werbelinie dementsprechend auch auf Frauen auszurichten (...) Bei der Messe „Lehre und Beruf“ haben wir auch immer weibliche Lehrlinge als Role Models vertreten, die direkt mit den Eltern und den Schülerinnen ins Gespräch kommen können. (...) immer wieder die positiven Beispiele aufzuzeigen, wenn Mädels eine Freude haben an dem Beruf, der Betriebsluft, dem Außergewöhnlichem. Viele wollen sich da auch immer wieder differenzieren von der Masse der Mädels, die die klassischen weiblichen Lehrberufe wie Friseurin oder Verkäuferin wählen.“ (Interview Unternehmen 2)

Zusammenfassend können aus den Interviews vier Elemente als besonders zentral gesehen werden:

- Den potentiellen Bewerberinnen zeigen, dass es bereits andere junge Frauen in den Betrieben in den unterschiedlichen technischen Lehrberufen gibt.
- Die Ängste und Unsicherheiten der Eltern – hier werden vor allem die Mütter genannt – zerstreuen, wie es der Tochter in einem männerdominierten Umfeld ergehen mag.
- Den potentiellen BewerberInnen (weiblich wie männlich) die Ausbildung durch Schnuppertage näher bringen, damit sie sich tatsächlich etwas unter den Berufen vorstellen können – vor allem gemeinsam mit den (so vorhanden) bereits im Betrieb befindlichen weiblichen Lehrlingen als Role Models.
- „Frauen in die Technik“ nicht als „Extra-Folder“ bewerben, sondern immer „selbstverständlich“ überall zeigen sowie adressieren – am besten in direkter Zusammenarbeit mit den (weiblichen) Lehrlingen.

Wer von den InteressentInnen dann konkret als Lehrling ausgewählt wird, entscheidet sich bei den befragten Betrieben auf Basis von betriebsspezifischen Testungen und anhand der Beobachtungen während der Schnupperphasen. Auf mathematisches, räumliches und technisches Verständnis wird großer Wert gelegt, ebenso auf handwerkliches Geschick. Ein/e InterviewpartnerIn nannte auch die Überprüfung sozialer Kompetenzen und der Teamfähigkeit als Teil des Auswahlverfahrens. Auch Gespräche mit den Eltern werden als wichtige Entscheidungsgrundlage gesehen, um einschätzen zu können, ob die Jugendlichen von zu Hause „gut unterstützt“ sind. Da die Unternehmen hohe Übernahmequoten der fertig ausgebildeten Lehrlinge anstreben, werden die Auswahlprozesse für die Lehrausbildung sowie die Lehrausbildung an sich sehr ernst genommen.

10.3.2 Die Mühen der Ebene: Problemfelder adressieren statt die (weiblichen) Beschäftigten mit allem „allein“ zu lassen

Obwohl die befragten Betriebe bewusst junge Frauen akquirieren, sehen die InterviewpartnerInnen auch unterschiedliche, zumindest potentielle Problemfelder, mit welchen die jungen Frauen im Laufe ihrer Ausbildung bzw. ihrer späteren Berufstätigkeit aufgrund unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen sowie realer Problemlagen in den Betrieben konfrontiert sein können.

Während zwar „Kalender mit nackten Frauen“ mittlerweile „schon ewig nicht mehr“ in den Pausenräumen oder Hallen hängen und Fragen der Infrastruktur (ausreichend Toiletten, Umkleieräume etc.) zumindest in den hier beteiligten Betrieben gelöst sind, benannten die InterviewpartnerInnen, die aus ihrer Sicht „kritischen Felder“ eines männerdominierten Arbeitsumfeldes, welche sich zwar nach und nach, aber nicht schlagartig zum Positiven verändern lassen.

Angesprochen wird:

- eine männerdominierte Betriebskultur, die meistens am Bild des „rauen Umgangs“ festgemacht wird; in einem Interview wurde explizit das Thema sexuelle Belästigung angesprochen
- eine Arbeitsorganisation, die nicht oder nur wenig auf Menschen mit Betreuungspflichten eingestellt ist
- das „Generationen-Thema“ - sprich, dass „von der alten Garde“ nicht alle von dem Gedanken/der Tatsache „Frauen in die Technik“ überzeugt sind. Dies wurde aber als ein Thema bezeichnet, welches sich „auswächst“.

Besonders häufig wurden in den Interviews der „raue Umgangston“ sowie die schwierige Vereinbarkeit als Problemfelder angesprochen.

Für diese beiden Felder werden in den Betrieben unterschiedliche Lösungswege gesucht. Dass hier die Suche nach Lösungen überhaupt notwendig ist, verdeutlicht, dass diese Themen – zumindest derzeit – noch immer tatsächliche Hürden für den Verbleib von Frauen im Betrieb darstellen, aber auch der Aufnahme weiterer Frauen im Wege stehen. Gleichzeitig sind die befragten Unternehmen hier beispielgebend, da sie diese Problemstellungen aktiv angehen und nicht voraussetzen, dass sich die (weiblichen) Beschäftigten alleine „durchschlagen“ müssen. Im Folgenden sollen daher einige Lösungsansätze vorgestellt werden:

- In einem der Betriebe wurden „Frauenworkshops“ abgehalten, „um mit Frauen darüber zu diskutieren, wie es ihnen in dieser Männerwelt geht“ (Interview Unternehmen1). Dieses Beispiel ist insofern spannend, als aus der näheren Beschreibung der Workshops eine große Bereitschaft abgelesen werden kann, dass sich die weiblichen Beschäftigten hier aktiv einbringen, sowie gleichzeitig auch eine große Bereitschaft von betrieblicher Seite, auf die identifizierten Problemlagen einzugehen und Änderungen zu initiieren. Die daher etwas längere Passage an Zitaten gibt hier einen guten Einblick:

„Im Produktionsumfeld ist schon des Öfteren ein rauer Ton an der Tagesordnung, wo vielleicht auf die Frauen nicht so Rücksicht genommen wird. Wir haben da versucht, Maßnahmen abzuleiten, dass sich gerade in der mechanischen Fertigung, der Montage oder in der Logistik dieser Umgang verändert, (dass) es ganz wichtig ist, Frauen gleichwertig zu behandeln und auch Frauen in Führungspositionen zu bekommen.“

Wir machen zuerst einmal die Führungskräfte auf diesen Umstand aufmerksam und schauen, dass diese Frauen fördern, um sie auch in andere Positionen zu bekommen. Wir haben nämlich sehr wenig Frauen als Vorarbeiterinnen zum Beispiel. Auch

weil sie es sich selber nicht zutrauen, weil Frauen nach wie vor ihre Talente unter den Scheffel stellen oder sich selber zu wenig gut einschätzen. Da muss man Vorbilder schaffen und das ist alles am Laufen. Wir haben jetzt einen Workshop in der mechanischen Fertigung gehabt, wo wir sehr viele Maßnahmen abgeleitet haben. Da merkt man, dass Frauen sensibler sind, aber auch Dinge viel leichter zur Sprache bringen. Unstimmigkeiten kommen bei diesen Workshops bei Frauen viel eher heraus als bei Männern.

Von den Führungskräften ist da eine gewisse Betroffenheit. Und natürlich auch eine Veränderungsbereitschaft. Denn das Arbeitsumfeld soll natürlich für alle gut sein. Man merkt schon auch, dass Frauen einen Einfluss im Produktionsfeld haben, was Umgangston oder Benehmen betrifft. Es muss sich ein bisschen verändern, wenn eine Frau dabei ist. Das beeinflusst das Ganze schon positiv.“ (Interview Unternehmen1)

- Auch in einem anderen Betrieb wurden Workshops mit weiblichen Beschäftigten abgehalten. Hier stellte die interviewte Unternehmensvertretung fest, dass jene Frauen, die sich für Berufe in der Männerwelt bewerben, mit einem gewissen „Umgangston schon sehr viel früher in Kontakt sind. (...) Die Männerwelt an sich ist jetzt insofern nichts Schockierendes“ (Interview Unternehmen 2). Allerdings wurde hier das Thema „sexuelle Belästigung“ und eine Weiterentwicklung des Umgangs damit angesprochen. Aus Sicht anderer Studien (Bergmann, Danzer, et al., 2017) kann bestätigt werden, dass für junge Frauen in technischen Berufen die Betroffenheit von sexueller Belästigung ein großes Thema ist und alle Maßnahmen, die seitens der Unternehmensleitung hier gesetzt werden, sehr wichtig sind. Zumeist wird so getan, als sei dies kein Thema – ein Zugang, der derartige Praktiken implizit unterstützt. Dass in einem Interview expliziter Handlungsbedarf hierzu angesprochen bzw. genannt wurde und dass sich Frauen hierzu austauschen können, kann als erster Schritt zu einem anderen Umgang damit gesehen werden. Gleichzeitig zeigt es auch Problemlagen auf, die oft hinter der Formulierung „rauer Umgangston“ versteckt werden.
- In einem dritten Betrieb hält man wenig von Workshops, da diese – wenn nicht sehr gut gemacht – oft das Gegenteil bewirken würden (Widerstand gegen „mehr Frauen“). Es wird jedoch ein gemeinsames „natürliches Wachsen“ unterstützt, auch mit Elementen spezifischer Frauenförderung:

„Wenn es schon in der Lehre eine Vermischung von jungen Männern und jungen Frauen gibt, dann gibt es da ein natürliches Wachsen, eine natürliche Beziehungsentwicklung. Wenn es dann darum geht, dass die jungen Frauen in die Betriebe kommen und dort dementsprechend begleitet werden, entwickelt sich in diesem Bereich ein spezielles Klima, wo man positive Erfahrungen macht.

So setzt man eine Zelle die, wenn man sie entsprechend begleitet, immer größer wird.

(...) Dafür braucht es auch Führungskräfte, die ambitioniert sind, Frauen einzusetzen und gut zu begleiten. Das ist sicher nichts, was man mit einem Workshop initiieren kann.“ (Interview Unternehmen 2)

Hier wird sozusagen „mit Druck von oben“ versucht, auf die Führungskräfte einzuwirken, damit diese junge Frauen fördern. Zusätzlich wird der (durchwegs männliche) Betriebsrat einbezogen, dies zu unterstützen.

„Gleichzeitig positive Beispiele kommunizieren, wo Frauen gewirkt haben und was sie bewirkt haben. Wo sie einen technologischen Fußabdruck hinterlassen haben. Auf den verschiedensten Ebenen mit positiven Beispielen arbeiten.“ (Interview Unternehmen 2)

- In zwei Interviews wurde betont, dass insgesamt ein „nicht-adäquater“ Umgangston vermieden wird und keine „speziellen Regeln für Frauen“ aufgestellt werden.

„Wir akzeptieren auch nicht, dass Männer untereinander mit dem Schraubenschlüssel aufeinander losgehen oder sich unflätigst beschimpfen oder rassistische Bemerkungen abgeben. (...) Wenn man da nicht von Vornherein klare Regeln definiert, dann geht man sowieso unter.“ (Interview Unternehmen 3)

Allerdings wird durchaus beobachtet, dass es je nach Abteilung unterschiedliche Nuancen gibt, wie miteinander umgegangen wird.

Auch in einem zweiten Betrieb wurde davon berichtet, dass insgesamt auf ein wertschätzendes Betriebsklima geachtet wird:

„Wir tolerieren keinen rüden Umgangston, weder gegenüber Frauen noch gegenüber Männern. Generell ist es was, was bei uns keine Akzeptanz findet. (...) Das ist vielleicht auch eins der Vorurteile, mit denen produzierende Unternehmen zu kämpfen haben.“ (Interview Unternehmen 4)

In diesem Unternehmen werden keine höheren Drop-Out-Quoten von Frauen im Vergleich zu Männern beobachtet: *„Wenn wir die Frauen mal da haben, in technischen Berufen, dann bleiben die auch“ (Interview Unternehmen 4).*

Neben der Frage, wie Frauen in einem männerdominierten Umfeld gestützt bzw. das Umfeld geändert werden kann, nannten die betrieblichen VertreterInnen „Schwangerschaft“ und „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung“ als zentrale Themen, welche einerseits junge Frauen (und vor allem deren Eltern) zögern lassen, in bestimmte Berufsfelder einzusteigen, andererseits wird es auch umgekehrt als schwieriges Thema in dem männerdominierten Feld angesprochen: Vor allem überall dort, wo es Schichtarbeit gibt, wird dies unter dem Aspekt der Vereinbarkeit als „schwierig“ beschrieben.

Bis auf einen Betrieb wurde in allen Interviews angesprochen und auch klargemacht, dass Vereinbarkeit ein „Frauenthema“ ist. Auf die Nachfrage der InterviewerInnen, ob Schichtarbeit nicht auch für Männer mit Betreuungspflichten schwierig sei, kam als Antwort: „Nein, das ist noch nie Thema gewesen“.

In dem „Ausnahmeinterview“ wurde einerseits angesprochen, dass Männerkarenz „mehr und mehr“ wird, auch wenn diese *„noch nicht der Hit der Saison“* ist (Interview Unternehmen 3) sei. Zudem wurde insgesamt ein entspannter Umgang mit Mutterschutz, Karenz und Wiedereinstieg im Unternehmen beschrieben bzw. von spezifischen Initiativen berichtet. So wurde etwa angesprochen, dass während der Karenzzeit eine geringfügige Beschäftigung angeboten wird, um die karenzierten MitarbeiterInnen an den Betrieb zu binden und um zu gewährleisten, dass diese *„nicht von den Chefs vergessen werden, wenn sie nach 1 ½ Jahren wieder vor ihm stehen“* (Interview Unternehmen 3). Zudem gibt es eine Krabbelstube.

„Wenn man weiß, dass es da Betreuung gibt, hilft das natürlich auch. Der Großteil derer, bei denen die Kinder in der Krabbelstube sind, sind übrigens bei uns Männer. Was Arbeitszeit anbelangt, ist es ja in der Zwischenzeit auch ein relativ freies Leben geworden.“ (Interview Unternehmen 3)

Von Vorteil für dieses Unternehmen ist, dass die Produktion nicht in Schichtbetrieb läuft. Für einen Produktionsbetrieb bemerkenswert ist, dass es Gleitzeit auch in der Produktion gibt.

„Bei unseren Facharbeitern gibt es eine kleine Gleitzeit, die müssen nicht um Punkt 6:00 da sein und können sich ihren Tag eigentlich relativ selbstständig einteilen. Und haben eine interessante und schöne Aufgabe dabei. Aber, naja...“ (Interview Unternehmen 3)

In den anderen Interviews wurde die Frage von „Schwangerschaft“ oder „Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit“ klar als Frauenthema gesehen bzw. eigentlich als „Frauenproblem“ beschrieben.

„Aber das sind eigentlich die häufigsten Themen: Wie geht man damit um, wenn eine Frau Mutter wird?“ (Interview Unternehmen 2)

Hier wird die teilweise problematische Situation „aufgrund der Schutzgesetze“ angesprochen: Aufgrund der Gesetzeslage ist ein Weiterarbeiten während der Schwangerschaft auf den Produktionsarbeitsplätzen nicht immer möglich. Während „ein/ zwei

Frauen“ vorübergehend im Büro oder auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, wurde dies als mit steigender Anzahl weiblicher Mitarbeiterinnen und damit potentieller Mütter „immer schwieriger werdend“ angesprochen.

Vor allem aber wird die Notwendigkeit der Schichtarbeit als schwierig für etwaige Vereinbarkeitswünsche gesehen, selbst wenn versucht wird, hier Abhilfe zu schaffen:

Die befragten Unternehmen setzen hier auf unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten: Zwei größere Unternehmen haben nach anfänglichen Schwierigkeiten – nicht zuletzt aufgrund der Unternehmensgröße – mittlerweile neue Möglichkeiten gefunden.

In einem Unternehmen stellt es sich folgendermaßen dar:

„Jetzt ist es eher so, dass in der Phase der Familiengründung geschaut wird, dass man in dem betrieblichen Umfeld dafür Sorge tragen kann, dass es Schichtmodelle gibt, die familienfreundlicher sind. Dass eher Tagschicht angeboten werden kann. Da geht es auch immer um die richtige Gewichtung im Einsatz zwischen Mann und Frau²⁵.“ (Interview Unternehmen 2)

In einem zweiten Unternehmen gibt es „Teilzeitschichten“, welche die Vereinbarkeit erleichtern.

Ein drittes Unternehmen jongliert derzeit damit, dass die Rückkehrerinnen in anderen Bereichen (ohne Schicht) eingesetzt werden, befürchtet allerdings, dass es schwierig werden könnte, wenn noch mehr Frauen andere Arbeitsplätze brauchen, weil es nicht so viele „Ausweichmöglichkeiten“ gibt. Eine Änderung der Schichten wird wiederum aufgrund der zu geringen „kritischen Masse“ als problematisch gesehen.

Das vierte Unternehmen versucht, über umfangreiche Information dem Thema „Schichtdienst“ die Schwere zu nehmen. Es wird auf Gastgewerbe und Pflege verwiesen, wo es auch Schicht- und Wochenenddienste gibt, dies aber auch Vorteile mit sich bringen kann, wenn die Schichten gut eingeteilt sind und langfristig mit dem Partner abgestimmt sind.

„Aber diese Berufe sind oft tendenziell attraktiver für viele Jugendliche, warum auch immer. Sie sind schlechter bezahlt, man hat mehr psychischen Stress, glaub ich mal, und das können viele nicht einordnen. Und an dem muss man arbeiten, es geht einfach um Information und zwar so ehrlich und so offen, wie möglich.“ (Interview Unternehmen 4)

10.3.3 Schule als Stolperstein und Hoffnung auf mehr Kooperation zwischen Bildungs- und Arbeitswelt

In allen Interviews wurde die Sorge angesprochen, dass Schulen die Jugendlichen nicht mehr (richtig) auf einen handwerklich-technischen Beruf vorbereiten. Unter anderem durch die Streichung von Fächern wie „Geometrisches Zeichnen“ (bzw. dessen Integration in die Mathematik) – dies wird explizit von fast allen erwähnt – bzw. durch die sinkende Bedeutung einer praktisch-technischen Vermittlung von für technische Ausbildungen wichtigen Grundlagen, kämen immer weniger Jugendliche auf die Idee, derartige Ausbildungen in Angriff zu nehmen und/oder hätten immer weniger die nötigen Grundlagen dazu (unabhängig vom Geschlecht).

„Derzeit ist es eher so, dass wir gerade bei dem Thema Mathematik und technisches Zeichnen – was es ja gar nicht mehr im Lehrplan gibt – große Defizite bemerken. Teilweise müssen wir das schon im Lehrbetrieb mit Nachhilfeunterricht kompensieren. (...) Man tut sich als Arbeitgeber sehr schwer am Ende der Schulbildungskette.“ (Interview Unternehmen 2)

²⁵ Diesen Ausführungen liegt die Annahme zu Grunde, dass Männer keine Betreuungspflichten anmelden und daher die Wünsche der Frauen mit Betreuungspflichten nach Tagesschichten ausgleichen.

Aber auch demotivierende Lehrkräfte wurden angeführt, die den SchülerInnen insbesondere die Freude und das Interesse an Mathematik bzw. an den für technische Berufe wichtigen Fächer nehmen:

„Wenn man fragt, vor welchen Schularbeiten sich die Kinder fürchten, kommt Deutsch und Englisch selten vor, aber Mathematik ist immer noch das große Schreckgespenst“ (Interview Unternehmen 3)

Insgesamt wurde der geringe Fokus auf technischen Fächern und auf der Möglichkeit, bereits in der Volksschule zu experimentieren, kritisiert – auch unter einem mädchen-spezifischen Blickwinkel:

„Es muss bald damit angefangen werden, dass Mathematik oder naturwissenschaftliche Ausbildungen für Mädchen überhaupt kein Hindernis sein dürfen. Und da muss man meiner Meinung nach schon in den Volksschulen anfangen, (dass man) dort Mädchen fördert und schon mehr Technik hineinbringt. Man darf auch die Informatik nicht vergessen, es sind nach wie vor wenig Frauen, die programmieren.“ (Interview Unternehmen1)

Inwiefern die neuen technischen Mittelschulen hier einen Beitrag leisten können, wird von manchen noch mit einiger Skepsis erwartet („es gibt pausenlos so viel Neues in dem Sektor“), von anderen jedoch auch durchaus hoffnungsvoll gesehen, da hier Mädchen wie Burschen eine gute Startbasis bekommen könnten und es ja oft „diese Selbstverständlichkeit“ ist, „die uns fehlt“.

Neben der Kritik an der – aus Sicht der Unternehmen – immer schlechteren Vermittlung von für die Industrie wichtigen Kompetenzen und Fachbereichen wurde vor allem angesprochen, dass die Lehrkräfte zu wenig über die Industrieberufe bzw. den Arbeitsmarkt generell wissen.

„Aber was sicher auch noch stärker bearbeitet werden sollte, ist tatsächlich auch die Aufklärung in der Lehrerschaft. Dort wo erste Berufsbildung passiert, also in der Unterstufe, sollte man die Lehrer noch besser darüber aufklären, was für attraktive Möglichkeiten es außerhalb des klassischen weiterführenden Schulbetriebs noch alles gibt.“ (Interview Unternehmen 2)

„Es wäre interessant, wenn die Schulen mehr positive Stimmung verbreiten können.“ (Interview Unternehmen 3)

Ein Wunsch ist daher, dass es mehr Möglichkeiten geben soll „Entwicklungsmöglichkeiten, die es in Betrieben für technische Berufe gibt, vorzustellen“ (Interview Unternehmen 2).

Interessanterweise wurde in den Interviews nicht angesprochen, dass die Schulen vor allem junge Frauen von technischen Lehrberufen „abhalten“ würden, sondern junge Menschen generell.

„Ich hab manchmal das Gefühl, dass es zwei Parallelwelten sind fast in Österreich (...) grad im Bereich dieser ersten Berufsorientierungsphase, der Zwölf-, Dreizehn-, Vierzehnjährigen, wo die vor einer Entscheidung stehen (...) dass die dafür sorgen, dass sich ein Dreizehn-, Vierzehnjähriger klar ist, „was hab ich für Möglichkeiten?“, „Was davon entspricht meinen Stärken und meinen Interessen und was nicht?“ Einfach da, dieses Spektrum viel mehr aufzuspannen, das glaub ich, ist wichtig“ (Interview Unternehmen 4)

Es wurde eine bessere bzw. vor allem institutionalisierte Kooperation zwischen den Betrieben und den Schulen vorgeschlagen. Derzeit gebe es gute einzelne Kooperationen, die auf dem Engagement einzelner Betriebe bzw. engagierter DirektorInnen und Berufsorientierungslehrkräfte beruhen, aber wenig institutionalisierten Austausch, damit sich die Lehrkräfte bzw. in weiterer Folge die SchülerInnen vorstellen können, wie sich die Arbeitswelt gestaltet. Dies wird auch darauf zurückgeführt, dass viele Lehrkräfte selbst nicht außerhalb der Schule bzw. des Studiums gearbeitet hätten.

„Ich glaub, dass man an einem Punkt ansetzen könnte, im Rahmen der Berufsorientierung in einer Mittelschule oder in den Gymnasienunterstufen, wo das, glaub ich, noch viel mehr etabliert werden muss. Zu sagen: Was arbeiten denn Leute in

Österreich? Es gibt einen öffentlichen Sektor, es gibt Branchen: Handel, Dienstleistung, Tourismus, Industrie, Gewerbe, was auch immer. „Was tun die Leute da eigentlich?““ (Interview Unternehmen 4)

Hier (in der schulischen Berufsorientierung) sollte besonderer Bedacht auf technische Berufe genommen werden, da diese noch häufiger ausgeblendet würden als andere Berufe. Es müsse auch bei Lehrkräften Überzeugungsarbeit geleistet werden, dass *„technische Berufe für alle spannend und wichtig sind, für junge Männer, wie für junge Frauen gleichermaßen“* (Interview Unternehmen 4).

Nachdem Unternehmen und deren Vertretung (Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer) für viele schulische VertreterInnen per se bereits verdächtig seien, wurde angeregt, dass es noch mehr Kooperation zwischen AMS, Unternehmen und Schulen geben sollte, die vom AMS geleitet werden.

10.3.4 Was noch hilft: Mehr Frauen auf allen Ebenen

Last but not least wurde in den Interviews die Hoffnung (bzw. der Wunsch) geäußert, dass vor allem „Frauen wiederum mehr Frauen anziehen“.

Dazu bräuchte es mehr Frauen auf allen Ebenen. Ein/e InterviewpartnerIn verwies auf das Fallbeispiel „Infineon“, wo eine Frauenquote auf allen Ebenen angestrebt wird, seit eine engagierte Frau dort als CEO beschäftigt ist.

Aber auch aus den eigenen Unternehmen wurde berichtet, dass es bereits mehr weibliche Führungskräfte gibt.

Da „dickaufgetragene“ Versprechen ohne Realität dahinter wenig bringen, hilft es nicht, nur am Image zu arbeiten – wiewohl auch das als wichtige Strategie gesehen wird –, sondern es ist wichtig, entsprechende Realitäten zu schaffen. Dabei wird es in einem ersten Schritt zwar als wichtig angesehen, weibliche Lehrlinge zu rekrutieren; schrittweise sollten diese jedoch auch in höhere Positionen kommen, beispielsweise als Vorarbeiterinnen und/oder Ausbilderinnen:

„Wir machen zuerst einmal die Führungskräfte auf diesen Umstand aufmerksam und schauen, dass diese Frauen fördern, um sie auch in andere Positionen zu bekommen. Wir haben nämlich sehr wenig Frauen als Vorarbeiterinnen zum Beispiel. Auch weil sie es sich selber nicht zutrauen, weil Frauen nach wie vor ihre Talente unter den Scheffel stellen oder sich selber zu wenig gut einschätzen. Da muss man Vorbilder schaffen und das ist alles am Laufen.“ (Interview Unternehmen1)

Die Schaffung von Role Models in allen Positionen wurde von den Interviewten als zentrales Anliegen formuliert.

Von den InterviewpartnerInnen wurde im Rahmen dieser Erhebung – wie auch in vielen anderen Studien – immer wieder hervorgehoben, dass die Präsenz von (jungen) Frauen sich sehr positiv im Unternehmen auswirkt. Genannt wurden die positiven Auswirkungen auf das Betriebsklima, die Erfahrung, dass es keine (oder weniger) Schwierigkeiten mit „Rauswürfen“ aus dem Internat oder Problemen mit der Berufsschule gibt etc.

„Es gibt keine weiblichen Lehrlinge, denen mit Rauswurf gedroht wird, weil sie ihre Mitschüler bedrohen oder beschimpfen. Sie kommen auch nicht am Montag betrunken in die Arbeit. Es ist problemloser im Umgang. Sogar manch alter Meister, der am Anfang skeptisch war, hat gesagt, dass die Damen super sind. Und topmotiviert.“ (Interview Unternehmen 5)

„Aber auch um eine gute Durchmischung der Geschlechter zu haben, weil Frauen zu einem ganz anderem Arbeitsklima beitragen. In den technischen Berufen wäre es natürlich schön, wenn es mehr Frauen geben würde, damit sich auch die Auswahl verbessert.“ (Interview Unternehmen1)

„Und ich gehe davon aus, dass uns die weiblichen Lehrlinge bleiben. Wir haben auch in der Produktion sehr gute Erfahrungen gemacht, wenn wir sie übernommen haben. Lehrlinge rotieren ja dann durch die Abteilungen durch und manche möchte keiner haben. Aber die Mädchen werden dann meistens gerne genommen.“ (Interview Unternehmen 5)

Zudem wurde von dem/r InterviewpartnerIn angemerkt, dass die Entscheidung für eine Lehre von jungen Frauen oft vergleichsweise „viel bewusster“ getroffen wird:

„Diese bewusste Entscheidung, sich das anzusehen, kenne ich eigentlich von den männlichen Lehrlingen nicht. Die machen das, weil der Papa es gesagt hat oder sie jemanden kennen, der hier arbeitet. Diese Erfahrung spricht für die Damen.“ (Interview Unternehmen 5)

10.3.5 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Die geführten Interviews verdeutlichen, dass noch viel am „Image“ von handwerklichen/technischen Berufen bzw. der potenziellen ArbeitgeberInnen gedreht wird und werden muss, um diese für junge Frauen (und junge Männer, die sich auch nicht mehr in Scharen bewerben) attraktiv zu machen. Auch die interviewten Unternehmen nehmen wahr, dass Berufe in ihrem Feld „männlich“ geprägt sind, ebenso wie das Arbeitsumfeld an sich.

Die VertreterInnen der Betriebe nannten in den Gesprächen generell viele Aktivitäten zur Bewerbung ihrer Lehrberufe und zur Akquise „guter“ Lehrlinge – wobei sie in diese Aktivitäten die Suche nach bzw. den Fokus auf weibliche Lehrlinge integrieren. Es wurde angesprochen, dass die Sichtbarkeit von weiblichen Lehrlingen und deren Einsatz bei der Akquise zukünftiger (weiblicher) Lehrlinge bzw. der Überzeugung der Eltern eine wichtige Rolle spielt. Dies erfolgt nicht unbedingt als eigene „Frauenschiene“, sondern integriert, um hier „selbstverständlicher“ mit dem Thema umzugehen. Die Vermittlung der Sinnhaftigkeit eines Berufes oder dessen Beitrag etwa zur Nachhaltigkeit wurde ebenfalls als ein Anknüpfungspunkt für die „Generation Greta“ genannt.

Kritik wurde vor allem am Bildungssystem geübt, welches die für Industrieberufe notwendigen Kompetenzen ausdünne und insgesamt zu wenig Einblick in die Arbeitswelt vermittele bzw. stark auf weiterführende Schulbildungen, nicht aber auf eine Lehre vorbereite. Eine stärkere und institutionalisiertere Kooperation wird gewünscht; derzeit fußen die Kontakte zu regionalen Schulen auf dem Engagement Einzelner.

Teil IV: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: „Frauen in technische Ausbildungen und Berufe?“ – mögliche Ansätze und Interventionen

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: „Frauen in technische Ausbildungen und Berufe?“ – mögliche Ansätze und Interventionen

11.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Der österreichische Arbeitsmarkt ist trotz vielfältiger Maßnahmen – auch seitens der Arbeitsmarktpolitik – in einem hohen Ausmaß geschlechtsspezifisch segregiert. Vor diesem Hintergrund hat das AMS Oberösterreich eine Studie in Auftrag gegeben, welche die Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen zum zentralen Forschungsthema macht. Vorrangiges Ziel war es dabei, wissenschaftliche Befunde zusammenzutragen sowie die Erfahrungen relevanter AkteurInnen (BeraterInnen, Unternehmen, Schulpersonal, junge Frauen in technischer Ausbildung) in Bezug auf die Berufswahl von jungen Frauen systematisch zu sammeln. Damit soll eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des AMS Oberösterreich geschaffen werden.

Eine geschlechtsspezifische Ausbildungsstruktur schlägt sich in einer geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstruktur nieder

Die Analyse der Statistik zur Ausbildungsstruktur zeigt, dass die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt laufend durch das Ausbildungsverhalten junger Menschen reproduziert wird. In technikbezogenen schulischen Ausbildungsrichtungen auf allen Ebenen (Berufsschule, berufsbildende mittlere Schule, berufsbildende höhere Schule) lässt sich feststellen, dass junge Frauen stark unterrepräsentiert sind. In Oberösterreich ist diese Segregation noch etwas stärker ausgeprägt als im österreichischen Durchschnitt. Auch liegt der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren auf einem stabilen Niveau. Leicht positiv entwickelt hat sich jedoch der Frauenanteil in tertiären Ausbildungen (Informatik und Kommunikationstechnologie; Ingenieurwesen; verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe). Darin drückt sich auch ein anderes Berufswahlverhalten bei jungen Frauen aus: Technische Ausbildungen werden eher erst nach der Sekundarstufe II (v.a. AHS) gewählt.

Theoretische Ansätze: Berufswahl als einen komplexen Entscheidungs- und Entwicklungsprozess verstehen – Geschlecht als wichtiger Faktor

In der Forschungsliteratur ist das Thema Berufswahl – insbesondere auch bei jungen Frauen – in den letzten 20 Jahren von verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen umfangreich bearbeitet worden. Geleitet wird die Forschung dabei von einem fundamentalen Verständnis, dass es sich beim Berufswahlverhalten bzw. bei der Berufsorientierung, um einen komplexen, lebenslangen (Entwicklungs-)Prozess handelt, in dem nicht nur individuelle Interessen und Bedürfnisse, sondern auch die soziale Umwelt sowie erworbene Sozialisations- und Lebenserfahrung zusammenwirken. Es gibt daher nicht nur einen Einflussfaktor, sondern eine Vielzahl relevanter Aspekte, welche die Berufswahl zu einem höchst individuellen Prozess machen.

Der Kategorie „Geschlecht“ kommt nach Gottfredson (2005) dabei eine bedeutende Rolle zu: Bei der Berufswahl geht es häufig auch darum, den Geschlechtstyp eines

Berufes (Stereotype, Zuschreibungen, Image etc.) mit dem individuellen Selbstbild der jeweiligen Person in Übereinstimmung zu bringen. Der Ansatz des „Doing Gender“ (West & Zimmerman, 1987) kann dabei helfen zu verstehen, wie Interessen und individuelle Selbstkonzepte entlang von geschlechtsspezifischen Zuschreibungsprozessen entwickelt werden, d.h. wer was zu leisten hat und wofür sich jemand interessiert. Auf diese Weise werden weibliche/männliche Konnotationen in unterschiedlichen Berufen laufend reproduziert, was sich auch auf die Entwicklung des individuellen Selbstbildes auswirkt und Berufswahlentscheidungen beeinflusst. Insbesondere im Bereich der technischen Berufe lassen sich solche Prozesse der Vergeschlechtlichung wissenschaftlich gut rekonstruieren.

Literaturbasierte Handlungsempfehlungen in drei ausgewählten Interventionsfeldern: Schule, AMS und Unternehmen. Differenzierte und vielfältige Handlungsoptionen

Auf Basis der Literaturanalyse wurden drei Interventionsfelder identifiziert und dazu jeweils Handlungsempfehlungen aus der Literatur und dem bisherigen empirischen Forschungsstand abgeleitet (entsprechende Good-Practice-Beispiele werden detailliert im vorliegenden Bericht dargestellt).

Schule: Zentrale Empfehlungen für dieses Interventionsfeld sind etwa: die Umsetzung von aktiven Programmen, in denen junge Frauen technisch-berufliche Handlungen und Aufgaben selbst ausprobieren sowie technische Kompetenz entwickeln können; Einbindung von weiblichen Rollenvorbildern aus technischen Berufen; Genderkompetenz bei der Umsetzung von Berufsorientierungsmaßnahmen; Beginn von Orientierungsmaßnahmen so früh wie möglich (z.B. bereits im Kindergarten).

AMS: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten sich auf ein gutes Schnittstellenmanagement zwischen Schule, arbeitsmarktpolitischen Programmen und Betrieben richten, Kompetenzzentren mit der Zielgruppe „junge Frauen“ forciert und Informations- und Beratungsangebote mit Blick auf eine gendersensibilisierte Perspektive weiter ausgebaut werden.

Unternehmen: In Hinblick auf Unternehmen gilt es, vor allem eine langfristige Strategie zur Rekrutierung von jungen Frauen zu entwickeln – etwa über Schnuppertage, Praktikumsplätze oder die Teilnahme an aktiven Programmen mit dem Ziel, junge Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Entscheidend ist aber auch eine geschlechtssensible Gestaltung des unternehmensinternen Umfeldes (familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen etc.).

Empirische Erhebungen bei den zentralen AkteurInnen: Umsetzung eines Mixed-Method-Ansatzes

Um Erfahrungen der AkteurInnen im Kontext des Berufswahlverhaltens von jungen Frauen empirisch systematisch zu erheben, wurden je nach Zielgruppe unterschiedliche Erhebungsmethoden eingesetzt: Bei der Zielgruppe der BeraterInnen (AMS-BeraterInnen und Nicht-AMS-BeraterInnen) erfolgte eine teilstandardisierte Online-Befragung. Mit jungen Frauen in einer technischen Ausbildung im Rahmen eines AMS Projektes wurde ein Workshop durchgeführt. Qualitative Interviews wurden mit UnternehmensvertreterInnen sowie weiteren AkteurInnen im Kontext der Berufsorientierung (ExpertInnen, Lehrkräfte) geführt. Die Erhebung konzentrierte sich auf Zielgruppen in Oberösterreich.

Befragung von BeraterInnen: Der Beratungsalltag steht im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Realität; hohes Weiterentwicklungspotenzial

Die Befragung von BeraterInnen (n=59) als wesentliche AkteurInnen im Berufsorientierungsprozess von jungen Frauen ergab eine Reihe von interessanten empirischen Befunden:

- Ein hoher Anteil der jungen Ratsuchenden kommt gemäß der Befragungsergebnisse bereits mit einem konkreten Berufswunsch bzw. einer Berufsvorstellung zur Beratung. Eine Berufswahl im technischen Bereich wird bei jungen Männern meist von selbst thematisiert, bei jungen Frauen werden Anstöße im Bereich von technischen Berufen hingegen meist von den BeraterInnen gegeben, die von der Mehrheit der jungen Frauen zumindest als neutral aufgenommen werden.
- Nach Einschätzung der befragten BeraterInnen gibt es ein großes Spannungsfeld zwischen Anspruch und Realität, wenn es darum geht, junge Frauen bei der Berufswahl in Bezug auf technische Berufe zu stärken. Dies betrifft vor allem die Bereiche eigenverantwortliche Gestaltung des Berufsweges, Sichtbarmachung von technischen Fähigkeiten und Kompetenzen, Reflexion konkreter Berufswünsche und Erwartungen sowie die Verwendung von Anschauungsmaterial/Websites/Role Models. Eher werden Ansprüche in der Realität eingelöst, wenn es um eine grobe Erstorientierung geht wie bei der Orientierung über Berufe und Berufsbilder im Allgemeinen, bei Weiterverweisen auf weitere Beratungseinrichtungen oder bei Vorbereitungen auf allgemeine Bewerbungen.
- Dieses Spannungsfeld spielt auch bei weiteren Ergebnissen eine Rolle. Während die allgemeinen AMS-Angebote zur Berufsorientierung sehr bekannt sind und auch häufig eingesetzt werden (wenig überraschend von AMS-BeraterInnen häufiger als von Nicht-AMS-BeraterInnen), sind aber gleichzeitig Maßnahmen für junge Frauen und Technik vergleichsweise weniger bekannt, etwa die Technik-Rallye oder Clevere Girls. Von den befragten BeraterInnen wird hier v.a. angeregt, die AMS-Instrumente transparenter und übersichtlicher zu gestalten, Kontakte zu Betrieben zu stärken (z.B. Betriebslisten) oder aber auch verstärkt Kurse mit Technikbezug zu entwickeln.
- Nur eine Minderheit der BeraterInnen verwendet im Beratungskontext standardisierte Kompetenzfeststellungen im Bereich der Technik. Es wird größtenteils auf Beratungserfahrung oder das Bauchgefühl bei der Einschätzung der Technikkompetenzen von Ratsuchenden zurückgegriffen. Dazu wurde in den Interviews noch geäußert, dass dies im Beratungskontext nicht vorgesehen sei, es keine praxistauglichen Instrumente dazu gebe oder überhaupt die Ausbildung für eine standardisierte Kompetenzfeststellung fehle.
- Entsprechend zu den wahrgenommenen Defiziten in ihrem bisherigen Beratungsalltag wünschen sich die BeraterInnen vom AMS, dass vermehrt Räume und Möglichkeiten zu schaffen wären, in denen junge Frauen Technik selbst ausprobieren, ein eventuelles Interesse festigen und ihr Selbstbewusstsein stärken können. Auch sollten Role Models stärker im Zuge des Berufsorientierungsprozesses sichtbar gemacht werden (z.B. Frauen in technischen Berufen, die ihre Geschichte erzählen). In diesen Dimensionen wird auch das größte Potenzial für Weiterentwicklung gesehen.
- Die Mehrheit der BeraterInnen verfügt nach Eigenauskunft über eine Ausbildung in Genderkompetenz. Weiterbildungsbedarf bestehe aber vor allem darin, als BeraterIn selbst mehr Einblick in technische Berufsbereiche zu bekommen, um

realistischere Einschätzungen gegenüber Ratsuchenden abgeben zu können (z.B. Betriebsbesichtigungen, betriebliche Erkundungen).

Interviews mit ExpertInnen und PraktikerInnen: Exploration von Technik als Maßnahme in Schulen forcieren

- Eine schulische Auseinandersetzung mit Technik kann nicht nur im Rahmen der Berufsorientierung erfolgen, sondern es gibt auch in anderen Unterrichtsgegenständen Möglichkeiten, sich mit Technik auseinanderzusetzen. Als Beispiel wurde etwa der Werkunterricht angeführt, wenn dieser für Mädchen und Buben gut gestaltet ist.
- Aus Sicht der Schule sind insbesondere monoedukative Maßnahmen gut geeignet positive Technikerfahrungen für junge Frauen zu ermöglichen. So nehmen junge Frauen durch Programme wie den Girls' Day oder die Technik-Rallye sehr häufig positive Erfahrungen mit. Dieses Angebot, das gut angenommen wird, sollte daher aus Sicht der interviewten Personen ausgebaut werden.
- Eine gute Vernetzung zwischen Schulen und Betrieben wird als wichtige betrachtet und positiv bewertet. Inwiefern es bereits gute Vernetzungen gibt, ist von der Struktur der Betriebe und stark von der jeweiligen Region abhängig. Nach Beobachtung der Interviewten ist die Motivation für junge Frauen in Bezug auf Technikberufe besonders groß, wenn Betriebe weibliche Role Models einsetzen (z.B. bei Schulbesuchen oder Schnuppertagen).
- Abermals betonten die InterviewteilerInnen, dass die Möglichkeit technische Tätigkeiten auszuprobieren – im Idealfall direkt im Betrieb – eine sehr wirksame Methode sei, um junge Frauen für einen Beruf in der Technik zu interessieren. Häufig würden dadurch positive Erfahrungen gewonnen, die in weiterer Folge in die Berufswahlentscheidung einfließen. Auf diese Weise können stereotype Vorstellungen durch die berufliche Realität korrigiert werden. Dies setze aber auch eine entsprechende Unternehmenskultur bei den Betrieben voraus. Gleichzeitig können solche Erfahrungen auch Ausgangspunkt für die Reflexion von rollenspezifischen Vorstellungen in der Berufswelt sein.
- Der Einfluss des familiären Hintergrunds auf die Berufswahl wird als sehr stark wahrgenommen. Gerade bei sehr verfestigten Rollenvorstellungen innerhalb der Familie gelingt es SchülerInnen kaum, aus den tradierten Mustern auszubrechen.
- Die Zusammenarbeit mit dem AMS wird in Summe positiv gesehen, insbesondere bei der Umsetzung der Technik-Rallyes aber auch bei anderen Veranstaltungen, die gut angenommen werden. Positiv wurde des Weiteren hervorgehoben, dass es immer wieder gelingt, Ideen gemeinsam mit dem AMS zu diskutieren und umzusetzen.
- Besonders thematisiert wurde in den Interviews auch, dass sich die AkteurInnen der Berufsorientierung häufig im Spannungsfeld zwischen individueller Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Ansprüchen finden, wenn es darum geht junge Frauen für technische Berufe zu interessieren. Zwar sollen im Zweifelsfall immer die Interessen der jungen Menschen gestärkt werden, dennoch wurde gleichzeitig als problematisch dargestellt, dass die Entwicklung von Interesse und Selbstbild stark vom Sozialisationsprozess beeinflusst werden.

Junge Frauen in einer technikbezogenen Ausbildung: Ambivalente Erfahrungen mit der Berufsorientierung

- Die befragten jungen Frauen berichteten von höchst unterschiedlichen Wegen in die technikbezogene Ausbildung. Einige junge Frauen beschrieben familiären Widerstand gegen diese Ausbildungsentscheidung. Gleichzeitig wird aber in den Schilderungen deutlich, dass weibliche oder männliche (familiäre) Vorbilder die Ausbildungsentscheidung zugunsten eines technischen Berufes positiv beeinflussen können.
- Die schulische Berufsorientierung wurde von den jungen Frauen mehrheitlich als Verfestigung der Geschlechterstereotype erlebt.
- Auch mit dem AMS schilderten die jungen Frauen ambivalente Erfahrungen. Das AMS wird überwiegend als Ausbildungsvermittler wahrgenommen und weniger als Akteur in der Berufsorientierung. Ein Teil der jungen Frauen schilderte, dass sie darin bestärkt wurden, einen Ausbildungsplatz im technischen Bereich zu finden, andere Interviewteilnehmerinnen berichteten, dass sie in eher traditionelle Bereiche gedrängt wurden.
- Jene befragten jungen Frauen, die sich aktuell in einer monoedukativen Ausbildung befinden, fühlen sich im gleichgeschlechtlichen Umfeld sehr wohl. Sie schilderten, dass dieses Setting es ihnen erlaubt, auch Unsicherheit im Umgang mit Technik zuzulassen und so die Entwicklung und Erfahrung von Selbstwirksamkeit erst anstößt.
- Hilfreich für die Berufsorientierung finden junge Frauen vor allem jene Informationen, die ihnen einen genauen und realistischen Einblick in den beruflichen Alltag ermöglichen. Auch weibliche Role Models kommen sehr gut an. Zudem wird ein besserer Einsatz von Social Media (z.B. Instagram Stories) angeregt.
- Dem AMS geben die interviewten jungen Frauen drei Ratschläge mit: 1) den jungen Menschen in Bezug auf ihre Berufswünsche genau zuzuhören, 2) nicht zu bestimmten Berufswahlentscheidungen zu drängen und 3) in den Beratungsstellen wertschätzend zu kommunizieren.

Interviews mit UnternehmensvertreterInnen: Interner Wandel der Unternehmenskultur und Rekrutierung von jungen Frauen für Technikberufe werden forciert

- Die befragten UnternehmensvertreterInnen legen großen Wert darauf, junge Frauen für eine Ausbildung in technischen Berufsfeldern zu gewinnen. Dazu werden unterschiedliche Strategien gewählt, die folgende Elemente beinhalten: 1) den potenziellen BewerberInnen zu zeigen, dass bereits andere junge Frauen technische Berufe ausüben, 2) Ängsten und Unsicherheiten der Eltern zu begegnen, 3) Schnuppertage in einem weiblichen Umfeld zu organisieren und 4) Frauen in der Technik als selbstverständliches Bild zu bewerben.
- Die UnternehmensvertreterInnen beschrieben in den Interviews, dass sie in Unternehmen vielfältige Initiativen setzen, um die männerdominierte Arbeitskultur in der Industrie zu wandeln (z.B. Menschen mit Betreuungspflichten in Arbeitsorganisation berücksichtigen; Beseitigung des „rauen Umgangstons“; Thematisierung von sexueller Belästigung). Dazu können unternehmensintern entsprechende Maßnahmen ergriffen werden wie z.B. Workshops, Umgang mit sexueller Belästigung, Regeln zur Kommunikation.

- Kritisiert wurde von Seiten der UnternehmensvertreterInnen, dass Schulen die jungen Menschen nur unzureichende in Bezug auf Technik vorbereiten bzw. erst zu spät mit technischer Bildung in Kontakt bringen würden. Dazu kommt der Vorschlag, die Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen stärker zu institutionalisieren sowie auch Überzeugungsarbeit bei Lehrkräften zu leisten.

11.2 Frauen in technische Ausbildungen und Berufe: Mögliche Ansätze und Interventionen

Um vor dem Hintergrund des geschlechtersegregierten Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystems eine wirklich offene Ausbildungs- und Berufswahl zu ermöglichen, sind nach wie vor spezifische Initiativen notwendig. Diese Erkenntnis zeichnet sich entlang der Erfahrungen der befragten BeraterInnen, ExpertInnen, UnternehmensvertreterInnen sowie angehenden Technikerinnen ab. Auch die vorliegende Literatur- und Good-Practice-Auswertung weist in diese Richtung. Ohne ein Gegensteuern führt das derzeitige (Aus-)Bildungs- und Arbeitsmarktsystem zu einseitigen Kompetenz- und Interessensfindungen und entsprechenden einseitigen Entscheidungsprozessen. Ebenso stehen derzeit die geschlechterbezogene Prägung technischer Ausbildungen an sich sowie die betrieblichen Realitäten einer freien Ausbildungswahl entgegen.

Auch wenn es verschiedene Initiativen und viel Engagement gibt – nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass die Attraktivität technischer Ausbildungsentscheidungen auf mittlerer Qualifikationsebene insgesamt im Sinken ist –, scheinen diese in Summe bislang nicht ausreichend große Änderungen im Geschlechterverhältnis dieser Ausbildungen zu bewirken. Tatsächlich erleben die einzelnen AkteurInnen ihren Einfluss als sehr begrenzt: „eine“ (einzelne) Beratung wird „als wenig Änderung induzierend“ erlebt, Unternehmensführungen oder Workshops als „maximal für jene ein ‚letzter Stubser‘, die bereits für diese Richtungen offen sind“ etc. Kurzum: Die einzelnen Angebote haben gegen wirkmächtige Sozialisationsprozesse und einen geteilten Arbeitsmarkt zu wirken und werden daher, vor allem im Fall von kurzfristigen Einzelinterventionen, lediglich als „Tropfen auf dem heißen Stein“ erlebt. Die Interviews mit unterschiedlichen AkteurInnen zeigen, dass die eigene Machtlosigkeit, bei diesem Thema erfolgreich weiterzukommen teilweise auch auf die jeweils anderen Ebenen projiziert wird („Versäumnis in den Schulen“; „Die Unternehmen nehmen keine Frauen“; „Gegen die Eltern hat man keine Chance“) und das eigene Agieren „gegen den Strom“ als wenig wirkmächtig erlebt wird.

In diesem Spannungsfeld finden sich viele engagierte AkteurInnen, die ihre Initiativen letztendlich als „doch recht begrenzt wirksam“ erleben – was sich auch in den relativ stabilen Zahlen in einschlägigen Ausbildungen und Berufen niederschlägt.

Dennoch ist auch Bewegung erkennbar: Ausbildungszweigen, die in der Akquise von Frauen aktiv sind, gelingt es schrittweise, für junge Frauen attraktiver zu werden, ebenso wie Unternehmen mit einer entsprechenden Unternehmenspolitik eine sehr langsame, aber stetige Erhöhung des Frauenanteils beobachten. Arbeitsmarktpolitische Ansätze und mädchen-/frauenspezifische Angebote bilden Frauen in technischen Berufen aus und manch engagierte BeraterIn erzählte davon, dass junge Frauen für dieses Berufsfeld zu begeistern waren, die ursprünglich wenig konkrete Vorstellung davon hatten. Probate Mittel werden vor allem darin gesehen, verfestigte Vorstellungen in Frage zu stellen und das eigene Kompetenzerleben der jungen Menschen zu fördern. Vor allem selbständiges Tun, Ausprobieren und Erleben (etwa in Werkstätten

oder Praktika) wurde in diesem Kontext als vielversprechend genannt – allerdings nicht in Form eines „Einmal-Erlebnisses“, sondern als Kette aus gelungenen Erprobungen und der Möglichkeit, dies in einer Ausbildung oder einem Lehrberuf zu realisieren.

Hier schlagen die verschiedenen AkteurInnen – gestützt durch einschlägige Literatur – in dieselbe Kerbe: Als erster Schritt müsse viel stärker als bisher ermöglicht werden, dass junge Frauen (bzw. junge Menschen insgesamt) mit unterschiedlichen beruflichen Möglichkeiten und Interessensfeldern prinzipiell einmal in Kontakt kommen und hierbei möglichst gut begleitet werden. Zudem müsse eine gewisse „Normalität“ in das Thema „nicht-geschlechtskonforme Berufswahl“ kommen und es den „Sonderstatus“ verlieren, damit sich auch das Umfeld (allen voran die Eltern) nicht gegen „untypische“ Wünsche stellt.

Hierzu wäre eine Kontinuität entsprechender Ansätze wichtig: Derzeit können zwar auf regionaler, landesweiter oder nationaler Ebene unterschiedliche Initiativen ausgemacht werden – diese stehen aber in keiner Verbindung zueinander. Vielmehr kann von einem „Fleckerlteppich“ kleinerer und größerer Initiativen gesprochen werden, in Abhängigkeit vom Engagement einzelner AkteurInnen (Schule, Unternehmen, AMS, Sozialpartner, dem Land).

Was fehlt ist eine Akkordierung der verschiedenen Ansätze und ein längerfristiges „Gemeinsam an einem Strang Ziehen“. Dies kann für die regionale wie auch Landesebene konstatiert werden. Vor diesem Hintergrund zielen die nachfolgenden Empfehlungen darauf ab, genau an diesem Punkt anzusetzen und eine gemeinsame Abstimmung und Zusammenarbeit der verschiedenen AkteurInnen zu forcieren, um mittelfristig Änderungen bewirken zu können. Das AMS Oberösterreich – welches in den Interviews vielfach als „neutraler Akteur“ genannt wurde – kann hier ein zentraler Player sein.

Empfehlung 1: Gemeinsame Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie Hebung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen

Wie in Abbildung 21 skizziert, lautet die erste, quasi übergreifende Empfehlung, dass auf landesweiter und/oder regionaler Ebene eine gemeinsame Strategie entwickelt wird mit dem Ziel, eine geschlechtsoffene Berufswahl zu fördern und mehr junge Frauen für handwerklich-technische Berufsfelder zu begeistern.

Die Identifikation wichtiger Player auf Landes- wie auf regionaler Ebene sowie die Sichtung bestehender Strategien, Netzwerke und Initiativen wären an den Beginn weiterer Schritte zu stellen – um das Rad nicht neu zu erfinden, sondern eine Basis zu schaffen, auf die eine gemeinsame Zusammenarbeit aufgebaut werden kann.

Das AMS, Land/Gemeinden, Schulen/Bildungsdirektion, Unternehmen und Sozialpartner wie auch (frauen-/mädchenspezifische) Beratungs- und Ausbildungsstellen, NGOs wären hier wichtige PartnerInnen. Die Einbindung dieser und weiterer AkteurInnen in ein gemeinsames Netzwerk und die Festlegung eines moderierend tätigen Partners, kann hier als erster großer Schritt bzw. Organisationsmöglichkeit benannt werden.

Als weiterer Schritt ist es zentral, übergeordnet messbare Ziele festzusetzen (etwa mit dem Frauenanteil in technischen Ausbildungen und (Lehr-)Berufen als Indikatoren). Entlang dieser können die sich beteiligenden AkteurInnen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld Ziele setzen – je konkreter, desto sinnvoller.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, der sich die PartnerInnen verpflichtet fühlen, sollte an die festgelegten Ziele anknüpfen. Hier ist es auf Basis der vorliegenden Auswertungen ratsam, konkrete prioritäre Handlungsansätze festzulegen, damit

akkordiert gearbeitet werden kann. Im Nachfolgenden werden einige Empfehlungen für übergeordnete Handlungsansätze formuliert. Entlang dieser übergeordneten Ansätze können wiederum die jeweiligen AkteurInnen ihren Beitrag festlegen und ihn mit den anderen abstimmen. Wichtig ist, das Know-how bestehender Initiativen und Projekte einzubeziehen, zu bündeln, aufeinander abzustimmen und sichtbar zu machen bzw. etwaige Lücken zu füllen.

Dazu ist es empfehlenswert, konkrete Budgets und Outputs sowie Ansprechpersonen zu benennen. Auch die gemeinsame Sichtbarkeit und Kommunikation nach außen und innen (etwa via Website, Newsletter, Veranstaltungen) ist von großer Bedeutung, um die gewählten Ansätze und Aktivitäten aufeinander abzustimmen sowie diese für alle einsehbar und damit zugänglich zu machen. Hier empfiehlt sich die Entwicklung einer eigenen Dachmarke, um die Strategie und die konkreten Aktivitäten landesweit und/oder regional sichtbar zu machen.

Insgesamt ist auch eine wissenschaftliche Reflexion bzw. begleitende Evaluierung empfehlenswert, um Aussagen über Wirksamkeiten sicherstellen zu können und das Netzwerk erfolgreich weiterzuentwickeln.

Abbildung 21: Empfehlung 1: Gemeinsame Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie Hebung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen



Quelle: eigene Darstellung

Für die konkrete Auswahl und Ausarbeitung von Schwerpunkten dieser Plattform konnten auf Basis der Literaturrecherche wie der Analyse der Ergebnisse der empirischen Erhebung folgende prioritären Ansätze identifiziert werden (siehe im Überblick Abbildung 22):

- Frühstmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen
- Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Leitprinzip

- Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen, aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.
- „Normalisierung“ der Rolle von Frauen in Technik
- Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen für Frauen bei technischen Ausbildungs- und Berufsentscheidungen
- Intersektionale Themen

Im Folgenden werden zu den übergeordneten Punkten konkrete Anregungen auf Basis der Erhebungen und der Literaturanalyse gegeben. Insgesamt erscheint es nach der Auswahl einer konkreten Aktivität bzw. mehrerer Aktivitäten wichtig, dass die beteiligten AkteurInnen ihren Beitrag konkretisieren, die unterschiedlichen Beiträge abgestimmt und für die Öffentlichkeit in der Region sowie überregional sichtbar gemacht werden.

Abbildung 22: Empfehlungen für prioritäre Ansätze zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie zur Hebung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen



Quelle: eigene Darstellung

Empfehlung 2: Frühstmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen

Wiewohl eine frühansetzende MINT-Förderung, möglichst beginnend schon im Kindergartenalter, bereits eine langjährige Forderung ist, scheint sie dennoch weitestgehend nicht umgesetzt – von einzelnen punktuellen Initiativen abgesehen. Einzelne Initiativen bewerben unterschiedliche Ansätze, bieten (teils kostenpflichtige) Workshops an, veröffentlichen Ideen und Materialien für experimentelles Herangehen an MINT-Kompetenzen und Coding für Kindergärten und Volksschulen – über einen tatsächlichen Einsatz dieser Mittel ist aber wenig in Erfahrung zu bringen bzw. auch nichts hinsichtlich möglicher (geschlechtsbezogener) Wirkungsweisen.

Für Volksschulen finden sich einige konkrete Beispiele, wie etwa das in der Steiermark erprobte Good-Practice-Beispiel „Kinder-HTL“ (siehe Kapitel 5.3.2), das Kinder im Alter von 6 bis 10 Jahren an das Thema Technik heranführen soll. Eine (gut messbare) Zielsetzung des Projektes ist die Erhöhung des Mädchenanteils in den HTLs. Derartige Projekte stellen eher die Ausnahme dar, geben aber gute Ideen, wie Kindern schon frühzeitig spielerisch die Freude an MINT-Themen vermittelt werden kann, und zeigen grundsätzlich, dass es möglich ist, hier aktiv zu werden.

Erst ab der Sekundarstufe I sind mehr Angebote zu finden, wie etwa das Beispiel „Power Girls“ aus Oberösterreich, welches sich an Schülerinnen der 6. Schulstufe richtet (siehe Kapitel 5.3.1). In Zusammenarbeit mit Betrieben und Bildungseinrichtungen werden Schülerinnen in naturwissenschaftlichen, technischen und handwerklichen Kompetenzen gefördert. Aber auch hier ist die Reichweite überschaubar: bis zu 12 Schulen können bis zu 10 Schülerinnen für die Teilnahme an „Power Girls“ anmelden.

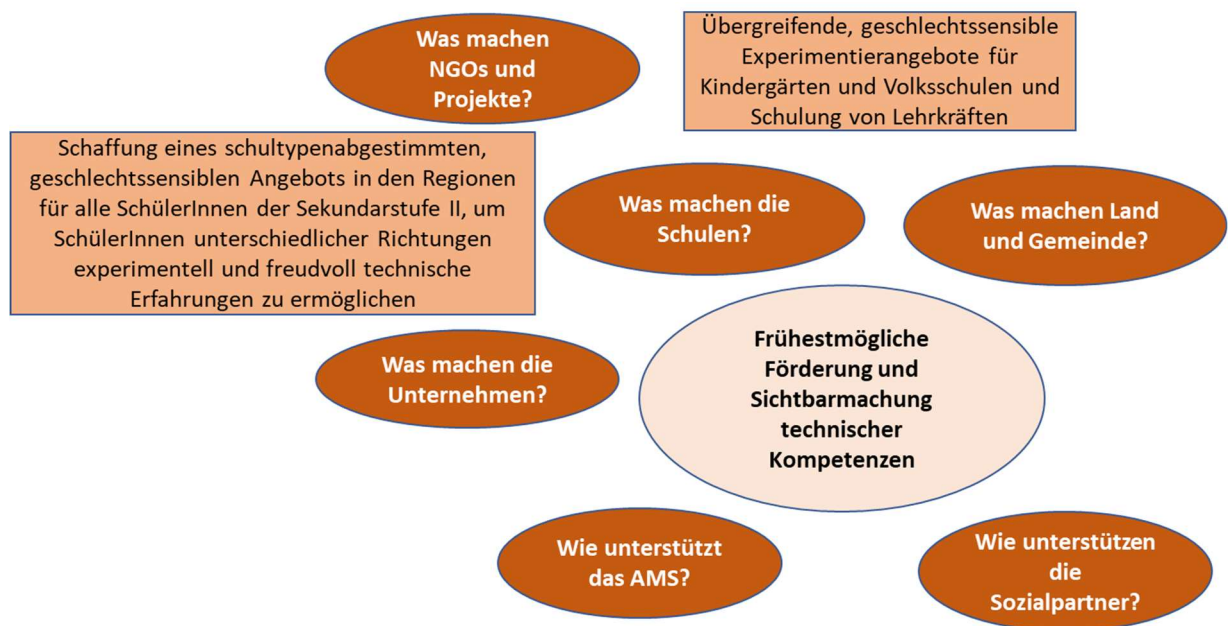
In den geführten Interviews wurde diesbezüglich kritisiert, dass für eine technische Ausbildung relevante Unterrichtsstunden wie Geometrie gestrichen (bzw. in Mathematik integriert) wurden und auch die Fusion von technischem und textilem Werken – als Chance „alle“ zu erreichen – nicht überall umgesetzt ist und dieser Unterrichtsgegenstand immer unbedeutender wird. Als Hoffnungsschimmer werden die in Oberösterreich neu eingeführten technischen Mittelschulen genannt – hier sind aber (noch) keine Analysen bezüglich Unterrichtsgegenständen, Frauenanteil oder späterer Ausbildungseinmündungen zugänglich.

Da in Österreich eine Differenzierung von verschiedenen schulischen Fachrichtungen de facto bereits nach der Volksschule erfolgt, bieten Kindergarten und Volksschule die beste Möglichkeit, alle Kinder gleichzeitig und noch vor der ersten Weichenstellung zu erreichen. Hier wären gemeinsame Überlegungen sinnvoll, wie ein Grundstock an technischen Kompetenzen bzw. an dafür als notwendig erachteten anderen Kompetenzen vermittelt werden können und diese für Kinder und deren Eltern sichtbar und erlebbar gemacht werden. Bestehende freiwillige bzw. teilweise kostenpflichtige „Experimentierangebote“ erreichen derzeit nur eine bestimmte Gruppe von SchülerInnen – die Erfahrungen allen zukommen zu lassen, wäre ein spannender Ansatz.

Im Zuge der weiteren Schulkarrieren ist einerseits zu überlegen, wie attraktiv technische Fachrichtungen (etwa die Technische Neue Mittelschule oder die Realzweige in der AHS-Unterstufe) für beide Geschlechter sind, und wie auch umgekehrt in weiblich konnotierten Zweigen technische Kompetenzen verankert werden können.

Die Schaffung eines schultypenspezifischen, geschlechtssensiblen Angebots in den Regionen für alle SchülerInnen der Sekundarstufe II mit dem Ziel, SchülerInnen unterschiedlicher Richtungen experimentell und freudvoll technische Erfahrungen näher zu bringen, wäre ein spannender Ansatz, um weiterführende Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen in entsprechende Fachrichtungen zu ermöglichen. Dabei ist es essentiell, dass die Gestaltung der Angebote sowie deren Vermittlung geschlechtssensibel erfolgen – mit Beispielen, die Mädchen wie Burschen gleichermaßen ansprechen, einer ausgewogenen Einbindung der Schülerinnen und Schüler sowie einer ausgewogenen Sichtbarmachung von Kompetenzzuwächsen. Anregungen können hier aus mädchen- sowie gendersensiblen Angeboten gewonnen werden, die „in den Mainstream inkludiert“ und nicht nur als „Extraangebot“ vermittelt werden sollten. Auch die Einbeziehung der Eltern – im Sinne einer Elternbildung – wäre wichtig.

Abbildung 23: Empfehlung 2 im Überblick: Frühestmögliche Förderung technischer Kompetenzen



Quelle: eigene Darstellung

Empfehlung 3: Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Leitprinzip

Mit einer möglichst frühen Förderung und dem Sichtbarmachen von technischen Kompetenzen junger Menschen (Empfehlung 2) kann dem Einfluss von Gender auf Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen zwar schon etwas Wind aus den Segeln genommen werden, eine nachhaltige Steigerung des Interesses von jungen Frauen an Technik kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn Gleichstellungsorientierung in der Berufsorientierung zum durchgängigen Prinzip wird. Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung sollte demnach als gemeinsames Projekt aller beteiligten AkteurInnen mit langfristiger Ausrichtung verstanden werden.

Hierzu gilt es, erstens eine Minimierung der Verzerrung von Ausbildungs- und Berufsaspirationen durch die empfundene Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht anzustreben. Dieses Ziel kann im Kontext des Forschungsinteresses unter anderem durch das, eingangs erwähnte, frühestmögliche Fördern und Sichtbarmachen technischer Kompetenzen (Empfehlung 2), das Ermöglichen von Selbstwirksamkeit im handwerklichen/technischen Bereich (Empfehlung 4) sowie die „Normalisierung“ von Frauen in technischen Berufen (Empfehlung 5) erreicht werden. Zweitens sollten Verzerrungen im Berufsorientierungsprozess vermieden werden, die im Zuge der Zuordnung junger Menschen zu einem Geschlecht durch die beteiligten AkteurInnen entstehen können.

Bei der Minimierung derartiger Verzerrungen in Berufsorientierungssettings spielt die Genderkompetenz der beteiligten AkteurInnen eine wichtige Rolle. Doch wo kann diese Kompetenz erworben werden? Einerseits sollte das Thema Genderkompetenz einen (größeren) Fixpunkt im Aus- und Weiterbildungsprogramm von Berufsorientierungslehrkräften und Beratungspersonal von AMS und anderen Organisationen darstellen. Inhalte wie die Reflexion der eigenen, unbewussten geschlechtsbezogenen Verzerrungen in der Beurteilung von Menschen und deren Kompetenzen oder

Strategien für den adäquaten Umgang mit der Inszenierung von Geschlechtszugehörigkeit bei jungen Menschen sollten diesbezüglich vermehrt auf dem Lehrplan stehen. Eine weitere Möglichkeit hierzu stellt das gegenseitige Voneinander-Lernen im Netzwerk dar. In (Ober-)Österreich gibt es unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Projekte, deren Fokus teilweise bereits seit Jahrzehnten auf dem Thema „Frauen in technischen Berufen“ liegt. Die Möglichkeit des Zugriffs auf die Erfahrungen im Umgang mit jungen Frauen in diesem Kontext kann einen großen Mehrwert für engagierte AkteurInnen aus Unternehmen, Schulen, AMS-Geschäftsstellen, arbeitsmarktpolitischen Projekten und Initiativen zur Motivation von jungen Frauen für das technische Feld darstellen. Genderkompetenz kann so direkt von PraktikerIn zu PraktikerIn weitergegeben werden.

Des Weiteren gilt es auch, insofern Genderkompetenz bei jungen Menschen zu entwickeln, als dass diese lernen sollten, den Einfluss der Kategorie Geschlecht auf ihr Selbstbild zu reflektieren. Hierbei spielt vor allem das Eintauchen in geschlechtsuntypische Berufswelten, mit Vorbereitung und Nachbetreuung eine wichtige Rolle. Es sind bereits einige solcher Ansätze in vielen Bundesländern erprobt. Dazu zählen etwa „Girls Go Technik“ des Landes Kärnten (Kapitel 6.3.1) oder das Projekt „Mädchen-Lehre-Technik!“ ebenfalls aus Kärnten (Kapitel 7.3.2); bundesländerübergreifend ist die „Technik-Rallye für Mädchen“ – die im Zuge der Erhebung äußerst positiv bewertet wurde – im Einsatz, welche in Oberösterreich vom AMS Oberösterreich getragen wird (siehe auch Kapitel 6.3.3). Die Vor- und Nachbereitung der Erlebnisse kann mit den Teilnehmerinnen dann im Zuge des Berufsorientierungsunterrichtes oder gemeinsam mit Beratungspersonal (des AMS oder anderer Organisationen) stattfinden. Hierbei kann das AMS unterstützend tätig werden, indem den AkteurInnen Konzepte und Materialien für diese Vor- und Nachbereitung (eventuell mit regionaler Schwerpunktsetzung) zu Verfügung gestellt werden.

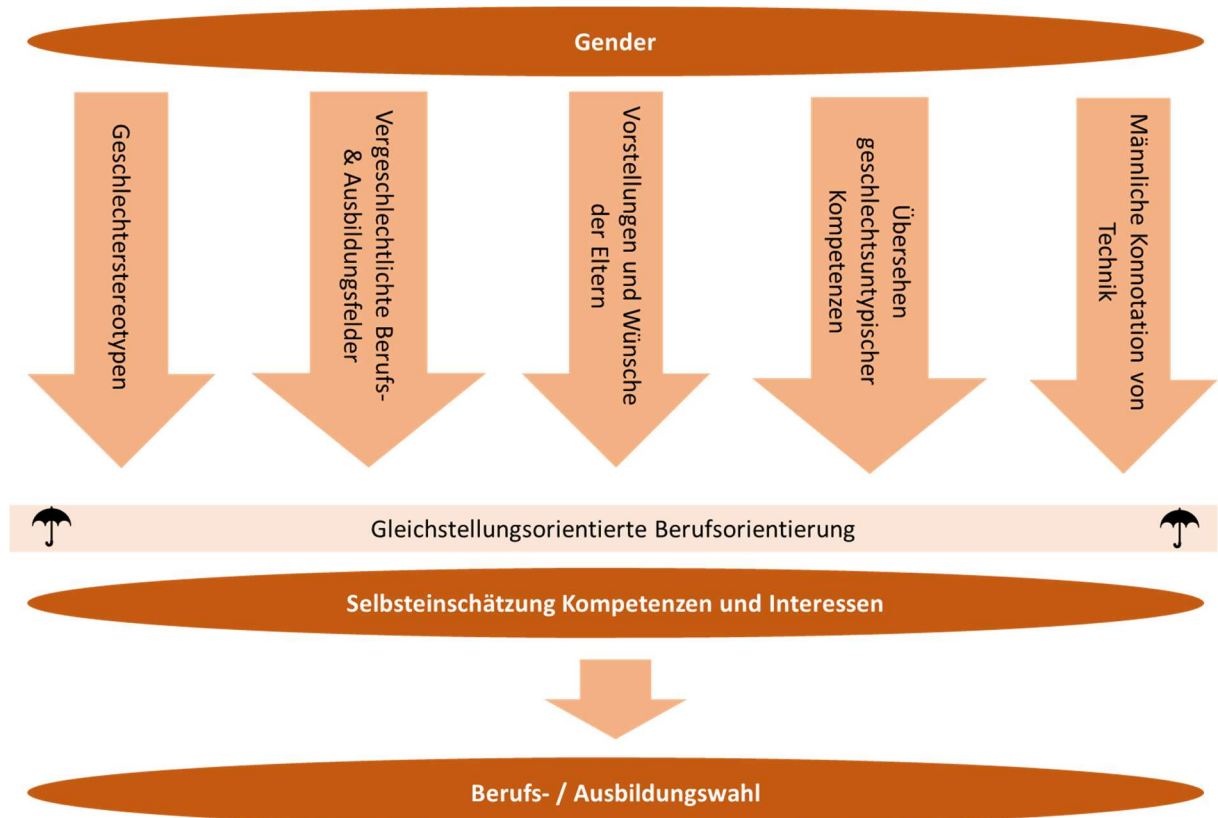
Derartige Erfahrungen sollten jedoch nicht nur punktuelle Ereignisse sein, sondern seriell in der (schulischen und außerschulischen) Berufsorientierung verankert werden. Denkbar wäre etwa eine jährliche (landes-, im besten Fall aber bundesweite) „Woche der Berufsorientierung“, in der SchülerInnen aller Schulstufen altersadäquat Schnupperangebote, Praktika oder sonstige Angebote nutzen können, bei denen durch die Erprobung möglichst unterschiedlicher Berufe auch hinsichtlich des Geschlechtes untypische Berufe ausprobiert werden sollten.

Geschlechtergerechte Berufsorientierung bedeutet auch, den jungen Frauen die aktuell mit einem nicht allzu guten Image versehenen technischen Berufe (betrifft Schülern wie Schülerinnen) durch die richtigen Argumente schmackhaft zu machen – hierzu liegen auch in der Literatur schon einige Vorschläge vor. Empfohlen wird etwa das Setzen auf die intrinsische Motivation (Spaß, Selbstentfaltung, Gestaltungsmöglichkeiten bei gesellschaftlichen Problemen wie z.B. Mobilität, Energiewende, Datensicherheit) – ein Ansatz, der auch von im Zuge der vorliegenden Studie befragten Unternehmen bereits erfolgreich umgesetzt wird und der Literatur zufolge insbesondere Frauen anspricht.

Es gilt jedoch nicht nur, junge Frauen von einer Karriere im technischen Feld zu überzeugen; auch die Eltern müssen mit an Bord sein. In der Erhebung zeigte sich, dass diese oft Vorurteile über Berufe haben – beispielsweise, dass das Heben schwerer Objekte nicht mit der Körperkraft der Tochter kompatibel sei. In einem Interview formulierte ein/e UnternehmensvertreterIn die Situation überspitzt so, dass sich viele Eltern keinen technischen Beruf für ihre „kleine Prinzessin“ vorstellen können. Tage der offenen Tür, bei denen auch die Eltern dazu eingeladen sind, sich die Realität in den Betrieben anzusehen, können helfen solche, häufig veralteten Vorstellungen zu

beseitigen. Damit einhergehend sind an die Eltern gerichtete Öffentlichkeitsarbeit und Informationsveranstaltungen denkbar.

Abbildung 24: Empfehlung 3 im Überblick: Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Schutzschild gegen den Einfluss von Gender auf die Berufs- und Ausbildungswahl



Quelle: eigene Darstellung

Die Qualität der Umsetzung von geschlechtergerechter Berufsorientierung beziehungsweise ob und inwiefern Berufsorientierung geschlechtssensibel gestaltet ist, hängt stark vom Engagement der involvierten regionalen und überregionalen AkteurInnen ab. Der Erfolg bei der Erreichung des Ziels, einen höheren Frauenanteil in technischen Ausbildungen und Berufen zu erwirken, hängt also auch stark damit zusammen, welche Rahmenbedingungen diese AkteurInnen vorfinden.

Auf Basis des erhobenen Datenmaterials kann festgestellt werden, dass unter anderem die Möglichkeit einer nicht nur punktuellen Intervention, sondern die längerfristige Begleitung von SchülerInnen (und deren Eltern), das entsprechende Know-how der in der Berufsorientierung Tätigen, eine Unterstützung durch spezifische Initiativen sowie die Kooperation zwischen Betrieben aus der Region, dem AMS, den Schulen und weiteren relevanten AkteurInnen wichtige Rahmenbedingungen für erfolgreiche Berufsorientierung darstellen. Die Kooperation zwischen diesen AkteurInnen sollte nicht nur vom persönlichen Netzwerk einzelner Beteiligter abhängig sein, sondern einen institutionellen Rahmen bekommen (siehe Empfehlung 1). Dies kann eine wichtige Verbesserung der gleichstellungsorientierten Berufsorientierung in der Region darstellen.

Empfehlung 4: Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.

Die Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit wird als einer der Schlüsselfaktoren beschrieben, wie technisches Interesse geweckt und sichtbar gemacht werden kann, insbesondere die Rolle der Praxiserfahrung für junge Menschen wird hervorgehoben.

VertreterInnen von Betrieben berichteten, dass sie mit interessierten Schulen kooperieren; ebenso wäre denkbar, dass HTLs tageweise ihre Werkstätten öffnen oder spezialisierte technische Ausbildungseinrichtungen, etwa im Rahmen der ÜBA, Werkstättenbesuche ermöglichen.

Der derzeitige auf dem Engagement Einzelner beruhende „Fleckerlteppich“ sollte besser abgestimmt und akkordiert werden, beispielsweise in Kombination mit einer Kurzerhebung pro Schuljahr, um zu sondieren, wer in der Region was anbieten könnte, welche Schulen Interesse haben etc. Dies könnte, sollte es ein akkordiertes Netzwerk geben (Empfehlung 1), von diesem Netzwerk durchgeführt werden oder von einem der zentralen Akteure (AMS, Land, Gemeinde, Sozialpartner, schulische VertreterInnen) übernommen werden.

Zudem kann auf diesem Wege erhoben werden, welche Betriebe bzw. HTLs oder andere technische Schulen geschlechteroffene Zugänge forcieren und aktiv an einer Hebung des Frauenanteils interessiert sind.

Auch die AMS-BeraterInnen könnten so einen Überblick gewinnen, an welche Firmen sie an Schnuppertagen interessierte Jugendliche verweisen können und welche hier einen besonderen Fokus auf junge Frauen als Zielgruppe legen.

Die Erstellung von Datenbanken zu möglichen Schnupperpraktika und ähnlichen potenziellen Praxiserfahrungen für Schulen und das AMS könnte hier einen Überblick bieten.

Zudem könnte so auch eine Übersicht über die unterschiedlichen Ansätze gewonnen werden und interessierten Unternehmen oder weiterführenden Schulen könnten Beratungen angeboten werden, wie sie hier geschlechteroffen agieren können.

Letztendlich kann durch eine derartige Erhebung von Möglichkeiten und Angeboten auch zur Identifikation von regionalen oder fachlichen Lücken beigetragen werden, die durch das AMS und/oder spezialisierte Einrichtungen gefüllt werden können.

Denkbar wäre etwa durch erweiterte Technik-Rallyes (siehe Kapitel 6.3.3) oder in Anlehnung an die BIZ-Techniktage des Landes Kärnten (Kapitel 6.3.1) das Angebot zu erweitern.

Mit den Schulen gemeinsam kann ein Paket ausgearbeitet werden, um die Praxiserlebnisse vor- und nachzubereiten, was von großer Bedeutung für die Entfaltung ihrer Wirksamkeit ist, wie Evaluierungen zeigen.

Eine Anregung ist auch, dass BeraterInnen sowie BO-Lehrkräfte selbst an derartigen Angeboten teilnehmen bzw. die Betriebe und Werkstätten sich für BO-Lehrkräfte und BeraterInnen öffnen. Dies könnte auch dazu beitragen, dass diese die technischen Berufsfelder kennenlernen und möglichst vorurteilsfrei vermitteln können.

Abbildung 25: Empfehlung 4 im Überblick: Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit



Quelle: eigene Darstellung

Empfehlung 5: „Normalisierung“ der Rolle von Frauen in Technik

Ein wesentlicher Ansatz zu einer Erhöhung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen wird darin gesehen, deren „Männerkonnotation“ aufzubrechen und die Präsenz in und Mitgestaltung von Technik durch beide Geschlechter zur Norm zu machen (auch wenn dies aufgrund der realen Zahlen nicht ganz einfach zu sein scheint). „Frauen in die Technik“-Programme werden auf der einen Seite zwar nach wie vor als notwendig gesehen, um hier Bewusstsein und Interesse zu schaffen, gleichzeitig führen sie jedoch auch vor Augen, dass Frauen nur durch eine „Sonderbehandlung“ in diesen Feldern Fuß fassen.

Dieses Spannungsfeld ist schwierig zu lösen – allerdings kann als erster Schritt ange-regt werden zu überlegen, ob vor der nächsten Produktion eines „Frauenfolders“ oder der Erstellung eines „Frauen in die Technik“-Films nicht andere Möglichkeiten sinnvoller wären.

Beispielsweise kann es – auf Basis der Befragungsergebnisse²⁶ sowie rezenter Literatur – zielführender sein, junge Frauen und Männer in den verschiedenen technischen Berufen in Ausübung ihrer Tätigkeit zu zeigen als ihre eventuelle Sonderstellung zu verdeutlichen. Insgesamt sollte eine gleichermaßen frauen- und männeransprechende Darstellung handwerklicher/technischer Berufe und Ausbildungen das Ziel sein, anstelle einer „allgemeinen“ Darstellung, die (traditionell) vor allem Männer anspricht, und daher „Extraerklärungen“ für Frauen erfordert.

In diesem Zusammenhang zeigen rezente Forschungen auch, dass junge Frauen und Männer auf positive inhaltliche Argumente für MINT-Berufe ähnlich reagieren, sodass die inhaltliche Konzeption einer Pro-MINT-Kampagne geschlechterübergreifend erfolgen kann. Neben einer ausgewogenen Darstellung tragen auch – wie Untersuchungen

²⁶ Ewas war es das Feedback der jungen Technikerinnen, dass ihnen berufsalitägliche Videos mit jungen Frauen und Männern mehr zusagen, als Videos, die Frauen mit verschiedenen Versprechungen Handwerk und Technik schmackhaft machen wollen (z.B. Verdienst, welche Vorbilder es gibt etc.) – dies wurde als „unrealistisch“ eingestuft.

zeigen – geschlechtssensible Bezeichnungen dazu bei, dass Frauen derartige Berufe eher in Betracht ziehen.

Hier könnte in einem ersten Schritt gemeinsam mit den regionalen AkteurInnen und unter Einbindung von Schulen und Unternehmen die wichtigsten Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen, -inhalte und -bilder in der Region durchforstet werden und diese dann für Frauen und Männer ansprechend aufbereitet werden. Auch entsprechende Social-Media-Aktivitäten wären hier einzubeziehen bzw. erst zu entwickeln. So kommen Videos von/mit Jugendlichen direkt in Betrieben oder in Schulen gut an. Ähnlich verhält es sich bei Social-Media-Aktivitäten, in welchen junge Menschen eingebunden sind, da diese dort werben, wo Jugendliche unterwegs sind.

Ein weiterer Hebel ist auch der flächendeckende Einsatz von „Alltags-Role-Models“. So kann gezeigt werden, wo Frauen (z.B. weibliche Lehrlinge, HTL-Schülerinnen etc.) überall tätig oder beschäftigt sind. Dies spricht junge Frauen vergleichsweise mehr an als beispielsweise die (unerreichbar scheinende) Wissenschaftlerin.

Das Projekt „Open MINT“ beispielsweise, welches in der Steiermark durchgeführt wird (siehe Kapitel 7.3.4) richtet sich an Schülerinnen ab der 7. Schulstufe und baut unter anderem darauf auf, dass Schülerinnen in Kontakt mit Frauen kommen, die in einem technischen Beruf arbeiten. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das Projekt „HTL4 Girls“ aus Niederösterreich: Schülerinnen aus der HTL durchlaufen eine Ausbildung zum „Rollenmodell“ und besuchen Schülerinnen Sekundarstufe I bzw. führen diese durch den Tag der offenen Tür an ihrer Schule (Kapitel 5.3.2).

Da auch die befragten Unternehmen diese Strategie verfolgen, könnten ähnliche akkordierte Ansätze wie in den Beispielprojekten in den oberösterreichischen Regionen zielführend sein. Das Sichtbarmachen weiblicher Alltags-Role-Models in technischen Berufen kann so zur „Normalisierung“ von Frauen in technischen Berufen beitragen.

Auch wenn die Technik-Rallye und ähnliche Veranstaltungen als letzter „Stubser“ für junge Frauen interessant sein können, wäre es letztendlich das Ziel, nicht die „Extra-ecke für Frauen in Handwerk und Technik“ zu haben, während Burschen in der „normalen Handwerk-und-Technik-Ecke“ stehen, sondern die Angebote für beide Gruppen interessant zu gestalten. Auch bezogen auf Beratungen kann dieser Ansatzpunkt Hinweise geben, dass nicht nur mit „Extra-Broschüren“ gearbeitet wird, sondern die Bandbreite unterschiedlicher Berufe an junge Frauen wie Männer herangetragen werden, insofern sie entsprechend aufbereitet sind.

Abbildung 26: Empfehlung 5 im Überblick: „Normalisierung“ der Rolle von Frauen in Technik



Quelle: eigene Darstellung

Empfehlung 6: Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen für Frauen bei technischen Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung

Studien und Evaluierungen zeigen, dass die Unterstützung von Frauen in Bereichen, in welchen sie stark unterrepräsentiert sind, und vor allem eine Beratung und Begleitung von Unternehmen, Schulen und Ausbildungsträgern im technischen Feld sinnvolle Initiativen darstellen. Männerdominierte Arbeitskulturen in der Industrie sowie in entsprechenden Ausbildungen können zu einem Arbeitsklima führen, welches von Frauen ein ständiges „Sich Beweisen Müssen“ erfordert, Menschen mit Betreuungspflichten wenig berücksichtigt, einen „raueren“ Umgangston als gegeben hinnimmt und etwaigen sexuellen Belästigungen selten offensiv entgegentritt. Anschauliche Beispiele aus der Erhebung zeigen, wie dem von Unternehmensseite durch entsprechende Maßnahmen entgegengewirkt werden kann: Unter anderem berichteten die interviewten UnternehmensvertreterInnen von spezifischen Workshops, einem strikten Umgang mit sexueller Belästigung und klaren Regeln zur internen Kommunikation.

Auch aus bestehenden Good-Practice-Beispielen können bezüglich dieses Themas unterschiedliche Ideen generiert werden: etwa aus dem Projekt „I kann’s!“ (Vorarlberg, Kapitel 7.3.3), welches sich auch an männliche Lehrlinge richtet, um mit diesen geschlechtsbezogene Stereotype zu reflektieren, oder aus dem Projekt „Open MINT“ aus der Steiermark, welches einen „Inspirationsguide“ für Unternehmen erarbeitet hat, um die Geschlechtersensibilität der Unternehmen zu erhöhen, bzw. einen entsprechenden Business-Check, um diese zu prüfen (Kapitel 7.3.4).

Zudem werden Ansätze zur Vernetzung von (jungen) Frauen innerhalb von Betrieben bzw. auch betriebs- und ausbildungsübergreifend über das gesamte technische Feld hinweg empfohlen.

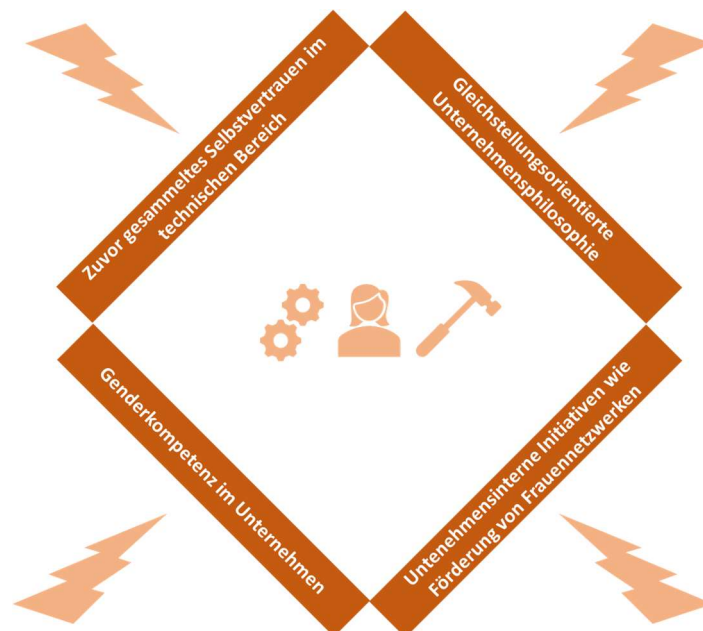
Ein anderer Zugang zur Förderung von jungen Frauen, die sich für technische Ausbildungs- und Berufsfelder entschieden haben, wird im Rahmen positiver evaluerter AMS-Programme umgesetzt. Beispielsweise sind hier die frauenspezifischen Module im Rahmen des FIT-Programms (AMS-Programm „Frauen in Handwerk und Technik“) zu

nennen, welche auf die entsprechenden Ausbildungen vorbereiten oder monoedukative Ausbildungsbestandteile im Rahmen technischer Ausbildungen anbieten. Außerdem können hier die Angebote der VFQ „Gesellschaft für Frauen und Qualifikation“ als beispielgebend genannt werden, welche junge Frauen in technischen Lehrberufen ausbildet und durch das Arbeiten an einer guten Startbasis dabei unterstützt, auf eine betriebliche Lehrstelle übernommen zu werden. Solche, speziell auf Frauen ausgelegte Ansätze zur Vorbereitung für den Eintritt in das technische Feld können dazu beitragen, dass diese mit mehr Selbstbewusstsein untypische Berufsfelder für sich entdecken. Im Fall der VFQ-Programme wird so vor dem Übertritt auf einen betrieblichen Lehrplatz eine gute Basis dafür geschaffen, dass die jungen Frauen „gestärkt“ in eine männerdominierte Domäne eintreten.

Neben der weiteren Bereitstellung spezifischer Angebote wäre auch der Know-how-Transfer von frauenspezifischen Einrichtungen zu „gemischten“ Einrichtungen, technischen Schulen und Betrieben sinnvoll, um erfolgsversprechende Zugänge auch für diese zugänglich zu machen.

Wenn Betriebe, schulische und andere technische Ausbildungseinrichtungen mit frauenspezifischen ErfahrungsträgerInnen Hand in Hand arbeiten, können Ausbildungen besser auf junge Frauen abgestimmt werden und Betriebe ihre Betriebskultur ebenfalls entsprechend adaptieren. Die Erarbeitung gemeinsamer Leitlinien dazu sowie etwa der Aufbau eines entsprechenden Beratungsangebotes und wechselseitigen Austauschs kann vor allem von gemeinsamen regionalen oder landesweiten Netzwerken getragen werden.

Abbildung 27: Empfehlung 6 im Überblick: Förderliche Rahmenbedingungen für Frauen im technischen Feld



Quelle: eigene Darstellung

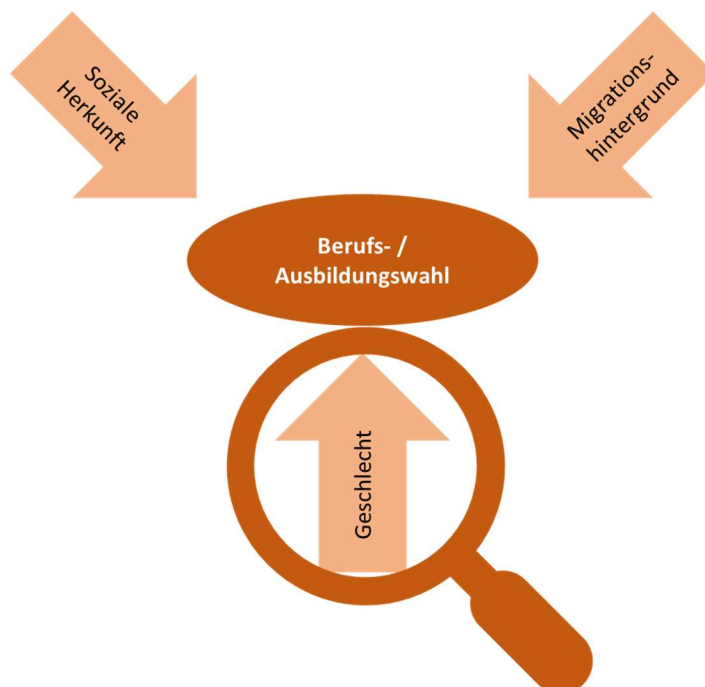
Querschnittsempfehlung 7: Intersektionale Themen als Zukunftsprojekt

Deutlich wird anhand der vorliegenden Studienergebnisse jedenfalls, dass es bei der Frage nach einer Erhöhung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen nicht ausschließlich darum gehen kann, bei den Mädchen/jungen Frauen direkt anzusetzen (wie dies häufig der Fall ist), sondern dass das ganze Umfeld in seiner gesamten Komplexität zu adressieren ist.

Zudem sind junge Frauen nicht über einen Kamm zu scheren: Auch andere Differenzierungskategorien, wie etwa soziale Herkunft oder Migrationshintergrund, spielen eine Rolle in der Thematik und sind deshalb zu berücksichtigen. „Die jungen Frauen“ sind eine heterogene Gruppe. Entsprechend dieser Tatsache muss auch auf die Heterogenität von Rollenvorbildern geachtet werden. Basierend auf den Ergebnissen der Studie, wäre vor allem das „Vor den Vorhang Holen“ von Rollenvorbildern mit Migrationshintergrund zu empfehlen.

Die vorliegende Studie zeigt, dass junge Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen auch ganz unterschiedliche Anforderungen an Ausbildungssettings im technischen Bereich mitbringen. Hierbei wurde im Zuge der Erhebung zwar nie explizit das Thema der sozialen Herkunft besprochen, implizit schwingt dieses Thema jedoch mit, wenn technische Ausbildungen für die einen einen Ausweg aus der Prekarität bieten und für die anderen eine zusätzliche Karriereoption darstellen. Diesen unterschiedlichen Motivationen genauer auf den Grund zu gehen, kann die Aufgabe zukünftiger Forschungsarbeiten sein.

Abbildung 28: Empfehlung 7 im Überblick: Erweiterung des Fokus als Zukunftsprojekt



Quelle: eigene Darstellung

12 Literatur

- Achatz, J. (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 263–302). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93529-8>
- AMS Österreich. (2019). *Geschäftsbericht 2018*. AMS Österreich.
- Aufhauser, K., Bergmann, N., Pretterhofer, N., Sorger, C., & Wagner-Steinrigl, S. (2020). *Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Bericht im Rahmen des Projektes „Parents@work“*. L&R Sozialforschung, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Cesi & Pravobranitljica: Supportet by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union.
- Augustin-Dittmann, S., & Gotzmann, H. (2015). Fazit und Empfehlungen: Was macht MINT-Projekte für Schülerinnen erfolgreich? In S. Augustin-Dittmann & H. Gotzmann (Hrsg.), *MINT gewinnt Schülerinnen: Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT* (S. 127–142). Springer VS.
- Barth, R. (2015). Bildungsberatung Österreich in der neuen Förderperiode (2015–2017). *Bildungsberatung im Fokus*, 1/2015, 4.
- Baumegger, D., Vogtenhuber, S., & Oberwimmer, K. (2019). Übergang aus dem Schulsystem in die Arbeitswelt. In *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018—Band 1 Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren*. (S. 271–394). Leykam Buchverlagsges. m.b.H. Nfg. & Co. KG.
- Beicht, U., & Walden, G. (2012). Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108, 492–510.
- Bergmann, N., Danzer, L., Riesenfelder, A., & Wetzel, P. (2020). *Gleichstellungswirkung von AMS-Angeboten. Analyse der längerfristigen Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Angebote 2016*. L&R Social Research.
- Bergmann, N., Danzer, L., Willsberger, B., & Wieser, R. (2017). *Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen*. L&R Sozialforschung.
- Bergmann, N., Gutknecht-Gmeiner, M., Wieser, R., & Willsberger, B. (2004). *Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt*. AMS.
- Bergmann, N., Lechner, F., Gassler, H., & Pretterhofer, N. (2017). *Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0*. L&R Sozialforschung & ZSI im Auftrag des Sozialministeriums. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB_Industrie4_0_Arbeit4_0_Gender4_0_LR_ZSI_Dez2017.pdf
- Bergmann, N., Riesenfelder, A., & Sorger, C. (2009). *Evaluierung des FIT-Programms österreichweit*. L&R Sozialforschung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2009_Evaluierung_FIT%20Programm_oesterreichweit_LR.pdf
- Bergmann, N., Scambor, C., & Scambor, E. (2014). *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Lit-Verl.
- Bergmann, N., & Sorger, C. (2009). »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. *Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich* (AMS Report Nr. 77). Arbeitsmarktservice Österreich.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Roots, implications and policy responses in the EU*. European Commission.
- Binder, D., Dibiasi, A., Schubert, N., & Zaussinger, S. (2021). *Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt*.

- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., & Schappelwein, E. (2017). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt – Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich* (Nr. 374; AMS info). AMS Österreich. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12504-2_2
- Boll, C., Bublitz, E., & Hoffmann, M. (2015). *Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten*. HWWI. https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf
- Bubany, S. T., & Hansen, J.-I. C. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 59–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.002>
- Budde, J., Willems, K., & Böhm, M. (2009). „Ich finde das gehört einfach zum Leben dazu, anderen Leuten zu helfen“. Positionierungen junger Männer zu Berufsfeldern Sozialer Arbeit. In *Bildung als sozialer Prozess: Heterogenitäten, Interaktionen, Ungleichheiten* (S. 193–210). Juventa-Verlag.
- Buhr, R., & Hartmann, E. A. (Hrsg.). (2008). *Technische Bildung für Alle: Ein vernachlässigtes Schlüsselement der Innovationspolitik; [Studie ist Bestandteil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovations- und Technikanalyse“ (ITA) geförderten Vorhabens "Bildungskettenübergreifende Initiative Technische Bildung"]*. VDI/VDE Innovation + Technik GmbH.
- Csarmann, J. (2019). *Die BerufsInfoZentren des AMS: 30 Jahre Information & Beratung zu Beruf & Bildung* (Spezialthema zum Arbeitsmarkt). AMS Österreich.
- Dibiasi, A., Schubert, N., & Zaussinger, S. (2021). *Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019*.
- Dornmayr, H., & Rechberger, M. (2020). *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2020. Fachkräftenradar 2020* (ibw-Forschungsbericht Nr. 204). ibw.
- Dreer, B. (2013). *Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung: Beschreibung, Messung und Förderung*. Springer VS.
- Dreisiebner, G. (2019). Erklärungsansätze zur Berufswahl. In G. Dreisiebner, *Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen* (S. 67–113). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8_3
- Diesel-Lange, K. (2011). *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen: Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. LIT.
- Egger, A., Simbürger, E., & Steiner, K. (2003). *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik* (Nr. 37; AMS report). AMS Österreich.
- Endepohls-Ulpe, M. (2011). Grundschule: Geschlechtsrollenentwicklung und Technikerziehung in der Primarstufe – Risiken und Chancen. In *Technikbildung verbessern—Von Anfang an. Ausgewählte Forschungsergebnisse des europäischen Projektes UPDATE* (S. 35–57). Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
- Erharter, D., & Bali, S. (2012). *Einflussfaktoren in Mädchen-in-die-Technik-Workshops*. ZIMD. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Einflussfaktoren-MIT-Workshops-Roberta.pdf>
- Erlemann, C. (2002). *„Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach“. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln; eine qualitative empirische Studie*.
- Faulkner, W. (2009a). Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Engineering Studies*, 1(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/19378620902721322>

- Faulkner, W. (2009b). Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Engineering Studies*, 1(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/19378620902721322>
- Faulstich-Wieland, H. (2008). Schule und Geschlecht. In W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), *Handbuch der Schulforschung* (S. 673–695). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91095-6_27
- Faulstich-Wieland, H. (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. Stand der Forschung. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 20/1, 33–46.
- Faulstich-Wieland, H., & Scholand, B. (2017). *Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbilder/innen und Berufsberater/innen*. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_034_2017.pdf
- Faulstich-Wieland, H., Weber, M., Willems, K., & Budde, J. (2009). *Doing Gender im heutigen Schulalltag: Empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen* (2. Aufl.). Juventa-Verl.
- Forstner, K., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G., & Prammer-Waldhör, M. (2015). *Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen AMS-Monitoring Österreich 2012/2014*. Synthesis Forschung.
- Friedl, M. (2017). *Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices*.
- Frisch, N.-S. (2018). Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. *SWS Rundschau*, 58(4), 307–327.
- Funk, L. (2014a). Berufsvorstellungen und Berufspräferenzen von Mädchen. In L. Funk & W. Wentzel (Hrsg.), *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder: Forschungsergebnisse zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2013* (S. 29–65). Budrich UniPress.
- Funk, L. (2014b). Das Image technisch-naturwissenschaftlicher Berufe: Ansatzpunkte einer Kommunikationsstrategie für Mädchen (und Jungen). In L. Funk & W. Wentzel (Hrsg.), *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder: Forschungsergebnisse zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2013* (S. 67–92). Budrich UniPress.
- Funk, L., Stühmeier, R., & Wentzel, W. (2019). *Girls' Day und Boys' Day – klischeefreie Berufsorientierung, die wirkt!* Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
- Geisberger, T., & Glaser, T. (2017). *Gender Pay Gap Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied*. 6, 460–471.
- Glaeser, A., Pareiss, M., & Salchegger, S. (2019). Top in Physik, aber trotzdem kein MINT-Beruf? In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid, & G. Tafner (Hrsg.), *Bildung = Berufsbildung?! - Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)* (S. 367–380). wbv. <https://doi.org/10.3278/6004660w>
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In D. Brown (Hrsg.), *Career choice and development* (4th ed, S. 85–148). Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (S. 71–100). Wiley.
- Grotlüschen, A. (2010). *Erneuerung der Interessetheorie. Die Genese von Interesse an Erwachsenen- und Weiterbildung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

- Haberfellner, R., & Sturm, R. (2016). *Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt. Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts*. AMS Österreich.
- Hannover, B., & Kessels, U. (2002). Challenge the science-stereotype. Der Einfluss von Technik-Freizeitkursen auf das Naturwissenschaften-Stereotyp von Schülerinnen. In M. Prenzel & J. Doll (Hrsg.), *Bildungsqualität von Schule: Schulische und außerschulische Bedingungen mathematischer, naturwissenschaftlicher und überfachlicher Kompetenzen*. (S. 341–358). Beltz.
- Hartl, C. (2011). *Evaluierung der AMS Technik-Rallye für Mädchen*. Jaksch und Partner. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Evaluierung_Technik_Rallye_AMS_OOE_2011_Langversion.pdf
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Ihsen, S., Mellies, S., Jeanrenaud, Y., Wentzel, W., Kubes, T., Reutter, M., & Diegmann, L. (2017). *Weiblichen Nachwuchts für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale*. LIT.
- Jäckle, M. (2009). *Schule M(m)acht Geschlechter: Eine Auseinandersetzung mit Schule und Geschlecht unter diskurstheoretischer Perspektive* (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kerler, M., & Stark, M. (2016). *Beratung mit Wirkung. Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol* (Nr. 119; AMS report). AMS Österreich.
- Kosuch, R. (2010). Selbstwirksamkeit und Geschlecht—Impulse für die MINT-Didaktik. In „Gender und Mint“ *Schlussfolgerungen für Beruf, Unterricht und Studium* (S. 12–36). Kassel Univ. Press.
- Kreimer, M., Leitner, A., & Jonjic, M. (2019). Geschlechtersegregation im Kontext des Berufsbildungssystems und sich verändernder Arbeitswelten. *SWS Rundschau*, 59(3), 293–315.
- Kutzner, E. (2017). *Arbeit und Geschlecht Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen* (Working Paper Forschungsförderung). Hans-Böckler-Stiftung.
- Kutzner, E., & Schnier, V. (2017). Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit * Konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen. *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 26(1), 137–157.
- Leitenmüller-Wieser, N. (2021). *Im Sinne einer Marke genderneutrale/-sensible Bezeichnungen/Namen für arbeitsmarktpolitische Programme, Kurse, Maßnahmen und Ausbildungen WIRKUNGSVOLL entwickeln*.
- Leitner, A. (2005). *Gender als mainstream: Doing Gender in Theorie und politischer Praxis*. IHS Working Papers. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/1633/1/rs70.pdf>
- Leitner, A., & Dibiasi, A. (2015). Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In *Trotz Arbeit arm: Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt* (S. 41–99). MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Lentner, M. (2017). Berufswahlprozesse junger Frauen. In *Berufswahlprozesse junger Frauen*. wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004552w159>
- Lins, C., Mellies, S., & Schwarze, B. (2008). *Frauen in der technischen Bildung—Die Top-Ressource für die Zukunft*. VDI/VDE Innovation + Technik GmbH.
- Löffler, R., Geppert, C., & Petanovitsch, A. (2020). *Evaluierung des Talente-Check Salzburg*. öibf.

- Luttenberger, S., & Steinlechner, P. (2017). *Broschüre zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung (GeseBO)*. https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/GESEBO_Koffer.pdf
- Mairhuber, I. (2019). *30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich*. AMS Österreich.
- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2019). The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations. *Frontiers in Education*, 4, 60. <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00060>
- Makarova, E., & Herzog, W. (2015). Trapped in the gender stereotype? The image of science among secondary school students and teachers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(2), 106–123. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2013-0097>
- Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*. https://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Aus-_und_Weiterbildung/Ausbildung/190325_Warum_werden_Berufe_nicht_gew%C3%A4hlt_bf_neu.pdf
- Mosberger, B., Schneeweiß, S., & Steiner, K. (2012). *Theorien der Bildungs- und Berufsberatung* [Praxishandbuch]. abif. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_TBBB.pdf
- Nowak, G. (1996). *Evaluierung der Berufsinformationszentren* [AMS report 2]. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport2_BIZ_1996.pdf
- Oliveira, D. (2017). *Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird* (WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG). Hans-Böckler-Stiftung.
- Papouschek, U. (2014). *Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat?* FORBA. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht%20Forba%20FIT%20FIA%20Evaluierung.pdf>
- Paulitz, T. (2007). Wie männlich ist die Technik? Sozialwissenschaftliche Antworten auf eine scheinbar einfache Frage. In *Technik—Weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft*. Studien Verl.
- Paulitz, T. (2008). Technikwissenschaften: Geschlecht in Strukturen, Praxen und Wissensformationen der Ingenieurdisziplinen und technischen Fachkulturen. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 779–790). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Primminger, I., & Bergmann, N. (2020). *Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Putz, S., Stockhammer, H., & Sturm (Hrsg.). (2015). *Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt*.
- Putz, S., & Sturm, R. (2013). *Das AMS und seine BerufsInfoZentren als Akteure in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung* (Nr. 255; AMS info). AMS.
- Ratschinski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl: Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Waxmann.
- Ruffer, C., & Wentzel, W. (2012). Weiterführende Schule: Girls' Day – Berufsorientierung in Technik, IT, Naturwissenschaften und Handwerk. In C. Ruffer & B. Schwarze (Hrsg.), *Technikbildung verbessern—Von Anfang an. Ausgewählte Forschungsergebnisse des europäischen Projektes UPDATE* (S. 70–89). Nomos.

- Salchegger, S., Glaeser, A., Widauer, K., & Bitesnich, H. (2017). Warum besuchen Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathe so selten eine höhere technische Lehranstalt. In *Warum besuchen Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathe so selten eine höhere technische Lehranstalt*. wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004552w172>
- Scambor, E. (2015). Burschen und Care-Berufe: Geschlechtssegregation, Barrieren und bewährte Praktiken. In *Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich*. Arbeitmarktservice Österreich.
- Schaller, J., Sept, A., & Wimmer, A.-K. (2020). *Handlungsempfehlungen für den Berufseinstieg. Ergebnisse des Projekts GenderMINT 4.0*.
- Schlögl, P., Mayerl, M., & Schmidtke, B. (2018). *Effekte-Nutzen-Wirkung in der Bildungsberatung* [Projektabschlussbericht]. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/15_01_wirkung_in_der_bildungsberatung_abschlussbericht_anhang.pdf
- Schmid-Thomae, A. (2012). *Berufsfindung und Geschlecht: Mädchen in technisch-handwerklichen Projekten*. Springer VS.
- Schmid-Thomae, A. (2014). Der Girls' Day: Chancen und Fallstricke eines Berufsorientierungsprojekts für Mädchen. *BWP Beruf in Wissenschaft und Praxis*, 2014(1), 34–35.
- Schmidtke, B., Gugitscher, K., & Lachmayr, N. (2019). *Bildungsberatung 2018. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte*. ÖIBF.
- Schneeweiß, S. (2016). *Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich*. Arbeitmarktservice Österreich.
- Schröder, R. (2020). Rahmenkonzepte zur Berufsorientierung in Deutschland. In *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 109–117). Uni-Taschenbücher GmbH.
- Solga, H., & Pfahl, L. (2009a). *Doing gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich*. (WZB Discussion Paper No. SP I 2009-502). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Solga, H., & Pfahl, L. (2009b). *Doing Gender im technischnaturwissenschaftlichen Bereich*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Steiner, K., Fellingner-Fritz, A., Mosberger, B., Leuprecht, E., Angermann, A., & Zdrahal-Urbaneck, J. (2014). *Praxishandbuch. Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung*. abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung.
- Steiner, K., Kerler, M., & Schneeweiß, S. (2013). *Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation*. abif.
- Steiner, K., & Sturm, R. (2005). *Qual der Wahl im Info-Dschungel* (Nr. 42; AMS report). AMS Österreich.
- Taskinen, P. H., & Lazarides, R. (2020). Berufs- und Studienorientierung in MINT-Berufen. In *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 337–342). Uni-Taschenbücher GmbH.
- Thies, A. (2019). Nachhaltiges Personalmanagement in der Arbeitswelt 4.0—Eine kritische Betrachtung der Herausforderungen unter Gendergesichtspunkten. In D. Preißing (Hrsg.), *Frauen in der Arbeitswelt 4.0. Chancen und Risiken für die Erwerbstätigkeit*. De Gruyter.

- Tigges, A. (2008). *Geschlecht und digitale Medien. Entwicklung und Nutzung digitaler Medien im hochschulischen Lehr-/Lernkontext*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ulrich, J. G. (2008, Juni 11). *Berufsbezeichnungen und ihre Bedeutung bei der Berufswahl von Jugendlichen. Anmerkungen und Untersuchungsergebnisse aus psychologischer Perspektive*. [Ppt]. http://doku.iab.de/veranstaltungen/2008/beruf2008_ulrich.pdf
- Ulrich, J. G., Krewerth, A., & Tschöpe, T. (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 4*, 419–434.
- Virtanen, S., Ikonen, P., & Rasinen, A. (2012). Grundschule/ weiterführende Schule: Motivation von Mädchen im Bereich der technischen Bildung. In C. Ruffer & B. Schwarze (Hrsg.), *Technikbildung verbessern—Von Anfang an. Ausgewählte Forschungsergebnisse des europäischen Projektes UPDATE* (S. 58–69). Nomos.
- Voss, G. (2014). The Second Shift in the Second Machine Age: Automation, Gender and the Future of Work. In *Our Work here is done – Visions of a Robot Economy* (S. 83–93). Nesta.
- Wajcman, J. (1994). *Technik und Geschlecht: Die feministische Technikdebatte*. Campus Verlag.
- Wajcman, J. (2002). Gender in der Technologieforschung. In U. Pasero & A. Gottburgsen (Hrsg.), *Wie natürlich ist Geschlecht? Gender und die Konstruktion von Natur und Technik* (S. 270–289). Westdeutscher Verlag.
- Wajcman, J. (2004). *TechnoFeminism*. Polity.
- Wentzel, W. (2014a). Qualitätskriterien bei der Gestaltung von Girls'Day-Aktionsprogrammen. In L. Funk & W. Wentzel (Hrsg.), *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder: Forschungsergebnisse zum Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2013* (S. 135–170). Budrich UniPress.
- Wentzel, W. (2014b). Weibliche Rollenvorbilder in MINT-Berufsorientierungsprojekten für Mädchen – unverzichtbar oder überschätzt? Der Einfluss weiblicher Betreuungspersonen am Girls'Day auf die Berufsorientierung der Teilnehmerinnen. In *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder: Forschungsergebnisse zum Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2013* (S. 135–151). Budrich UniPress.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society, Vol. 1, No. 2*, 125–151.
- WKO Oberösterreich. (2021). *Lehrlingsstatistik 2020. Lebe dein Talent. Die Lehre*.
- Ziegler, B., Engin, G., & Rotter, E. (2020). Berufliche Aspirationen Jugendlicher erfassen und reflektieren. Theoretischer Hintergrund, Merkmale und Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel eines Online Tools. In *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (1. Aufl., S. 415–426).

13 Anhang

13.1 Offene Antworten der BeraterInnen

In der quantitativen Erhebung (Kapitel 9) konnten die befragten BeraterInnen mehrere offenen Fragen in eigenen Worten beantworten. Im Kapitel 9 sind nur ausgewählte Zitate angeführt. Aus Gründen der Vollständigkeit sind hier alle Originalantworten angefügt und nur von Rechtschreibfehlern bereinigt (sowie anonymisiert).

13.1.1 Einflussmöglichkeiten aus Sicht der BeraterInnen

Wie schätzen Sie Ihre Möglichkeiten als Berater_in ein, (junge) Frauen für technische Berufe zu interessieren? Falls Einfluss „sehr stark“ oder „stark“: Warum sehen Sie einen (sehr) starken Einfluss in Ihrem Möglichkeitsraum als Berater_in?

- **Arbeitszeiten; Verdienstmöglichkeiten;** Überzeugung, dass es gerade für Frauen nicht immer die traditionellen Berufe wie Büro, Einzelhandel, etc. sein muss.
- Aufklärung; Informationen, die zuvor nicht bekannt waren; Verdienstmöglichkeiten; **positive Bestärkung**
- Beratung kann **motivierend** sein, wenn sie mit Wertschätzung und professionell geführt wird.
- Da die Jugendlichen noch am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen, sind sie offener Neuem gegenüber und probieren gerne etwas "Untypisches" aus. **Die Jugendlichen verlassen sich auf unsere Kompetenzen und unser Wissen.** Dies ist eine tolle Sache aber durchaus auch eine große Verantwortung. Es ist schön, wenn man den Mädchen Möglichkeiten aufzeigen kann, die sie selbst noch nicht bedacht haben.
- durch Angebot und **Vielfalt der Berufsbereiche** (bautechnische Assistenzberufe, nicht nur extreme körperliche Tätigkeiten ...) und Aufzeigen der Gehaltsunterschiede
- Eröffnung eines neuen Arbeitsbereiches
- Ich denke, es liegt an mir als Berater, wohin ich das Gespräch lenke. Meine Aufgabe sehe ich darin, junge Frauen/Männer **nach ihren Kompetenzen, Vorstellungen, Interessenslagen und Fähigkeiten zu orientieren und nicht nach gesellschaftspolitisch gewünschten Vorstellungen.** Wenn die entsprechenden Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten vorhanden sind, ist ein technischer Beruf absolut ein Thema und wird auch von mir zum Thema gemacht.
- Ich kann ihnen **ganz neue Möglichkeiten aufzeigen.** Berufsbilder, die sie vorher nie in Betracht gezogen hätten.
- weil viele Mädchen im Vorfeld **nicht selber auf die Idee kommen**, dass möglicherweise auch etwas Technisches zu ihnen passen und interessant sein würde
- im **persönlichen Beziehungsaufbau** und der **Ermöglichung von Praktika**
- In unserer Einrichtung werden nur technische bzw. handwerkliche Ausbildungen angeboten - diese Angebot richtet sich **NUR** an junge Frauen.
- **Kompetenzen evaluieren;** Möglichkeiten aufzeigen...
- Offenheit signalisieren; **Veranschaulichen;** unsere Tischlerinnen als **Vorbilder**
- **Vertrauen in die Kompetenz und die Erfahrung der Beraterin - Hinweis auf die besseren Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten, Ausprobieren der Berufe**
- Viele junge Frauen haben sich mit dem Thema "technische Berufe für Frauen" **noch gar nicht auseinandergesetzt.** Oftmals hören sie das erste Mal davon, dass das möglich ist bzw. sind überrascht, wie viele unterschiedliche Berufe es hier gibt. Je nach Fähigkeiten ist dann auch sofort Interesse dafür da, oder eben nicht.
- Viele junge Frauen werden durch ihre Umgebung beeinflusst und in eine vorgegebene Frauen-Berufsrolle hineingedrückt, unbewusst stehen technische Berufe im Vorhinein nicht zur Debatte, da es die jungen Frauen auch nicht interessiert. Wenn aber Interesse da ist, kann man es ihnen sehr wohl gut präsentieren, da die **Karriere-Chancen und die Bezahlung in der Technik absolut von Vorteil ist.** Technik ist in OÖ der beste Wirtschaftsfaktor und deshalb braucht es auch die Frauen in der Technik.
- Viele kennen nur klassische Berufe.

- weil der Zielgruppe der Mädchen oft **gar nicht bewusst ist, welche Berufe/Möglichkeiten und Stärken sie haben**; durch praktische Erfahrungstage in der Tischlerei und in der Metallwerkstatt werden **oftmals Talente entdeckt**, die die Mädchen vorher nicht kannten; auch das **Rollenbild** (das Eigene und der Mutter) zu reflektieren, regt zum Nachdenken an.
- weil durch die Beratung eine **Bewusstseinsbildung** für die Möglichkeit einer technischen Ausbildung geschaffen wird; viele Mädchen/Frauen denken bis zur Beratung oft nicht mal daran, eine technische Ausbildung in Erwägung zu ziehen.
- weil ich das Wissen um die besseren Aussichten habe; weil ich **Ängste ausräumen** kann
- weil ich helfen kann, den richtigen Beruf zu kennen, und ich **wahrscheinlich auch mehr Berufe kenne**
- weil ich in der Beratung eine **kompetente, professionelle Vertrauensstellung** einnehmen kann
- weil junge Frauen oft **mal glauben**, sie müssen einen typischen Mädchenberuf lernen, obwohl sie eigentlich lieber einen Männerberuf erlernen wollen; in der Beratung kann man solche Frauen jedoch **stärken, das zu tun, was sie wirklich wollen** und nicht das, was vielleicht andere glauben, es sei das Beste.

Warum sehen sie einen geringen bzw. keinen Einfluss in Ihrem Möglichkeitsraum als Berater_in?

- **zu wenig praktische Möglichkeiten** wie Übungswerkstätten, wo die Teilnehmerinnen technische und/oder handwerkliche Arbeit (in geschütztem Rahmen) praktizieren können und die realen Ergebnisse sehen und erleben können; es wird sehr viel über Technik gesprochen und über (digitale) Medien informiert - man **muss es aber in Echt ausprobieren, um zu erfahren, ob man für technische Berufe Interesse hat und geeignet ist**; weiters bekommen junge Frauen oft von zuhause und auch noch immer von der **Gesellschaft wenig Affinität zur Technik** mit; außerdem gibt es leider noch immer viele **Firmen, die bei Frauen eine ablehnende Haltung einnehmen** (...da müssten wir ein extra Klo einbauen...die wird dann gleich wieder schwanger...die ist körperlich nicht für den anstrengenden Beruf geeignet...usw); schließlich frage ich mich, ob es **überhaupt sinnvoll oder notwendig ist, Frauen in die Technik zu "drängen"** - aber natürlich sollen sie bei Eigeninteresse für technische Berufe optimale Voraussetzungen vorfinden (oder wenigstens so gute wie Männer).
- **Sozialisation der Frauen; familiäres Umfeld; Frauenbild in den (a-)sozialen Medien**; wurden bis dato nicht im Lebensalltag an Technik herangeführt; all das kann nicht in wenigen Wochen oder Monaten ausgeblendet "überschrieben" werden.
- Aufgrund der **begrenzten Beratungszeit** ist der Einfluss eher als gering einzustufen. Informationen können gegeben, Für und Wider abgewogen und Vorteile einer Laufbahn im technischen Bereich erarbeitet werden. Die **anderen Einflüsse (Peergroup, Familiensystem, soziales Umfeld) können - oft mit nur wenigen Worten oder Taten - all die erarbeiteten "Fortschritte" wieder viele Schritte zurücksetzen**.
- Bei vielen Teilnehmerinnen spielen **Rollen ihres Geschlechts** eine übergeordnete Rolle, aus denen sie schwer ausbrechen können/wollen.
- Frauen schätzen ihre Fähigkeiten in diese Richtung gering ein und bringen nur **selten den Mut auf, etwas auszuprobieren**.
- **Im MigrantInnenbereich sind traditionelle Männerberufe meist nicht gewollt**.
- Migrationshintergrund. **Frauen dürfen nicht** in Männerberufen arbeiten (von der Familie her).
- Bei [Name Beratungseinrichtung] kommen TN_innen **üblicherweise mit recht ausgereiften Berufsvorstellungen** zu uns. Eine Beratung, die in einen komplett anderen Bereich leiten würde, wäre kontraproduktiv und untypisch.
- meist bereits Vorstellungen vorhanden
- In unserem Projekt sind viele mit einem **sonderpädagogischen Förderbedarf - hier ist also ein technischer Beruf oft zu hoch gegriffen**.
- weil unsere KlientInnen sehr begrenzt sind in dem, was sie machen können
- Wir begleiten Jugendliche während der gesamten regulären Lehrausbildung. Sie werden davor von uns ausgewählt und dann auf Lehrplätze der freien Wirtschaft in OÖ vermittelt. Daher sollte von Beginn an der Lehrberuf feststehen. Manchmal tut er das noch nicht oder der Wunsch ist noch nicht "beschnuppert" worden. Wenn der Wunschberuf noch nicht 100%ig feststehen sollte, wird natürlich unterstützt, diesen zu klären. Eine umfassende Berufsberatung kann von [Name Beratungseinrichtung] aber nicht durchgeführt werden. Wenn das **Interesse nicht schon latent vorhanden ist, kann es in dieser kurzen Zeit auch kaum mehr geweckt werden**.

13.1.2 (De-)Motivierende Situationen für BeraterInnen

Der Beruf als Berater_in hat sicher bestimmte Momente, die motivierend, oder auch demotivierend sein können. Davon liegen einige Aspekte im Einflussbereich des AMS, andere außerhalb. Was finden Sie motivierend, was demotivierend in Ihrer täglichen Arbeit als Berater_in?

Motivierend

- "erfolgreiche Beratung", dh **Berufswunsch wird geklärt und Arbeitsaufnahme in einem "guten" Unternehmen**
- wenn Jugendliche bereits ein wenig Berufsorientierung haben und auch offen für Intensivierung haben; **offen für Vorschläge, laufend Rückmeldungen geben**, um sie beim Erreichen der Ziele begleiten und unterstützen zu können
- Begleitung von Menschen und Vorbereitung, dass diese für sich gute Entscheidungen treffen können; **Entwicklungsmöglichkeiten (auch über einen längeren Zeitraum) sehen**; erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse/Dienstverhältnisse; gute Firmenkooperationen
- Bei Beratungen hat man den Eindruck, dass die Kunden besser informiert sind und auch **dankbar sind für die ausführlichen Beratungen**.
- Da ich die Jugendlichen im Rahmen eines Teillehrganges (in der Stabilisierungsphase) als Jugendcoach begleite, passt die gegebene Situation für mich. Die **Teilnehmer sind kooperativ** und schätzen das Coaching mit mir.
- Da ich meine Ausbildung in diesem Bereich als meinen **Traumberuf** sehe und ich für Menschen da sein möchte bin ich sehr, sehr motiviert.
- die **Dankbarkeit**, die sich zeigt, wenn mögliche Lösungswege aufgezeigt werden
- die **Selbstwertstärkung der TN nach der Kompetenzanalyse**
- die Tatsache, dass es **ZEIT gibt, um zu beraten**; wenn vorhanden, eine **gute Infrastruktur plus geeigneter Raum in der Bildungseinrichtung**
- **Erfolge der Jugendlichen; positive Entwicklung des Selbstwerts; positive Rückmeldungen von Eltern und Firmen die Entwicklung der Jugendlichen betreffend**
- **erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen** von Teilnehmer_innen; positive Rückmeldungen durch Betriebe; gute Zusammenarbeit bei Schwierigkeiten durch alle Akteure
- erfolgreiche Beratungsfälle; **pos. Feedback; Sinnstiftung**,
- **Erfolgserlebnisse** mit den TN_innen, wenn Ausbildungsziele erreicht werden
- Erfolgserlebnisse mit Klientinnen; Entwicklungen in der Organisationsstruktur
- Erfolgserlebnisse; positives Feedback; **Durchziehen von geplanten Wegen** wie erwartet
- Es ist immer motivierend, wenn man spürt, **dass man "gehört" wird und das Gesagte auch angenommen wird**. Wenn die Jugendlichen umsetzen, was man Ihnen rät und dies dann auch zum Erfolg führt.
- Was auch immer toll ist: wenn Teilnehmende eine Lehrabschlussprüfung bestehen, eine Übernahme in ein Fixes Lehr-, Arbeitsverhältnis haben oder etwas Wichtiges wie den Führerschein schaffen. Außerdem finde ich es super, ehemalige Teilnehmende **zufällig auf der Straße zu treffen, und diese erzählen mir dann, was aus ihnen geworden ist und welchen positiven Einfluss ich auf ihr Leben genommen habe** und dass sie ohne mich nicht so weit gekommen wären. Das freut mich riesig!
- Es ist sehr motivierend, wenn man mit den Teilnehmer*innen ihren Weg geht und dann die **Ziele erreicht oder weit übertroffen wurden**.
- Freude des Kunden/der Kundin, wenn er/sie mit **brauchbaren Bewerbungsunterlagen die Beratung verlässt**; Unterstützung bei der Lehrstellensuche: Vorstellungstermin/Schnuppertage bei FA vereinbaren; Hilfestellung bei Berufswahl/Entscheidungen: Vor- und Nachteile aufzeigen --> Entscheidung muss Kund_in selbst treffen.
- **Gefühl, jemandem wirklich weiterhelfen zu können**, jemanden motivieren zu können
- Gerade in der Beratung mit Jugendlichen **kann man noch recht viel bewirken**.
- Hilfestellung bei der Berufswahl durch AMS-Tools: Tests, Berufsflexikon; alternative Berufe anbieten (z. B. bei Lehrstellensuche); Unterstützung bei Lehrstellensuche im Internet auf der AMS-Homepage oder WKO-Lehrbetriebsübersicht; Unterstützung bei der Vereinbarung von

Vorstellungsterminen für Lehrstellensuchende; Unterstützung bei der Erstellung/Optimierung von Bewerbungsunterlagen; Hilfestellung bei der Auswahl von Weiterbildungskursen speziell bei Wiedereinsteigerinnen

- Ich finde die **Zusammenarbeit mit den MA_innen des AMS sehr gut und konstruktiv**. Erbrachte Vorschläge werden **proaktiv im Sinne - und zum Wohle der TeilnehmerInnen im Rahmen der Möglichkeiten** behandelt.
- **immer wieder neue Charaktere**; wenn man der TN wirklich unterstützend helfen kann und **die Hilfe auch angenommen wird**; wenn TN selbst motiviert kommen und wirklich etwas erreichen wollen; wenn man TN gerade in handwerklich technische Ausbildungen begleiten darf und man den Fortschritt und den positiven Abschluss erlebt und auch die **Freude an der Arbeit der TN spürt**
- immer **wieder neue Menschen kennenzulernen; Erfolgserlebnisse** (jemand findet einen passenden Job, jemand entscheidet sich für eine Ausbildung, jemand beginnt eine Ausbildung, jemand entwickelt ein neues Ziel etc.)
- interessierte Frauen, die ihr Leben in die Hand nehmen und Eigen-/Selbstständigkeit erlangen wollen; Möglichkeiten durch AMS, diese Ziele zu verfolgen; Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung; **Individualität der zu Beratenden**
- je nach Persönlichkeit gute Zusammenarbeit
- Jugendliche, welche **zuhören / wenn man merkt, dass mit Berufsorientierung bereits begonnen wurde / Interesse seitens der Eltern / wenn genügend Zeit zur Verfügung steht / Rückmeldungen der Kund_innen**
- Jugendlichen bei der Berufsorientierung mit den vielen möglichen **Tools**, die wir haben (Berufskompass, Berufswörterbuch, Lehrbetriebsübersicht, EJobRoom, ...), helfen zu können und wenn das auch **angenommen und verstanden wird**
- Kontakt mit Jugendlichen; Gefühl zu geben, gut beraten zu sein; **gute Beziehungen aufbauen; abwechslungsreich**
- **Methodenvielfalt; breite Zielgruppe; viele Unterstützungsmöglichkeiten**
- persönlichen Kontakt; **Interaktion**; Erläuterungen zum regionalen Arbeitsmarkt
- Rückmeldungen der Teilnehmer_innen,
- **sinnvolle Tätigkeit**
- **Unterstützung der Frauen; Stärkung ihres Selbstwerts**; wenn Frauen es schaffen ins Tun zu kommen, aktiv zu werden, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen
- **Unterstützung in Form von außerordentlichen Aktivitäten**, wie Exkursionen, etc.
- vielfältige Unterstützungsmöglichkeit auf verschiedensten Kanälen; **das Leuchten in den Augen, wenn eine Lösung für ein Problem gefunden wird**; die erfolgreiche Unterstützung bei der Suche nach einem Job"
- **Wegbegleiter_in** bei der Berufswahl-/orientierung sein zu dürfen
- wenn **alle Unterlagen erbracht** werden; wenn **Eigeninitiative** herrscht; wenn man spürt dass Jugendliche motiviert sind; wenn man sich **auf sein Gegenüber verlassen kann**
- wenn Bewerberinnen vor einer Informationsveranstaltung Angst verspüren, sich einen technisch-handwerklichen Beruf anzusehen, und **nach dem Infotag mit einem Erfolgserlebnis bestückt nach Hause gehen und ihr Interesse geweckt wurde**.
- wenn die **junge Frau eine konkrete Vorstellung hat**, was sie machen möchte
- wenn ein Berufsziel zu Stande kommt, eine Ausbildung ihren Weg geht, der Klient mit seiner Arbeit glücklich ist; **wenn man merkt, dass das Engagement und das Know-How Früchte trägt und die richtigen Schritte in die Arbeitswelt gesetzt werden**; wenn selbst sehr schwierige Menschen mit Handicap ihren Weg gehen und eine für sie passende Arbeitslandschaft gefunden wird
- wenn ein Jugendlicher einen Job bekommt
- wenn es eine **gute Kooperation mit den anderen Einrichtungen, wie zB AMS** gibt; gemeinsame Ziele erarbeiten; **Wenn die jungen Menschen motiviert sind, sind auch wir motivierter**; wenn Fortschritte sichtbar werden (auch kleine).
- wenn ich einer Kundin/einem Kunden **etwas mitgeben** konnte (konkrete Schritte für die berufliche Planung) oder eine Arbeitsaufnahme, bei einer zugewiesenen Stelle
- **wenn Jugendliche ihre Ausbildung finden**, wo sie angenommen und gefördert werden und schlussendlich selbsterhaltungsfähig werden; wenn professionelles und kompetentes Coaching auch die Arbeitgeber überzeugt und zum Erfolg beitragen kann; wenn durch engagierte Vermittlungsunterstützung und vorheriges Training ein Lehrplatz für eine reguläre Lehre gefunden wird
- wenn Jugendliche **motiviert und interessiert sind, Fragen stellen und 'mitarbeiten'**; wenn am Ende des Beratungsgesprächs die nächsten Schritte klarer sind oder vielleicht sogar bereits ein konkreter Berufswunsch herauskommt

- wenn Jugendliche **motiviert zum Beratungsgespräch kommen (nicht nur von Schule oder Eltern geschickt)** und einen Sinn darin sehen, berufliche Orientierung zu haben bzw. von uns zu erhalten
- wenn **Jugendliche selber motiviert sind und mitarbeiten bzw. Interesse zeigen**, Fragen stellen, offen für Neues sind; wenn ich das Gefühl habe, dass ich mit der Beratung eine wesentliche Hilfestellung geben konnte; wenn sich ein **konkreter Berufswunsch herauskristallisiert** oder zumindest die nächsten Schritte klar sind
- wenn **KlientInnen motiviert** sind, d.h. wenn sie in das Training kommen, bevor sie bereits mehrfach gescheitert sind
- wenn man **jemanden begeistern kann/neugierig machen kann**, sich positive Wendungen auftun; zu jemanden eine Beziehung aufbauen kann und entsprechend gemeinsam weiterarbeitet; wenn Ziele erreicht werden; wenn die Menschen, die zu uns kommen eine gute Perspektive für sich finden; jemanden in seiner/ihrer **Eigenständigkeit zu fördern**
- wenn man sieht, dass die TN von der Beratung profitieren und wir sie **in ihrer weiteren Entwicklung unterstützen und fördern können**
- wenn sich Jugendliche **an Vereinbarungen halten** und diese im besten Fall zum Erfolg führen
- wenn sich Ziele der TN in verwirklichen lassen, weil auf der **Meta-Ebene (Unternehmen, AMS, WKO, andere Einrichtungen) alle optimal zusammenarbeiten**, um bestmöglich zu unterstützen
- wenn TeilnehmerInnen erfolgreich ihren **Berufswunsch umsetzen**
- wenn **Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen konstruktiv** ist; Jugendliche die einen Veränderungswunsch haben und motiviert sind; wenn durch kleine Schritte eine Veränderung hinsichtlich Motivation und Durchhalten gelingt
- zahlreiche Bildungsangebote für junge TN; **finanzielle Anreize**, eine Ausbildung zu machen
- zu sehen, wie sich die Jugendlichen entwickeln und wie Gespräche und das **wohlwollende Netz Hilfe** bieten, damit sie ihre Ausbildung schaffen können; Wenn die Jugendlichen **durch den geregelten Tagesablauf immer stabiler werden**; Wenn sie sich öffnen und uns an ihrem Innenleben teilhaben lassen - gerade in Bezug auf die Diversität der Herkunftsländer sehr spannend und auch viel zu lernen für uns TrainerInnen.

Demotivierend

- **"Zeiträuber" Verwaltung**, viel Aufwand und dann doch kein Ausbildungserfolg
- junge Erwachsene die gar **nicht mitarbeiten wollen und jeden Vorschlag ablehnen**; wenn Eltern den jungen Erwachsenen sagen, was sie erlernen sollen, ohne auf die tatsächlichen Interessen einzugehen; wenn nach ein, zwei Beratungsgesprächen **keine Rückmeldung mehr erfolgt**
- Abbruch von Kursen; **unentschuldigte Tage; Nicht-Erreichbarkeit der Kunden; Nicht-Einhalten von Terminen**
- Als demotivierend empfinde ich, wenn die TN gar **keine Eigenmotivation** zeigen.
- **ambitionslose Teilnehmerinnen und Teilnehmer**; Personen, die offensichtlich nur im Kurs sind wegen der finanziellen Unterstützung; der **Vermittlungsdruck seitens AMS** - Wir können niemanden zwingen, eine Arbeit anzunehmen.
- **Bürokratie**; enge Projektzeiträume; Einzelberatungssetting **zeitlich stark reglementiert**
- bürokratische Anforderungen, deren Sinn nicht nachvollziehbar ist; **mangelndes Vertrauen durch den Fördergeber; Zeitdruck** - zumal wir mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen arbeiten und ausreichend Zeit hier ein wesentlicher Faktor für eine gute gemeinsame Perspektivenarbeit darstellt; die Abwertungen, mit denen man in der Sozialbranche immer wieder konfrontiert ist; **knapp budgetäre Mittel**
- dass es bei uns **am Land leider ganz wenig Möglichkeiten** zur Stabilisierung für beeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene gibt; die Fördergelder werden sehr oft nur in Ballungsräumen wie Wels, Linz, Steyr vergeben; wir benötigen sie dringend im Bezirk [Name], wir haben nur [Name] und [Name]; in diesem Industriegebiet siedeln sich **sehr viel ausländische Familien an; die Schüler haben oft Probleme mit der Berufswahl** und sind kognitiv überfordert mit einer Lehre.
- Demotivation, **kein Antrieb in punkto beruflicher Orientierung**
- **Desinteresse**; wenn Jugendliche **unrealistische Berufswünsche** haben und für allen Alternativen verschlossen bleiben; wenn Jugendliche **keinerlei Unterstützung vom Elternhaus** erwarten können

- die aktuelle Situation, da viele **psychisch sehr angeschlagen** sind, auf Grund der aktuellen **Perspektivenlosigkeit**
- Die Einschränkungen im Rahmen der Möglichkeiten sind zwar nicht demotivierend, aber verbesserungsfähig.
- Die Jugendlichen sind seit vielen Jahren in Betreuung ([Name]), sie haben schon einige AMS-Kurse hinter sich und es wird klar „**wir können ihnen auch nicht weiterhelfen**“. Das Angebot für Jugendliche, die psychisch "angeschlagen" sind, ist viel zu klein. Viele Jugendliche sind auch **kognitiv zu schwach für eine Lehre bzw. Teillehre** - auch hier gibt es kaum Alternativen.
- **Dokumentationsaufwand**; starre Strukturen als Hindernis
- eingeschränkter Arbeitsmarkt
- **Grenzen bei der Durchlässigkeit**; fehlende Motivation für Erwerbsarbeit von TMA; fehlende Arbeitsplätze für Menschen mit weniger Fähigkeiten bzw. wenig Kenntnissen im digitalen Arbeitsbereich; zugewiesene TMA erscheinen nicht zum Training, es folgen **keine Konsequenzen**.
- Grenzen der Systeme (**alleinerziehende Frauen** sind in den Ausbildungsmöglichkeiten stark eingeschränkt bzw. teilweise sogar diskriminiert); starke Abhängigkeiten, sodass eine eigene Perspektive schwer geschaffen werden kann; Grenzen der Möglichkeiten (**Deutschkurse oft sehr kurz, können nicht wiederholt werden** od. nur selten, dann bleibt oft nur noch die Arbeitssuche im Hilfskräftesektor)
- **Ich lasse mich nicht demotivieren** und biete immer meine Unterstützung an.
- immer wieder "**Schultraumas**" zu erleben
- ist die überhandnehmende **Administration**
- Jugendliche sind nicht erreichbar / **Zielvorgaben des AMS / Kund_innen werden immer mehr zu Nummern - Algorithmus!**
- Jugendliche, die eher wegen des Geldes den Kurs besuchen; **unmotivierte Jugendliche; Corona....**
- 2 Jugendliche, die einfach **familiär, physisch od. psychisch so beeinträchtigt** sind; dass ich nicht helfen kann bei der Berufswahl/-orientierung
- **wenn keine Eigenverantwortung übernommen** wird, die Schuld für negative Ereignisse (Vorstellungsgespräch etc.) immer bei anderen gesucht wird; Unentschlossenheit
- **keine Rückmeldungen** seitens Kund_innen; Kund_in nimmt die Vorschläge/Beratungsangebote nicht an; keine passenden Stellenangebote
- **Kontrolle und Dokumentation** wichtiger als die eigentliche inhaltliche Arbeit; **fehlende Treffsicherheit** bei der Zuweisung von Teilnehmer_innen zu Angeboten (leere, oft auch unbezahlte Kilometer); fehlender Spielraum für sinnvolle Einzellösungen (**ein Rahmen muss für alle passen**)
- Manchmal muss man sich mit **unrealistischen Erwartungen der Kunden** auseinandersetzen und versuchen, den Kunden in "realistischere" Bereiche zu beraten und zu motivieren.
- oft sehr **gefangen in Vorstellungen vom Elternhaus**; trauen sich zu wenig zu, **Selbstwertmangel**; manchmal sehr demotiviert
- Rahmenbedingungen der Institution, des **Arbeitsmarktes derzeit (Corona)**
- Ratschläge und **Tipps werden nicht angenommen**.
- **Raumknappheit**; wenig Engagement der Teilnehmerinnen
- **sehr viel Dokumentation und Administration auf Kosten von tatsächlicher Beratungszeit**
- sich zu bemühen das Richtige für die Person zu finden und alle Hebel in Bewegung zu setzen und die **gebotenen Chancen von ihnen dann nicht wahrgenommen werden**; auf taube Ohren zu stoßen bei gut gemeinten Vorschlägen; wenn das "System" einem Stolpersteine in den Weg legt und einen motivierten jungen Menschen in seinem Handeln aufgrund bürokratischer Hindernisse in seinem Weg ausbremst und/oder zur Kapitulation bringt
- Trotz zahlreicher Versuche gelingt es nicht, ausreichend zu motivieren; **Vereinbarungen werden nicht eingehalten**.
- **Unzuverlässigkeit, Desinteresse**
- Verhaftung der **Frauen in Klischees**; wenn Frauen aufgrund der **Infrastruktur (Kindergarten - Öffnungszeiten)** keiner Arbeit nachgehen können; wenn Ausbildung nur möglich ist mit einem Arbeitsplatz und die **Firmen keine Ahnung haben von späten Berufseinsteigern** bzw. AMS-Förderprogrammen für Frauen, die ihre Ausbildung spät nachholen (z.B. Lehrstelle für Frauen ab 30) und die Frauen deshalb keine Vorstellungsgespräche bekommen
- **Verwaltung, Abrechnung, ...**
- vorgegebene Struktur, zu **wenig Flexibilität**

- wenig passend Stellen für Jugendliche, die einer regulären Lehre nicht gewachsen sind; **kaum Ausbildungsmöglichkeiten mit geringerer Stundenzahl**; Jugendliche, die keinen Antrieb zur Veränderung bzw. Weiterentwicklung haben
- **wenig Zeit für Beratungsgespräche**, aufgrund sehr vieler anderer Aufgabenbereiche; Spontane Beratungen sind kaum möglich. Kunden sind deshalb oft enttäuscht.
- Wenn das **AMS bzw. die/der BetreuerInnen eher Steine in den Weg legen**, als mit uns in dieselbe Richtung zu gehen (oft einfach, weil sie nicht wollen, nicht weil sie nicht können). Wenn wenig Kooperation vorhanden ist. Wenn die jungen Menschen schwer zu erreichen sind - Kontakt schwierig zu halten ist (**Beziehungsaufbau**).
- wenn ein Jugendlicher **alles tut und nichts findet**
- wenn es immer an der **nicht vorhandenen Kinderbetreuung** scheitert (keine Arbeit - kein Platz, kein Platz - keine Arbeit)
- wenn etwas passen würde, aber nicht möglich ist
- wenn **Firmen**, den TeilnehmerInnen keine reale Chance bieten; wenn Jugendliche aus ihrem gewohnten Praktikum wechseln müssen, weil sie nur 6 Monate im selben bleiben dürfen und sie so destabilisiert werden
- wenn Jugendliche demotiviert sind und **alles ablehnen bzw. keine Eigenverantwortung übernehmen und für nichts Interesse zeigen**; wenn **Eltern** Jugendliche nicht unterstützen bzw. Mädchen verbieten, gewünschte Berufe auszuüben
- wenn KlientInnen mit **viel Widerstand** das Angebot in Anspruch nehmen
- wenn man merkt, dass **eigentlich alles egal ist** und dem_r Jugendlichen auch egal, ob er zu einem Beruf kommt oder nicht
- wenn sich junge Damen für einen technisch-handwerklichen Beruf entscheiden aber beim Erstgespräch angeben, dass sie doch Friseurin werden möchten
- wenn **Unternehmen bzw. deren Verantwortliche eine Unterstützung als nicht notwendig erachten** und diese als "die kann ja nach der Arbeit oder in der Mittagspause erfolgen" abqualifizieren
- zu **wenig Zeit, um Ausgangslage der TN genauer zu hinterfragen**; **mangelndes Durchhaltevermögen** der TN; mehr Möglichkeiten, Berufsbilder auszuprobieren (eventuell auch überbetrieblich), da wegen **Corona eingeschränkte Praktikumsmöglichkeiten**
- Zuweisungen über AMS sind sehr wenig, Aufnahme hingegen nur über AMS möglich; verfälschte Statistik dadurch
- zu **wenig Zeit für Gespräche**, da viele andere AMS-Jobs erledigt werden müssen, z. B. Info-stelle, Sekretariatsaufgaben; **spontane Beratungen sind nicht möglich, sind aber oft gewünscht**

Und speziell bei der Beratung zum Thema "junge Frauen und Technik"? Bitte notieren Sie jene Gedanken, die Ihnen spontan kommen.

Motivierend

- **Beispiele von Frauen** die bereits in der Technik sind erzählen (Technik Rallye, oftmals bessere Verdienstmöglichkeiten, Praktikum)
- **Aha-Effekte** bei einzelnen Personen, wenn ein **Perspektivenwechsel** im Arbeitsfeld angeboten wird
- Ausnahmen bestätigen die Regel. Wir haben immer wieder Frauen im Kurs, die keine Scheu vor der Technik haben.
- Begeisterung bei den Frauen, **Ausprobieren wollen, sich von kleinen Rückschlägen nicht entmutigen lassen**
- Bei manchen jungen Frauen ist durchaus eine technische Richtung interessant.
- Berufe mit Zukunft; **gute Fördermöglichkeiten**; Zukunftsmusik
- dass es **Angebote von außen** gibt
- die **Arbeit mit Menschen, die von sich aus Neues ausprobieren wollen und unvoreingenommen sind** - genauso aber auch die Arbeit mit jungen Frauen, die ein technisches Arbeitsfeld vielleicht gar nicht im Sinn hatten und dann merken, wie gut das für sie passt; die **Einbeziehung auch des Umfeldes der jungen Frauen**, die zu uns kommen und wo durch die Arbeit auch hier eine gewisse Sensibilisierung spürbar/bemerkbar wird
- Die meisten Mädchen haben Migrationshintergrund und wollen oder können keine technische Ausbildung in Angriff nehmen.
- **Eigeninteresse** und das Finden eines passenden Arbeits-/Ausbildungsplatzes
- Eröffnung von Perspektiven; **Paradigmenwechsel**; **Auflösen stereotyper Rollenbilder**
- Es ist schön anzusehen, wenn sich **bei den Teilnehmerinnen der Blickwinkel verändert**.

- *Es motiviert, **jungen Frauen andere Perspektiven aufzeigen zu können**. Viele Frauen freuen sich über die Möglichkeiten in diese Richtung zu "schnuppern".*
- ***Frauen die wissen, was sie wollen**, die sich schon ein Bild davon gemacht haben, die offen sind für Alternativen; Frauen die gut erreichbar sind bzw. die E-AMS-Schiene gut bedienen können*
- ***Freude** am Zugang zu den nicht traditionellen Berufen; generelles Interesse in Männerdominanten Berufen Fuß zu fassen*
- ***hohes Interesse** der TN_innen in diesem Bereich*
- *Ich finde das so toll, wenn junge Frauen in der Technik arbeiten und sich **die eigenen Fähigkeiten zugestehen**.*
- *Im Rahmen des Jugendcoaching werden der Berufswunsch und die Alternativen erfragt. Die Möglichkeiten, die die Teilnehmer haben, bespreche ich vorab mit ihnen.*
- ***immer wenn eine Frau dabei ist, die sich dafür interessiert** oder zumindest bereit ist, sich damit auseinanderzusetzen*
- *Immer wieder sind junge **Frauen dabei, die sich für Technik interessieren und dadurch Einfluss auf andere haben**.*
- *In den 7-8. Schulstufen sind die Mädchen meist sehr motiviert und interessieren sich für technische Berufe/Ausbildungen; zB in unserem Bezirk gibt es in der Schule die "**Powergirls**", initiiert von einer Lehrkraft.*
- *Interesse wecken; Auseinandersetzung mit den Berufsbildern - **selbst Neues erfahren, positive Rückmeldung**, dass die Integration in den Betrieb gut klappt*
- *Jugendliche mit **guten Noten** / Mädchen mit konkreten Vorstellungen*
- *Kurz vor Wahl des Lehrberufs kann kaum noch Interesse "geboren" werden; Motivation kann schon früher beginnen...*
- *Mädchen die vorher keinen Gedanken an technische Berufe hatten, dann in **einem technischen Lehrberuf "wiederzufinden"***
- ***Mädchen/Frauen schaffen den Sprung in die Technik, obwohl sie im Vorfeld nicht daran gedacht haben** (zB. Bewerbung im Bürobereich - Absage / Schnuppern im technischen Bereich der gleichen Firma mit anschließendem Lehrbeginn)*
- *Mädels können Technik genauso wie Burschen. Mädels können sich für eine Ausbildung oft besser motivieren; Feinmotorik besser.*
- *Manche Teilnehmerinnen schaffen mit 15, 16 Jahren mehr als viele Erwachsene in der Selbstständigkeit.*
- ***mein vorhandenes Wissen über aktuelle AMS Angebote***
- *Motivierend ist es, wenn unsere TN in der Werkstatt neue Fähigkeiten entdecken.*
- *Neugier*
- ***Neugierde** wecken, Perspektiven eröffnen, Gleichstellung unterstützen*
- *offen für techn. Berufe; Interesse bzw. auch **bereit in techn. Berufen zu schnuppern** bzw. am Technik-Tag, ... teilnehmen*
- ***offen sein für techn. Berufe**; etwas Neues ausprobieren*
- *offen über alternative Karrieremöglichkeiten zu sprechen*
- ***Projekte anbieten können**, die speziell junge Frauen für die Technik gewinnen möchten (z.B Fragile, Teamwork), Girls' Day*
- *realistische Chance, dass die Teilnehmerinnen in dem Beruf lange arbeiten können und finanziell unabhängig sind; Ansehen höher*
- ***Rückmeldung der Teilnehmer_innen***
- *selbstbewusste Damen, die sich auch andere Wege und Möglichkeiten ansehen und empfehlen lassen*
- ***selbstwerkstärkend!**; wenn Bewerberinnen bemerken "hey, das kann ich ja!"*
- *Solche **Vorschläge werden prompt angenommen und umgesetzt**.*
- *spielerischer Zugang*
- ***spielerisches Ausprobieren; aufgeschlossene Unternehmen; wirklich interessierte Teilnehmerinnen; vielfältige Anschlussperspektiven***
- ***Technik-Rallye**; gute Verdienstmöglichkeiten; gute Aufstiegschancen; freie Berufswahl*
- *Technik-Rallye; **höherer Verdienst, gute Aufstiegschancen in technischen Berufen**; freie Berufswahl, Fachkräfte*
- ***Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten***
- *wenn die jungen Frauen **von selbst mit diesen Wünschen kommen***
- *wenn es bei einer "**Klick**" macht*
- *wenn Frau Interesse und kognitive Fähigkeiten für technischen Beruf hat - und es **sich zutraut***

- wenn Interesse da ist; wenn Offenheit da ist; finde es **total wichtig, dass es eigene Mädchenprojekte im technischen Bereich gibt**, wie VFQ Fragile und IT-Bereich
- wenn junge Frauen sich für Technik interessieren und sich ein Modell für sie ausarbeiten lässt; wenn sie in technischen Berufen ein Schnupperpraktikum machen und sich dann dafür begeistern
- wenn sie **merken, dass sie schon ganz viele Kompetenzen in diesem Bereich haben**, diese aber bis dato nicht sichtbar gemacht wurden
- zahlreiche **Bildungsangebote für junge Frauen**, insbesondere für technische Berufe, mit guter, finanzieller Absicherung; immer wieder TN, die eigenständig den Wunsch nach einer technischen Ausbildung äußern

Demotivierend

- **"Kein Bock"-Einstellung; "nein" oder "interessiert mich nicht" sagen, bevor es überhaupt ausprobiert wurde**; einer neuen Idee keine Chance geben
- wenn einem vom Umfeld abgeraten wird ohne konkrete Gründe
- **Abbrüche**
- Berufswünsche der jungen Frauen bleiben verhaftet im **Klischee: Friseurin, Einzelhandel, Bürokauffrau**; wenig eigenes Interesse vorhanden
- **Besonders in Kursen, die auf "Technik" ausgerichtet sind, sollten die jungen Frauen besser motiviert werden**. Wenn sie danach kommen und sagen: „Ich war in einem Metallkurs, das ist nur was für Männer“, dann ist irgendwas nicht richtig gelaufen.
- das **SEHR ausgeprägte Desinteresse seitens der allermeisten Teilnehmerinnen**; der passive Widerstand; die Verweigerung, sich damit auch nur etwas näher zu befassen
- dass manche Dinge sich nur sehr langsam verändern in der Realität; Am Papier gehen die Dinge meist sehr rasch und scheinen unkompliziert handelbar, in der Realität ist das allerdings anders. Demotivierend ist auch der Umstand, dass sogenannte **klassische Frauenberufe nach wie vor oft schlechter bezahlt sind**. Hier wären Politik und Wirtschaft gefordert, diese Bereiche attraktiver zu gestalten.
- Demotivation **gehört nicht zu meiner Einstellung**.
- Demotivierend ist es, wenn die TN von **vorherin gar nichts Technisches ausprobieren möchten**, eventuell auf Grund von Erfahrungen aus der Schulzeit.
- der Abbruch einer technischen Ausbildung, weil der **Dienstgeber nicht gepasst hat**
- Der tatsächliche Weg der Jugendlichen hängt in erster Linie von ihnen selbst ab und von den Gegebenheiten des Teillehrganges.
- **Desinteresse**
- Desinteresse und keine Chance/Möglichkeit zulassen; stur
- Desinteresse von Frauenseite, Ablehnung von Firmenseite
- Dienstgeber, welche lieber Burschen mit nicht so guten Noten einstellen.
- Eine junge Frau für einen technischen Beruf zu begeistern ist sehr schwer, da oft die Familienplanung im Vordergrund steht.
- **Eltern verbieten ihren Töchtern einen techn. Beruf**, obwohl Interesse besteht (kommt manchmal bei Migrant_innen vor).
- engstirniges Denken, **großer Einfluss der Eltern**, ...
- **Es soll kein Zwang sein einen technischen Beruf zu erlernen, nur dass die Statistik stimmt**.
- Frauen, die nicht wissen was sie wollen und auf alle Vorschläge ein "Aber" einwenden; Frauen, die von zu Hause stark beeinflusst sind; ständiger Kurswechsel; **Nichterscheinen, Nicht-Erreichbarkeit**
- **fremdbestimmt, keine Akzeptanz**, nicht zuhören wollen
- gegen tradierte Rollenbilder ankämpfen
- gerade für Mädels mit Migrationshintergrund oft sehr schwierig (auch von Seite ihrer Familien); **Kopftuch als Hindernis**
- Hürden und Vorbehalte
- Interesse und Vorstellung über technische Berufe eingeschränkt; Umsetzbarkeit
- kein Zwang zur technischen Ausbildung, nur dass die Statistik passt; auch typische Frauenberufe sind gefragt; Beruf soll Spaß machen
- **klassische Hürden und Vorurteile bei Betrieben**
- Leider hapert es immer wieder an "**Mathematik**" – „kann ich nicht, war ich schlecht in der Schule ...“ – und ja, die Zeugnisse zeigen das auch, dass oft das Level einer technischen Ausbildung in Mats eher schwierig zu erreichen sein wird, aufgrund der vorhandenen

Schulkenntnisse. Dass da, falls Interesse da war, das Interesse schon in den Schuljahren verloren ging... und die Selbsterfüllende Prophezeiung ist dann aufgelegt.

- Mädchen sind im Bereich „Handwerk und Technik“ in vielen Sparten noch immer eine kleine Minderheit, das trifft sowohl auf Lehrberufe als auch auf Schulen, z.B. HTLs, zu. Sie werden auch im privaten Bereich oder in der Schule häufig in Richtung der "klassischen Mädchenberufe" motiviert.
- Manche Berufe sind für Frauen mit Kindern nicht umsetzbar und werden, z.B. wegen mangelnder Kinderbetreuung, nicht ins Auge gefasst (Schichtarbeit, Entfernung --- Probleme mit Kindergarten, Schule, Familie). Das **Bildungsniveau der Schulabgänger sinkt dramatisch. Die Grundlagen für eine technische Ausbildung sind daher oft nicht gegeben**, wenn auch der Wunsch vorhanden wäre.
- mangelndes Selbstbewusstsein; heutzutage probieren sie zu wenig; sie trauen es sich nicht zu - zuviel im **Fehlerdenken**
- Mathematik bzw. die **Ansprüche in Mathe in Technikberufen sind oft eine große Hemmschwelle** für junge Frauen. Es fehlen die Vorbilder*innen ...
- meistens festgefahren in klassischen Berufsbildern, wie EHK oder rein Bürokauffrau
- Nach der Pflichtschule nimmt das Interesse irgendwie ab, einen technischen Beruf zu erlernen... Höhere technische Schulen sind für Mädchen oft schon interessant, "trauen" sich dann aber nicht wirklich; ist auch bei Berufen so...
- **oft falsche Vorstellung vom Beruf**, da sie vorher von anderen Berater_innen in diese Richtung "geschoben" wurden und nur die schönen Seiten erwähnt werden, damit diese irgend-eine Quote erfüllen können
- oft sind 20-Jährige noch überhaupt nicht orientiert
- oft zu **wenig Ausbildungsplätze** in bestimmten Berufen für Frauen
- überhaupt kein Thema für junge Frauen; Friseur und Einzelhandel sind die häufig genannten Berufsbilder
- Überleg es dir noch einmal, ob das auch das Richtige für dich ist.
- Unentschlossenheit, **Kurstourismus**
- **Voreingenommenheit**. Wenn Eltern der Tochter verbieten einen techn. Beruf zu erlernen (obwohl Interesse seitens der Jugendlichen besteht).
- wenig Ausbildungsmöglichkeiten im zweiten Bildungsweg; teilweise mangelhafte Informationen
- **wenig Motivation** seitens der Frauen
- wenn die persönliche Situation junge Frauen von einer Ausbildung, einem Karrieresprung abhält
- wenn Eltern keine handwerklich-technische Ausbildung für die Tochter unterstützen
- wenn **Eltern wegen traditionellen Geschlechterrollenansichten gegen ihre Tochter und den Berater arbeiten**
- wenn es im **Wortschatz der jungen Frauen nur zwei Berufsbilder gibt: Kosmetikerin und Friseurin**
- wenn es kaum Praktikumsplätze gibt
- wenn Jugendliche in ganz engen Klischees denken, die Familie in diese Richtung drängt (Mädchen - werde Friseurin); wenn keine Praktikumsstellen gefunden werden
- wenn man sie **schwer motivieren kann, es mal auszuprobieren** (zB in einer Werkstatt bei uns)
- wenn sich eine junge Frau entschlossen hat für einen technischen Beruf, dass es sehr wenige Firmen gibt, die das wollen oder auch die **sanitären Anlagen** besitzen; Meiner Meinung nach gehört bei den Firmen mehr interveniert.
- Zwang; **Vorurteile von Betrieben**, aus dem Umfeld der Teilnehmerinnen; interkulturelle Problemstellungen

13.1.3 Bekanntheit und Einsatz von AMS-Angeboten

Wo wünschen Sie sich bei diesen AMS-Angeboten eine Verbesserung/Ergänzung, haben Sie konkrete oder generelle Anregungen?

- *AusbildungsFit* benötigt viel mehr praxisnahe Möglichkeiten (Werkstätten, Küche usw.)
- **Angebote für Hilfsarbeiten** bzw. Produktionstätigkeiten für unter 18-Jährige

- **Ausbau der Berufs-Videos**, kommen sehr gut an
- **Betriebe stärker aktivieren/fördern**, frauengerechte Arbeitsplätze im Technikbereich zu schaffen. Sozialräume(w)/Toiletten(w) usw. sind in den meisten klein- bis mittelständischen Betrieben nur für männliches Personal vorhanden, was ein Handicap für viele Betriebe ist, Frauen einzustellen, da die Investitionen gescheut werden.
- **Beim Bewerbungsportal ist das Wording schrecklich.**
- **Der Berufskompass ist teilweise für manche Jugendliche zu schwer verständlich.**
- Die AMS-Tools, die ich einsetze, sind passend. Ich setze jedoch auch **andere Tools (bevorzugt zu Kompetenzen, aus Deutschland)** ein.
- **Förderungen für Firmen, die Jugendliche einstellen**, die aus dem **NEETS** Kontext stammen; Infoveranstaltungen für Beraterinnen, die das **AMS Angebot übersichtlich darstellen; Online Angebote optisch ansprechender/moderner für Jugendliche gestalten**
- Kompakte Infos zu den einzelnen Angeboten - ist oft ein **wenig unübersichtlich** an Infos zu kommen!
- **mehr Aufklärung was es gibt, und was es NEUES gibt und wie man hinkommt** (dh welche Voraussetzungen benötigt werden)
- modernere Zugänge zu Infos, **jugendgerecht aufbereitet, zB wie das virtuelle BIZ (3D),**
- **Online-Beratung**
- statistische und **Eingabemodalitäten kundenfreundlicher** gestalten
- Technik-Rallye für Mädchen, aber auch für Jungs vice versa einen **"Boys' Day"**
- **Technik-Rallye sollen auch junge Männer teilnehmen können**; ist auch der Wunsch von den Lehrern, da in **vielen technische Berufe Fachkräftemangel besteht**, und bei uns im Bezirk viele technische Lehrstellen nicht besetzt werden können
- Teilnehmer_innen, die einen Kurs besuchen bzw. besucht haben, sollte mehr auf die Vorschläge seitens der Trainer_innen, die ja mit den Teilnehmer_innen bei den meisten Kursen täglich über Wochen zusammen sind, Gehör geschenkt werden. Zukünftig aus heutiger Sicht auch **sehr viel Augenmerk auf psychische Probleme** zu legen.
- **Wunsch nach mehr Transparenz** – Angebote sind für uns Beraterinnen nicht bekannt - Wären die konkreten Angebote mit Voraussetzungen, etc. bekannter, könnten auch wir die Angebote besser auf unsere Kundinnen abstimmen. **Kinderbetreuung**: Anmeldung beim AMS ist nur mit aufrechter Kinderbetreuung möglich, die Kinderbetreuung ist wiederum nur dann möglich, wenn es einen mind. 20h-Kurs gibt oder eine Arbeitsstelle. Das geht sich daher oft nicht aus, wodurch es zu zeitlichen Verzögerungen kommt - Zeiten die bereits sinnvoller genutzt werden könnten
- **zu viele TOOLS - wirkt unübersichtlich für die Kunden**, besser ein Tool von dem man verzweigen kann

Und speziell für den Bereich "junge Frauen und Technik", was wäre eine Erleichterung für Sie bei diesen AMS-Angeboten?

- ebenfalls **mehr Videos** über technische Berufe
- **in den Kursangeboten Praktikas** in der Technik
- **Liste von Unternehmen**, die Frauen in technischen Berufen verstärkt aufnehmen....
- Mädchen auch **nach der Pflichtschule noch zu erreichen**
- **mehr Kurse** in diese Richtung, um sich auszuprobieren
- **mehr Transparenz der Angebote**
- **Newsletter** über Aktuelle Angebote
- **Partnerfirmen für Praktika**
- **Praktikumsprogramme**; Liste mit Firmen, die gerne (junge) Frauen für ein Praktikum aufnehmen oder Kennenlern-Tage für Gruppen anbieten
- **Schnuppertage** in diesem Bereich
- Thema ist viel mehr ein gesellschaftliches denn reines AMS Thema und daher **von klein auf unter Einbeziehung von Eltern zu verankern**
- **Videos; Role Models; Vortragsreihe** von Frauen, die in technischen Berufen arbeiten
- vielleicht eine **"Eignungsprüfung"** im praktischen Bereich - so dass die Teilnehmerinnen sehen können, wie weit sie geeignet sind und wo sie Fähigkeiten haben
- **virtuelle Technik-Rallye**
- wenn diese in einer Seite aufscheinen würden **mit konkreten Verweisen, dass es um Mädchen und Technik geht**; wir als Berater_innen wissen das, aber für Personen, die mit dem ganzen Thema und dem Wording nichts zu tun haben, hilft auch oft nicht das Herzeigen, da man vieles gleich wieder vergisst.

- wenn ich mich an die vielen Zweifeln der jungen Frauen erinnere, ob sie das schaffen; meistens geht es da um die **schulische Berufsausbildung Mathe**; selbst wenn Interesse da ist, könnte es förderlich sein, irgendwie, **irgendwo so eine Art "Level" anzubringen**; allgemeine Voraussetzungen anzuführen ist zu wenig; Praxisbeispiel vor zwei Wochen: Im Vorstellungsgespräch für Praktikum sagt der Augenoptiker zur angehenden Praktikantin: „Ja, Fingerfertigkeit ist gewünscht... und natürlich Mathe, da hats die meisten Mädels.“
- **Zugang zu Werkstätten**, um den Frauen unmittelbar nach der beruflichen Orientierung Einblick in den Berufsalltag zu gewähren
- **Zusammenarbeit über das AMS mit Firmen**, wo die Frauen praxisnahe Erfahrungen machen können

13.1.4 Technische Kompetenzen im Beratungskontext

Haben Sie in der Beratungssituation die Möglichkeit, technische Kompetenzen einschätzen zu können? Falls ja, wie beurteilen Sie diese Tests und welche Methoden werden dabei verwendet?

- Bei **Informationsveranstaltungen** bei uns im Haus, gibt es einen großen praktischen Teil, an dem die Bewerberinnen viel Ausprobieren können und Aufgaben lösen müssen. Dadurch erhalten wir einen ersten Einblick.
- **Berufskompass**
- **Berufsflexikon** - persönliche Anforderungen - gutes Tool - nur manchmal schwer verständlich formuliert für Jugendliche
- Ich bevorzuge die **Bertelsmann Kompetenzkarten für Migrantinnen**.... ideal im Einzelsetting auch für Nichtmigrantinnen und Frauen+Männer jeden Alters, Herkunft. Ergänzend die Berufekarten, und wenn es das Setting erlaubt - es handelt sich hier um einen Prozess (und das macht es ja auch so fruchtbringend) und die TN nicht überfordert die Kompetenzanalyse mit ProfilPASS (entweder Standard oder für Junge oder in einfache Sprache)
- **Ida Tests, Gstettenbauer**, Mitarbeiter, je nach Berufswunsch eingesetzt
- Mit den vorhandenen Tests/Unterlagen/strukturierten Fragen kann man ohnehin nur an die reale Situation annähern.
- **Standardisierter Fragebogen** -> erste Abtestung; dort gibt es einen Abschnitt, in welchem technische Kompetenzen abgefragt werden; der Fragebogen überfordert rasch die Teilnehmer, da die Fragen schon sehr "speziell" sind.
- Standard-Test meines Auftraggebers für Mathe, **mechanisch-technisches Verständnis**
- unterschiedliche **Arbeitsblätter für das technische Verständnis**.
- Wir arbeiten mit unterschiedlichen Tools, je nach Zielgruppe - reicht von **Foto-Interessentest**, bis hin zu **Einschätztest, IDA-Verfahren, Melba-Verfahren**, ...
- Wir haben in unserem **Arbeitstraining eine Holzwerkstatt**, wo die Mädchen sich genauso ausprobieren können. Schriftliche Unterlagen bzw. Tests haben wir nicht.

13.1.5 Eltern im Beratungskontext

In der Literatur wird das soziale Umfeld - besonders die Eltern - als zentrale Rolle im Berufswahlprozess von jungen Erwachsenen gesehen. Welche Erfahrungen haben Sie beim Thema "junge Frauen und Technik" mit Elterngemacht?

Positives, und zwar:

- der **Wunsch der Eltern dass die Tochter glücklich ist**, egal in welcher Berufssparte
- Die Berufe und das spätere Gehalt sind ausschlaggebend.
- Die Jugendlichen dürfen selbst entscheiden.
- **Eltern sind nicht auf einen speziellen Beruf fixiert**, sondern zunehmend offen für Neues und unterstützen jede Initiative.
- **Eltern sind selbst technisch versiert** und geben diese Fähigkeit an ihre Kinder (Töchter und Söhne) weiter.

- **Eltern unterstützen die Berufswahl** der Töchter, auch wenn es ein "typisch männlicher Beruf" ist.
- Eltern unterstützen Ihre Kinder - gleich um welchen Lehrberuf es sich handelt.
- Eltern, die **das Schnuppern von Mädchen unterstützt haben** bzw. diese motiviert haben, etwas technisches auszuprobieren
- Es kommt vor, dass auch die Eltern dahinter sind, den Mädchen so einen Beruf zu ermöglichen.
- Gerade junge erwachsene Frauen wissen oftmals sehr genau, was sie wollen und verfolgen auch diesen Weg.
- gute Unterstützung durch die Eltern
- Handwerker, Tüftler, **Lebensneugier der Eltern überträgt sich eher auf Kinder**
- insbesondere Mütter, die ihre Töchter zu Außergewöhnlichem ermuntern und hinter ihnen stehen
- Manche Mädchen sind sehr offen und interessiert
- Meist, weil Mutter, Vater, Bruder, Schwester etc. in diesem Bereich arbeiten, ist dieser interessant.
- Eine Mutter kam mit Ihrer Tochter zur Beratung und es kristallisierte sich der Berufswunsch Tischlerin heraus. Die **Mutter unterstützte diese Idee und setzte gemeinsam mit der Tochter die nächsten Schritte** um zu einem Schnupperpraktikum zu kommen. Mittlerweile ist die junge Frau im 2. Lehrjahr einer Möbeltischlerei.
- **Mütter sind eher positiv gestimmt**, da gute Gehaltsaussichten und Arbeitsmarkttrend steigend
- Sensibilisierung in der gesamten Familie
- Sofern Eltern die Möglichkeit mittragen, sind Jugendliche leichter in diese Richtung zu lenken.
- Unterstützung
- Unterstützung und Bestärkung durch die Eltern (meist, wenn auch bereits die Mutter in einem technischen Beruf arbeitet)
- Viele Eltern sind durchaus aufgeschlossen; geben keine Richtung vor.
- Wenn **Mütter ihre Töchter beim Beratungstermin begleiten, sind diese oft auch sehr interessiert, was es an neuen Berufen gibt**; hat oft den Anschein, als würden sie sich selbst für einen Berufswechsel/Weiterbildung interessieren
- wenn z.B. ein Elternteil auch einen techn. Beruf hat

Negatives, und zwar:

- Ablehnung, weil **kein Beruf für „Frauen“**
- Angebote **dürfen nicht in Anspruch genommen** werden oder werden abgelehnt.
- Frauen mit Migrationshintergrund werden von Seiten der Eltern **oft in "Mädchenberufe" gedrängt**.
- Junge Frauen mit **Migrationshintergrund** wählen nach wie vor traditionelle Frauenberufe.
- eine "von Haus aus" **negative Einstellung dem Thema** gegenüber (meist Väter mit Migrationshintergrund), aber nicht nur!
- **Kulturelle Einstellungen**
- Eltern (vor allem von Migrant_innen) **verbieten manchmal** den Töchtern eine techn. Ausbildung.
- Eltern **haben selber keine Ahnung und keine praktischen Erfahrungen** (wird immer häufiger) oder behandeln ihre Tochter traditionell "wie ein Mädchen".
- Eltern vereiteln ein Weiterkommen ihrer Kinder, da sie für die Familie uneingeschränkt zur Verfügung stehen sollen... **Hauptsache AMS Geld**
- Eltern, die bereits "Pläne" mit ihren Töchtern haben.
- wenn von Eltern **keine Unterstützung** kommt
- Kinder werden **nicht unterstützt** - müssen zB mit 18 Jahren von zu Hause ausziehen (auch wenn sie noch in Ausbildung sein sollten), keine emotionale und finanzielle Unterstützung
- **Lern Bürokauffrau**, dann hast du ein schönes Umfeld.
- Meistens ist es den Eltern egal, welcher Lehrberuf ergriffen wird. Wichtig ist diesen oft nur, dass **überhaupt und so schnell wie möglich eine Lehre gemacht wird**, ob der Beruf wirklich passt oder nicht.
- Oft stellen Eltern eine große Barriere dar - **möchten Töchter in sozialem, femininem Umfeld wissen - auch Berufsschule kann Thema sein**
- **Rollenklischees** sind nach wie vor vorherrschend.
- sollen eher in den Einzelhandel

- Viele Eltern unterstützen ihre Tochter nicht dabei, einen techn. Beruf/Ausbildung zu wählen; **Vorurteile ...**

Haben Sie Ideen/Vorschläge um Eltern vom technischen Interesse der Töchter zu überzeugen und dadurch bei deren Berufswahl zu unterstützen?

- **Aufklärung und Information.**
- Aufklärung; Gehaltsfrage; Projekte wo die Mädchen gezielt unterstützt werden und sie **nicht das "einzige Mädchen" ist**
- aufzeigen, dass Berufe **gut entlohnt, sicher und auch "mädchentauglich" sind**
- Aus meiner Sicht ist es generell wichtig, Kindern - ob nun Mädchen oder Burschen - ausreichend **Zeit zur Verfügung zu stellen, ihrer „Neugierde nach mehr“ in jenen Wissensgebieten nachgehen zu dürfen, die sie persönlich ansprechen.**
- bei Technik-Rallye einen **Tag mit Eltern einplanen**; in Schulen durch BO-Lehrer bereits aufmerksam machen
- bereits im **elementarpädagogischen und schulischen Zusammenhang Eltern "mitbilden"**
- den Eltern aufzeigen, dass der **körperliche Einsatz im Handel oftmals größer ist als der in einem typisch technischen Beruf**; den **FIT-Rechner** verwenden, um die finanzielle Rolle der Berufswahl mit in die Orientierung aufzunehmen
- Die Religion ist hinderlich.
- Ein wichtiger Aspekt bei der Beratung spielt die **Religion**. Bei muslimischen Frauen steht der Imam, die Eltern und der restliche Familienclan im Wege bzw. hat die **wirkliche Entscheidungskompetenz**.
- Eltern die diesen Weg der Töchter, einen technischen Beruf zu ergreifen, nicht positiv verfolgen, **sind meist nicht wirklich umzustimmen**. Hier kann man oftmals nur auf das Selbstbewusstsein der jungen Erwachsenen bauen, die trotzdem ihren Weg gehen.
- Eltern müssen **mehr informiert und integriert** werden; **Gesetzeslage** muss den Eltern klar sein (Ausbildungspflicht und die Finanzierung einer Ausbildung bis zur Eigenständigkeit).
- Eltern müssen schon **in der frühen Kindheit den Mädchen zeigen, was alles in ihnen steckt**, sie in Umbauarbeiten, Gartenarbeit, etc einbinden, sie für alle möglichen Materialien interessieren
- **Eltern und Schulen sollten generell mehr Berufsorientierung mit den jungen Menschen machen**. Praktikas, schnuppern, alles ansehen, ist die beste Möglichkeit sich in einem Beruf zu finden.
- Elternabende, **Technik-Ralley mit Eltern**
- Elternarbeit auf allen Ebenen forcieren; aus den Beratungsstellen, aber auch aus den Betrieben heraus
- guter Verdienst, **verschiedene Perspektiven und Möglichkeiten**
- Information; Beratung; Mädchen Möglichkeiten bieten, um **techn. Arbeiten selber auszuprobieren**.
- Je höher der Bildungsgrad der Eltern, desto offener sind die Eltern für die berufliche Entwicklung.
- Nein, dazu habe ich keine Idee, sofern die Traditionen über der Berufswahl der Kinder stehen. Ja - wenn das Elternhaus offen für Neues ist. (**Berufsaussichten ...**).
- Role Models; Vorteile aufzeigen
- T.U.N
- Technische Berufe sind mit einem besseren Gehalt entlohnt; technische Berufe haben ein **hohes Ansehen** in der Gesellschaft (entgegen zB Kindergärtnerin); technische Berufe sind oft **krisenstabil**.
- **Veranstaltungen mit Erstellen eines (oder mehrerer) Werkstücke, mit denen die Mädchen den Eltern zeigen können**, dass einerseits Interesse vorhanden ist und andererseits auch die Fähigkeit vorliegt
- Vielfach werden von Eltern klassische Berufsbilder, frauendominierte Berufsbereiche für die eigenen Töchter in Betracht gezogen. Sich **Zugänge durch persönliche Gespräche schaffen**; aufklären und Informieren; Anregung zu berufspraktischen Erprobungen im Sinne von Schnuppern. Meist sind die Eltern sehr stolz, wenn was ganz Neues ausprobiert wurde und dies erfolgreich verlaufen ist. Wichtig ist, als Beraterin eine Ansprechperson zu sein, sich Zeit nehmen zu können, eine Beziehung aufzubauen und nachgehend/aufsuchend tätig sein zu können.
- vielleicht **Info-Folder**, die in der Schule verteilt werden, wo angegeben wird, dass die Jobchancen und Verdienstmöglichkeiten im techn. Bereich auch für Mädchen sehr gut sind

- Wenn Eltern besonders kritisch/skeptisch sind und den Ausbildungswunsch (zb. Tischlerei) der Tochter nicht unterstützen, versuchen wir, sie zu uns einzuladen, um offene Fragen zu klären. Auch die **Berufsschule (mit Internat) kann hier eine Barriere** sein. Oft wünschen sich die Eltern, dass die Tochter weiter in eine höhere Schule geht und Matura macht, um dann im Büro arbeiten zu können. Es fehlt oft der Weitblick.
- Wenn eine junge Frau eine technische Ausbildung machen möchte, kommt es kaum vor, dass die Eltern davon überzeugt werden müssen. Meistens freuen sich die Eltern über die Ausbildung "an sich". Ich hatte noch keinen einzigen Fall von Eltern, die sich gegen eine technische Ausbildung ihrer Tochter ausgesprochen hätten. Generell ist der **Faktor Geld sehr überzeugend**: Man könnte eine Grafik vorbereiten, welches **Lebenseinkommen** mit einem technischen Beruf möglich ist. Im Vergleich dazu das Lebenseinkommen einer Handelsangestellten oder Friseurin, die trotz großer Anstrengungen in keiner Weise etwa an das Gehalt einer Metalltechnikerin herankommen.
- im Kindergarten beginnen - und da kann es nicht schaden, die Mädchen in der nächsten Zeit wie bei der "FrauenQuote" zu bevorzugen! Aber auch nach dem KiGa gilt grundsätzlich: „**Eltern sind gerne stolz auf ihren Nachwuchs**“; "Eltern von Mädchen vor die Bühne", wenn ein Roboter gebaut wurde, wenn ein Buch mit Erfinderinnen toll präsentiert wurde, wenn ein Redewettbewerb zu IT-Themen abgehalten wird, wenn ein Wettbewerb zu Erfindungen zu GreenTechnology gemacht wird, wenn ein altes Moped von den Jungscharmädchen repariert wurde und einem sozialen Zweck zugeführt wird, wenn die Firma X ein tolles Projekt für Mädchen macht wo dann ein Foto beim technischen Tun in der Regionalzeitung ist, wo Eltern interviewt werden,.....
- Zugänge bereits in allen Erziehungsstätten

13.1.6 Wünsche ans AMS

Wo soll das AMS zukünftig Geld in die Hand nehmen, um junge Frauen stärker für Technikberufe zu interessieren?

Rund um den Beratungsprozess:

- allgemeine Berufsorientierung
- **Bausatzteile** oder sonstiges, welche leicht in der Beratung einzubinden sind - evtl. mit Übungsmöglichkeiten an Wänden oder sonstigen, welche in die **Büroausstattung integriert** werden können
- **mehr Zeit für Beratungsgespräche zulassen**
- moderne Zugänge schaffen für die Mädchen, **nach der Technik-Rallye weiter informieren**
- schnuppern
- **Videos** mit Role Models
- wenn Jugendliche den ersten Sprung ins Berufsleben nicht finden
- **Einzelberatungen mit Nachfolgeterminen** sollten für jede junge Frau möglich sein.
- bildungsschwache Personen
- **ExpertInnen und Role Models in die Beratung/den Unterricht einladen**
- **Firmen als Kooperationspartner** für technische Schnuppertage, bzw. Praktika im Rahmen der Kurse
- Ich denke, es muss vor allem an manchen Schulen schon im Vorfeld mehr auf diese Technikberufe hingeführt werden.
- **realistische Beschreibung der Berufe - live - von Profis in diesem Segment**; ohne Färbung durch Zielzahlen
- Schnupperkurse; Praktikum
- **Schulung der Beraterinnen**, die ja selber nicht dahingehend sozialisiert wurden, dass Technik auch für Frauen ist
- **Schulungen für Mitarbeiter*innen im Bereich Digitalisierung** sowie Zeitressourcen um dieses Know-How permanent ausbauen zu können
- Übungswerkstätten; Kooperationen mit größeren Betrieben mit Lehrwerkstätten
- **Verstärktes Online-Angebot** (Videos, Webinare zu technischen Berufen); "Belohnung" für techn. Praktika

Unabhängig von Beratungen

- auch **viele Kurzausbildungen finanzieren**; nicht jeder kann sich gleich eine mind. 1,5 bis 2 jährige Ausbildung vorstellen oder es ist auch zeitlich Beruf/Familie/Ausbildung/lernen nicht möglich; oft ist eine kürzere Ausbildung die Motivation weiter zu mache; AMS-Angebote sind zwar vernünftig, da sie oft mit LAP abschließen, aber dauern auch mind. 1,5 Jahre
- ausprobieren, in Betrieben, bei Messen, im AMS
- **aussagekräftige, kurze Videoclips**
- Ausstattung mit digitalen Mitteln für Menschen, die sich dieses Equipment nicht leisten können bzw. Zuschüsse/Förderungen
- **bereits im letzten Pflichtschuljahr**
- Betriebe die die Geschlechterkomparität aufheben zu versuchen, in dem sie Lehrplätze anbieten
- BIZ-Bereich / BBEs wie IAB / Technik-Rallye / **special online tools**
- die Möglichkeit, in AMS-Kursen technische Sachen praktisch auszuprobieren
- einen **Technikparcours für junge Menschen für techn. Problemstellungen aus dem Alltag...** Fahrrad / Elektrosteckdose, / Fehlerbehebung von einem Küchengerät ... usw...
- Erprobungen, Interesse wecken; Berufsorientierungstests und -tools
- evtl. **Verschränkung mit SfU-Angeboten**
- Exkursionen, Betriebsbesuche, Schnuppermöglichkeiten
- **Firmen, die Einblicke vor Ort in Technikberufe** (coronabedingt wird vieles nicht möglich sein) ermöglichen.
- gute Info-Broschüren; **bei der Technik-Rallye Input von Firmen oder HTLs**
- immer noch bei Firmen; manche haben immer noch Vorbehalte, Frauen im technischen Bereich einzustellen
- **Info Weitergabe**
- Informationen und vor allem selber ausprobieren lassen (Technik Tag der Mädchen ...)
- **Kompetenztests**
- Kursangebote technischer gestalten
- **länger dauernde, technische Workshops zum Kennenlernen von technischen Berufen; Aufbaukurse für Mathematik** im Falle von Schwächen (oft kann man sich als Trainer nicht vorstellen, wie die Jugendlichen die Schule bestanden haben ...)
- mehr Angebote für Schnuppertage im technischen Bereich
- mehr Information in den Schulen - 4. Klasse NMS und Poly
- **Öffentlichkeitsarbeit zusammen mit Firmen, Preise ausloben** z.B. Tag im AEC mit Familie
- Praktikumsmöglichkeiten in technischen Betrieben
- praktische Erfahrungen, die sie machen können; **Werkstätten**
- praktische Möglichkeiten zum Probieren + Information
- **Schnupperangebote**
- Schnuppertagen im Rahmen des BO-Unterrichts in der 3 und 4 HS
- Schule; Exkursionen; Berufsorientierungsfilme in der Schule
- Schulprojekte; Projekte für Schülerinnen in den Betrieben...
- Sichtbarmachen von bereits in technischen Berufen tätigen Frauen - **Role Models; Überzeugungsarbeit in Betrieben**
- **Sommerprojekt für junge SchülerInnen, ähnlich aber intensiver wie Technik-Rallye, vl. mit Taschengeldverdienst**
- **Techniktage, die Mädchen verpflichtend besuchen müssen**, wenn sie eine Lehre machen wollen
- technisches Schnuppern, Technik-Rallye,
- Übungswerkstätten; **Kooperationen mit größeren Betrieben mit Lehrwerkstätten**
- unkompliziertere Abwicklung von technischen Ausbildungen vor allem bei AMS geförderten Kursen z.B. FIT mit Angebot Schnupperwochen
- Werkstätten, um mehr **Begabungen offensichtlich zu machen**

Gibt es für Ihre Beratungs-/Informationsgespräche einen ganz konkreten Bedarf an (traditionellen oder digitalen) Materialien des AMS, die es Ihnen leichter machen, Frauen rund um Technik zu beraten? Falls ja:

- Online-Tools und -Videos; **Berufsbilder (Karten-Set)**
- **aktuelle Listen, welche FIT Ausbildungen derzeit wo am Laufen sind**; jetzt muss ich mir alles selbst zusammensammeln bzw. darauf warten Infos zugeschickt zu bekommen.

- Anschauungsmaterialien, Computer, etc.
- **Beratungsbüros mit Übungsmöglichkeiten an Wänden ausstatten** zu verschiedenen technischen Handwerkszeug
- **Finanzierung moderner digitaler Arbeitsmittel im Beratungskontext** - damit Menschen sich bei uns ausprobieren können und wir sie optimal vorbereiten können auf die Arbeitswelt. Die Personen, die zu uns in die Beratung kommen, haben vielfach kein entsprechendes Equipment, keine oder begrenzte Internetzugänge und zumeist nur geringe digitale Vorkenntnisse.
- genaue **Übersicht, welche Berufe das AMS fördert und wie (!)**
- Ich hätte gern einen **umfangreichen Test zu den technischen Kompetenzen**, zu Logik, zu Serialität, zu handwerklichem Geschick, zu Kompetenzen im Bereich IT.
- Materialien und die dafür notwendige **Schulung für eine Kompetenzklärung**
- **Printmedien und (online) Videos über technische Ausbildungen/Möglichkeiten**
- Speziell technisch-handwerkliche Bereiche müssen erprobt, erspürt werden - **offene Tage in Firmen, an denen junge Damen alles ausprobieren könne**. Eventuell auch über einen längeren Zeitraum
- Videos über technische Berufe, Broschüren; eine **Unterlage zum Thema: Lebensarbeitszeit** - Lebenseinkommen - nach Berufswahl = was bedeutet meine Berufswahl finanziell?
- **kurze aussagekräftige Videoclips**
- zielgruppengerechte Materialien; Mädchen sollen selbst befragt werden, was sie brauchen

Technik selbst auszuprobieren wird als ein Weg gesehen, das Technikinteresse der jungen Frauen bzw. auch deren Selbstbewusstsein zu stärken. Haben Sie dazu Erfahrungen, Ideen oder Vorschläge, wie "Technik selbst auszuprobieren" im Beratungsumfeld gestaltet werden kann?

- **Coding-Station**, unterschiedliche Materialien zum Angreifen um eine Vorstellung von Arbeiten mit Holz, Metall oder Kunststoff zu bekommen
- bei Messen, Schulveranstaltungen **Firmen einladen**, die das aber witzig darstellen; keinen Vortrag halten
- bereits **im Kindergarten oder in der Volksschule beginnen**; je jünger die Mädchen sind, desto offener sind sie für alle Berufe.
- berufspraktische Erprobungen; **schnuppern, schnuppern, schnuppern**
- **Betriebsbesuche zu Fixterminen** beispielsweise 2x im Semester für Schülerinnen-Gruppen
- **BO-Kurs für Frauen** im Bereich Technik - dort sollten mehrere Berufsbilder im techn. Bereich vermittelt werden, auch mit Einbeziehung von Firmen
- Das AMS macht bereits einiges: Technik-Rallye, Technik Tag der Mädchen ... Es gibt Angebote von techn. Schulen für Mädchen - Arbeit in den Werkstätten ausprobieren. Interessant wäre ein **Angebot bereits für sehr junge Mädchen: 5. oder 6. Schulstufe bzw. bereits in der Volksschule**. Infoangebote/Tag der offenen Tür in techn. Betrieben.
- **eigener Raum mit kleiner Werkstatt** (natürlich nur mit Sachen, bei denen man sich nicht verletzen kann) und Schulung des Beratungspersonals in der Handhabung, evtl. wöchentlich stattfindende Workshops im Rahmen des BIZ mit bis 3 Std.
- Exkursionen bei Firmen, in Betrieben (im Heimatbezirk), die auch Frauen in technischen Berufen beschäftigen oder ausbilden für AMS Mitarbeiter_innen und auch für AMS-Kundinnen z. B. in AMS Kursen; AMS Mitarbeiter kann dann das Berufsbild besser vermitteln; Kunden: ev. ein Praktikum im Rahmen des AMS Kurses absolvieren
- Exkursionen, Betriebsbesuche, **Schnuppermöglichkeiten (moderiert?)**
- **fix organisierte Schnuppertage**, zu denen sich die Mädchen ohne große Hürde anmelden können; Workshops anbieten mit konkreten Projekten, die Interesse wecken und **an die Lebenswelt der Mädchen anknüpfen** (Smartphone-Reparatur; Laptop neu aufsetzen, ...)
- Ich berate und ich empfehle dann immer Praktikum oder zumindest Schnuppern - und es ist gar nicht so einfach, nicht nur jetzt in der Coronazeit, Firmen zu finden.
- Ich habe meine Arbeitsblätter und ein paar Instrumente, die es mir ermöglichen, mit ihnen zu arbeiten/zu erproben.
- längere Workshops in technischen Bereichen an Bildungsinstituten; **Bonus für technisches Praktikum**, das in der Arbeitslosigkeit gemacht werden kann (aktuell "Arbeitserprobung"); Imagekampagne für Frauen in der Technik (Plakat, Inserat, TV); Erfahrungsberichte von Damen nach technischem Praktikum machen lassen und auf **Youtube** stellen
- Mädchen-Schnuppertage in Lehrwerkstätten
- **Material + Einschulung in die Durchführung**

- **mehr Exkursionsmöglichkeiten**
- **mehr Werkstätten**, wo ausprobiert werden kann nicht immer nur die klassischen Technik-Berufe
- **niederschweligen aber interessanten Zugang** schaffen; konkrete Ergebnisse, die frau mitnehmen und herzeigen kann
- Polytechnische Schulen haben konkret vier Wahlfächer für Mädchen und Jungen, die sie kennenlernen und mittels eines praktischen Tages ausprobieren können. Dies sollte ausgebaut werden, auch schon für die **4. Klasse NMS** - damit die Barriere fällt und junge Frauen sich auch aus der Komfortzone trauen.
- soziale Medien (**eigener Kanal für Mädchen in die Technik**), multimediale Aufbereitung von Infos; es gibt so viele Infos, manche auf der AMS-Homepage, Intranet, Connections, YouTube, Arbeitszimmer, andere Einrichtungen - diese **sollten alle gesammelt werden**.
- Techniktage, die angeboten werden; eine **Werkstatt, wo sich die Jugendlichen ausprobieren können** - vielleicht auch gleich im Zuge einer **Berufsmesse**, bei der Firmen sich selbst vorstellen können und auch gleich die Fähigkeiten der Mädels sehen und offen auf sie zugehen können
- **technisches Equipment zur Verfügung stellen; HTL -Schüle_innen befragen** oder auch öfter einladen, um Gespräche führen zu können (Austausch unter den Jugendlichen); Firmen könnten vielleicht einiges zur Verfügung stellen
- Verweis aufs **BIZ - Schnuppertage** organisieren
- einen **Technikparcours für junge Menschen; mit kl. techn. Problemstellungen aus dem Alltag** konfrontieren: Fahrrad reparieren, eine Elektrosteckdose oder -schalter sicher zu montieren oder entfernen, eine Lampe anschließen, eine einfache Fehlerbehebung von einem Küchengerät beseitigen (z.B. Knethaken von Mixer verbogen), Türen ein- und aushängen, Möbel verschieben (mit rutschiger Unterlage) usw. ... da sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt...
- Wir haben in unserem Arbeitstraining eine **Werkstatt**, wo sich die TN im technischen Bereich ausprobieren können und somit neue Fähigkeiten entdecken können.
- **Workshops 2-3 Tage als Ersatz auch zu einem Praktikum** (da Praktika in Firmen immer schwieriger werden); **gute Fachtrainer** mit fachgerechter Rückmeldung
- beginnt schon bei Beispielen in **Büchern in der Volksschule**; da sollten auch bei Mathematikbeispielen einmal die Mütter in den Baumarkt fahren und die Männer die Kinder daheim betreuen; so kann Gleichstellung schon von klein auf unterstützt werden.
- hinweisen, dass technische Berufe heute nicht mehr unbedingt körperlich anstrengend sind, da viel Digitalisierung und Robotisierung

- BIZ Kompetenzen, Methoden, KOOP-Partner stärken und gut ausstatten
- die Ausstattung; **Personal mit entsprechender Schulung; die Räumlichkeiten**
- diesen Tag der offenen Tür für Mädchen **mehrmals anzubieten** - nicht nur einmal im Jahr (eventuell später Herbst UND im Frühling) Technik-Rallye und Girls' Day öfter stattfinden lassen; **mehr mit Schulen verbinden**
- einen **Technikraum einrichten**, wo das alles gemacht werden kann....
- **Filme**, die Jugendliche ansprechen, zur Verfügung stellen
- Finanzierung
- **Firmen fördern, regelmäßig einen Schnuppertag anzubieten**; diese dann übersichtlich auf einer Infoseite zusammentragen
- Gewinnung von Betrieben, die dafür bereit sind - **Vernetzung**
- größeres Kursangebot, auch zur **Vorbereitung auf technische Berufe (Mathematik, Deutsch für Frauen mit Migrationshintergrund)**; längere Workshops, um den Beruf vor Ausbildungsbeginn einschätzen zu können
- Info-Tage für Mädchen
- **Kooperationspartner**, Firmen
- **Liste von Firmen**, wo junge Frauen willkommen sind, um ein paar Tage, ein paar Wochen zu Schnuppern!
- **Materialien für Workshop**
- **Firmen fördern und fordern** - mit Eltern und Lehrlingen; Firmen klagen ja über Techniker-mangel - Technikerinnenpotenzial könnten sie fördern - zumindest langfristig!

13.1.7 Weiterbildungsbedarf der BeraterInnen

Haben Sie für sich selbst eine Wunsch-Weiterbildung für Ihre Beratungstätigkeit?
Falls ja, welche:

- *Arbeitsrecht*
- *Berufskunde, neue Berufe*
- *berufspsychologische Weiterbildung Pädagogik*
- *Coaching*
- *Coaching*
- *derzeit: psychosoziale Belastung durch Lockdown - langfristige Folgen in Familie, Ausbildung*
- *Krisenintervention*
- *Online-Beratung*
- *systemisches Coaching*
- *Tools für Online Beratung*
- *"Trauma- und Gewaltpädagogin; Psychosoziale Coachin; Sexualtherapeutin Kein Wunsch, wird gemacht!"*
- *Umgang mit traumatischen Hintergrundgeschichten bei Jugendlichen; Beratung bei Mehrfachdiskriminierung von Jugendlichen; Gesprächskompetenz in der Beratung von Jugendlichen mit schwierigem sozialem Background ...*
- *viele zb neue Medien; Organisationsentwicklung*

Wenn Sie speziell an den Bereich "junge Frauen und Technik" denken, welche Weiterbildung wäre da für Sie (oder Kolleg_innen) hilfreich?

- **Exkursion in technische Betriebe**
- **Aktuelles am Arbeitsmarkt für Coaching; Finanzen, Geldangelegenheiten**
- **alles rund um das Thema, Ausbildungen, Karrieremöglichkeiten**
- **allgemeiner Überblick über Möglichkeiten und Karrierechancen, gesetzliche Regelungen, Voraussetzungen, etc.; Skills und Tools für Beratungsgespräche**
- **Berufskunde mit Exkursionen in Firmen**
- **berufspsychologische Weiterbildung; Pädagogik; handwerklich/technische Praxiserfahrung, um über technische Berufe besser informieren zu können, und nicht was der "Hausverstand" und das Berufswörterbuch und Karrierevideos hergeben**
- **breites Feld an Möglichkeiten kennenlernen, um es den jungen Frauen auch näher zu bringen.**
- **Coaching, Clearing und Prozessverständnis**
- **Die eigenen technischen Fähigkeiten ergründen um selbstsicherer von den eigenen Erfahrungen sprechen zu können - diese wirken sehr oft motivierend.**
- **direkt bei Betrieben; Betriebsbesichtigungen**
- **Eine, damit ich berechtigt bin mit den Frauen in die Werkstatt zu gehen und auszuprobieren!**
- **Exkursionen, Betriebsbesuche**
- **Gender-Fortbildung**
- **Ich finde, daß BeraterInnen den Alltag von sog. "technischen" Berufen persönlich kennen lernen sollen. Viele sehen das damit verbundene gute Einkommen. Aber wer schweißt gerne bei minus 10Grad im Freien eine Baumaschine? Oder im Stahhochbau? Schafft man es auch, das schwere Werkzeug zu handhaben? (Schweißgeräte oder Gasflaschen) oder in einer Gießerei - Hitze, Gestank und Lärm? Das sind wichtige Erfahrungen in einer Beratung. Nicht alle Arbeitsplätze sind in einer geheizten Werkstatt oder in einem Büro, wie z.B. Konstrukteurin, Zerspanungstechnikerin, E-Installateurin, Tischlerin, wären beispielweise optimale Berufe für junge Frauen. Vieles kann man erst im Einzelfall entscheiden...**
- **IT-Kurs, Umgang mit verschiedenen Programmen (zB Grafik, CAD)**
- **Materialien/Tools zur Kompetenzklärung inkl. erforderliche Schulung**
- **neue technische Berufsbilder und zukunftsorientierte Ausbildungen, digitale Welt**
- **selber mehr Einblick in technische Berufe zu erhalten**
- **Technik-Rallye selber erleben; Exkursion in Betrieb**
- **zuerst eine fundierte Beraterausbildung ist das A und O; persönlich bin ich ein Fan der Lebens-/Sozialberaterausbildung; gerade auch mit jungen Menschen spielen so viele Themen in die Beratung rein; reines Wissen in 2 Tagen angeeignet zum Thema "so ticken die Jungen, das sind technische Berufe" sind nicht zielführend; aufbauend auf die vorhandene**

*Beraterausbildung eignen sich hervorragend Weiterbildungen zum Thema **Kompetenzanalysen, aktuelle Arbeitswelt Fokus Technik, Bildungslandschaft**; ich absolviere jährlich mehrere Weiterbildungen, und halte fest - weil das nicht selbstverständlich ist für meine Branche, dass ich mir die Weiterbildungsthemen aussuche und selbst bezahle und Bildung ist teuer; jetzt mache ich gerade Weiterbildung zu Onlineberatung und Emotionen, es tut sich immer wieder Neues auf, z.B. jetzt die Online-Beratung*

13.1.8 AHA-Erfahrungen und Tipps der BeraterInnen

Welchen AHA-Lerneffekt haben Sie im Zuge Ihrer Beratungen zum Thema "junge Frauen und Technik" gehabt? Anders formuliert: Welchen Tipp geben Sie dazu frisch ausgebildeten Berater_innen mit?

- *auf Augenhöhe treffen, aber immer im Hinterkopf Plan B und C schon mitdenken*
- *auf die Persönlichkeit achten; **nicht um jeden Preis die technischen Berufe für Frauen forcieren**, der Typ Mensch ist im Vordergrund*
- ***die jungen Frauen erzählen lassen**, was sie gerne tun und ihnen **daraus bewusst machen, wieviel Erfahrung sie bereits im technischen Bereich gesammelt haben**; anschließend herauszuarbeiten, wie diese Erfahrungen zu Kompetenzen ausgebaut und beruflich umgesetzt werden können; in den Beratungen **immer zu thematisieren, wie wichtig ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben für Frauen ist** und der erste Schritt dahin durch eine gut durchdachte Berufswahl passiert; durch Bewusstmachen des Gehaltsunterschiedes (FIT-Rechner) die langjährigen finanziellen Unterschiede sichtbar machen*
- *die Angebote vom AMS wieder häufiger nutzen; sich **via Instagram besser zu verlinken**, Vllt #ich kann alles sein*
- ***'dran bleiben' und nichts als selbstverständlich sehen***
- *Erfragung der Erfahrungen und Kenntnisse im technischen Bereich; Auflistung der unterschiedlichen Möglichkeiten im technischen Bereich; eigene Erprobung im technischen Bereich durchführen*
- *Erste Berufswünsche entstehen ohne genügend Informationen. **Es gibt viele unterschiedliche Berufe, die meisten Frauen in Beratung kennen diese Berufe gar nicht!***
- ***erzählen lassen** und nachfragen*
- *Es tauchte vorhin die Frage nach Schnittstellenarbeit 'AMS/Schule/Betriebe' auf - die ich bewusst als nicht relevant eingestuft habe. Mein Grund dafür liegt darin, dass es **bereits zahlreiche Angebote** an dieser Schnittstelle gibt und es nicht noch einer weiteren Schnittstelle bedarf; vielmehr sollte der Kontakt des AMS mit dort tätigen Angeboten forciert werden. Also: **Vernetzung AMS und Jugendcoaching, AMS und Jugendarbeitsassistentz...** In diesem Sinne auch mein Tipp an frisch ausgebildete Berater*innen - ein großes Augenmerk liegt in der Vernetzung mit bestehenden Angeboten. Dies ist ein ganz wesentlicher Faktor für die Menschen, die zu uns in die Beratung kommen - einerseits das In-Beziehung-stehen und das Erheben von Stärken und Fähigkeiten, aber auch das Weitervermitteln, Weiterleiten für den nächsten Schritt im Berufsleben.*
- *ganz genau auf die Stärken schauen, viel beobachten und alle FIT-Berufe mit den jungen Frauen durchgehen und **Schnupperpraktika um möglichst viel Interesse zu wecken**; gut die Gehalts- und Kollektivverträge durchgehen im Zusammenhang mit den Lebenskosten (Scheidung, Miete ...); die **Beratung sollte sehr nah an der Realität liegen**.*
- *gleich wie bei Männerberatungen: **Beratung auf Augenhöhe, Wertschätzung, Beziehung aufbauen, Systemische Beratung zusätzlich für Frauen - Vorbild sein - Story telling - Transparenz der Vor- und Nachteile von Berufen, keine Belehrung, immer wieder Möglichkeiten aufzeigen***
- ***Je mehr ich selbst offen bin für Technik und meine eigenen Kompetenzen erlebe, desto mehr kann ich dies auch transportieren.***
- *Junge Frauen können sehr viel erreichen, wenn sie Interesse für einen technischen Beruf haben.*
- *Mädchen sind Technik gegenüber oft eher ablehnend eingestellt, können aber durch **praktisches Tun und Probieren dann manchmal doch dafür begeistert werden**.*
- ***nicht aufgeben und dran bleiben wenn man merkt, dass die junge Frau wirklich Interesse hat! auch von Rückschlägen nicht unterkriegen lassen***
- *Nur eine **ehrliche Beratung führt dauerhaft zur Vermittlung**. Das Hineindrängen in eine Schublade, weil es vorgegeben wird, führt langfristig wieder zu Arbeitslosigkeit, schlechter*

Leistung oder schlechter Bezahlung - also scheinbare "Ungleichbehandlung", nur damit Berater_innen ihre Vorgaben erfüllen.

- Positive Erwartungen werden belohnt und wie immer: das eigene Vorbild, die eigene Haltung zählt!
- Selbstinformation, viel Anschauen,
- Sie sollen auf die Bedürfnisse der TNin eingehen und dabei auch **Alternativen aufzeigen**. (z.B. technische Berufe). Vor allem auch die Möglichkeit suchen, solche Berufserfahrungen durch Praktika persönlich machen zu können. Auf so einer Grundlage ist sicher eine nachhaltige Entscheidung zu treffen. **Keines Falls jemanden in technische Berufe drängen, nur weil ein AMS-Projekt "mit TNinnen befüllt" werden muss oder eine "Agenda" das verlangt.** Meiner Meinung sollte die Berufswahl nach der Begabung und Interessenslage der TNinnen gefällt werden - wobei die Kenntnisse über alternative Berufe sehr wichtige Aspekte für die endgültige Berufsentscheidung sind.
- ständiger Hinweis, damit das Thema für Mädchen präsent wird/bleibt
- **Steter Tropfen höhlt den Stein.**
- **verschiedenste Berufe einfach ansprechen**; oft haben schon Mädchen über technische Bereiche nachgedacht, bei denen man es nicht vermuten würde.
- Wenn man **selbst die Technik nicht als etwas Besonderes betrachtet, sondern ganz normal wie andere Berufe mit ins Spiel bringt, ist die Hürde viel kleiner.**
- zuerst zuhören und die Interessen der Kundinnen ernst nehmen und **Offenheit**

13.1.9 Wahrgenommene Hemmnisse für Frauen mit technischen Interesse

Mit welchen Hemmnissen sind Frauen mit technischem Interesse konfrontiert? Welche Rückmeldungen erhalten Sie diesbezüglich im Beratungsalltag?

- ablehnende **Einstellung mancher Betriebe**
- Angst, ob sie ernst genommen werden; Stellung unter den Jugendlichen gerade geschlechtsübergreifend; werden von den Jungs und auch Erwachsenen (teilweise auch von Firmen) oft belächelt
- dass **sie es sich selbst und man es ihnen zutraut**
- Die Mehrheit der jungen Frauen zeigt kein Interesse an einem technischen Beruf. Ich denke, dass der genaue Ablauf bzw. der Einblick auf das Technische fehlt.
- eine schmutzige oder kalte **Arbeitsumgebung**; Lärm und störende Gerüche ca.70%; Körperliche Voraussetzungen (schweres Gerät handhaben; GWH-Installateurin, Holzplatten manipulieren); ca 60% **Diskriminierung durch männl. Kollegen**; ca.10% Prozentsätze sind subjektive Einschätzungen der Gründe
- **Familie und Eltern, Zeugnisse** aus NMS oder Poly für die Berufsschule; oft denken junge Frauen, es wird erwartet, dass sie in typisch weiblichen Berufen (Einzelhandel, Friseurin, ect.) eine Ausbildung machen.
- **Familiensystem erlaubt es nicht** (Migrationshintergrund)
- **fühlen sich oft nicht wohl** in rein männlichem Arbeitsumfeld
- haben und erhalten teilweise **zu wenig Zutrauen**; tradierte Rollenbilder immer noch stark in den Köpfen; von Frauen, die primär in handwerklichen Berufen arbeiten, höre ich immer wieder einmal, dass die Akzeptanz von Frauen in handwerklichen technischen Berufen nicht immer so groß ist, wie sich das die Frauen wünschen.
- Hemmnisse klar bei Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache und Kopftuch, hier entstehen eine Reihe von Hürden die zu überwinden sind.
- Ihre **Mathekenntnisse sind zu schlecht**; schlechte Schulerfahrungen. in den meisten techn. Berufen sehr gut; Ausnahme ist (warum auch immer) **KFZ Technik. Dort fühlen sich speziell junge Damen meistens fehl am Platz.**
- **keine Frauentoiletten oder keine eigenen Sanitärräume**
- Mädchengruppe sehr klein, daher oft etwas zurückhaltend
- Manchmal sind die schulischen Voraussetzungen nicht gegeben (Aufbaukurse für Mathe und Deutsch), manchmal gibt es ein Arbeitszeitproblem oder Kinderbetreuungsprobleme. Wichtig wären weitaus flexiblere, leistbare (AMS-geförderte) Kinderbetreuungseinrichtungen - am Land ist der Kindergarten fallweise nur halbtags geöffnet. Oft besteht ein Transportproblem: vielleicht könnte man den jungen Frauen einen **langfristigen Kredit für den Führerschein** zur Verfügung stellen, da sie sonst den Arbeitsplatz nicht erreichen können (v.a. Schichtarbeit)

- es fährt kein Bus zur Frühschicht oder von der Spätschicht). Der Führerschein-Kredit wäre auch für junge Männer eine Idee, da dann die Vermittlungsmöglichkeit aufgrund der Reichweite besser wird. Junge Frauen benötigen sicher auch Unterstützung in der Persönlichkeitsbildung, um am Arbeitsplatz selbstbewusst auftreten zu können und mit den (anfänglichen) Reaktionen ihrer männlichen Kollegen besser fertigzuwerden. Eventuell wäre sogar ein Berufs-Einstiegscoaching in Firmen wichtig, bis sich die junge Frau am Arbeitsplatz etabliert hat. Diese Betreuung sollte auch den Vorgesetzten in der Firma umfassen.

- Männerdomäne, zu schwere Arbeit, Unwissenheit
- Nach wie vor sind viele Betriebe skeptisch.
- Oft haben Frauen schon **schlechte Erlebnisse mit Technik gemacht**. Sie sind z.B. in der Schule für ihre Leistungen im Werkunterricht kritisiert worden bzw. habe schlechte Noten bekommen. Wichtig ist uns im Arbeitstraining, dass die Frauen wie auch Männer wieder Mut bekommen, ihre Fähigkeiten zu entdecken und ihre Ressourcen ohne Druck kennenzulernen. Dies funktioniert am besten, wenn man mit einfachen Tätigkeiten beginnt, um Erfolgserlebnisse zu schaffen... und die Werkstücke, die gemacht werden, selbst ausgesucht werden können.
- **Schuldefizit Mathematik**; Familie ist nicht offen für FIT
- **Sexismus** (gar nicht so oft, aber wenn dann sehr belastend); Anfangsvorurteile, sowohl durch männliche Kollegen als auch Ausbilder oder Chefs
- Technische Berufe sind oft mit Schichtarbeit verbunden - das lässt sich **mit Kindern nur sehr schwer organisieren**. Viele technische Berufe sind auch vor allem in Vollzeit im Angebot, auch wieder ein Problem mit Vereinbarkeit Beruf/Familie".
- Technisches Interesse wird zum Teil auch von den Eltern nicht immer positiv gesehen. Und sie werden auch eher **selten dabei unterstützt**.
- tlw. beschränkte Bereitschaft in Unternehmen; **Rollenklischees**; eingeschränkter Zugang zu Infos bzw. Möglichkeiten; mangelnde Unterstützung aus dem Elternhaus
- **Toiletten, Umkleidebereich; Diskriminierung**; manchmal zu wenig Kraft für die gestellten Aufgaben
- **Vereinbarung mit Familie-Beruf**
- Vor allem Mütter weisen oft darauf hin, dass die **Tochter ja sicher mal Kinder bekommt** und dadurch nur begrenzt im Berufsleben stehen wird. Die jungen Frauen haben immer noch das **Bild von schmutziger und körperlich schwerer Arbeit** im Kopf, wenn sich an einen technischen Beruf denken.
- Voreingenommenheit: technische Arbeit macht schmutzig.
- **vorgeschobene Argumente von Betrieben**
- Vorurteile, "Kann ich das?"
- wird **von den Eltern nicht gewünscht (Kultur)**; die meisten Frauen haben zu wenig Informationen (Köchin - FIT-Beruf);
- wird von der **Familie oft nicht unterstützt/gewollt; sexualisierte Gewalt**; wenig reale Erfahrung im technischen Bereich; wird auch in den Familien oft noch so gelebt, dass Burschen beim "Schrauben" helfen und Mädels im Haushalt

13.1.10 Junge Frauen und Technik sind

- ...auf jeden Fall eine gute Kombination.
- ...werden leider zu wenig in einem Satz genannt.
- ...die logische Folge der zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt.
- ...die Zukunft unserer Gesellschaft
- ...ein Gewinn für den Arbeitsmarkt.
- ...eine gute Kombination.
- ...eine hervorragende Kombination, wenn es zur Persönlichkeit passt
- ...eins
- ...erfolgsversprechend
- ...für die Zukunft ein wichtiger Faktor für die Zusammenarbeit
- ...gehört von Kindesbeinen an gefördert, bereits im KIGA und Volkshochschule
- ...genau so gut wie junge Frauen und Verwaltung.
- ...genauso füreinander geschaffen wie junge Männer und Technik.
- ...hoffentlich bald komplett normal
- ...Innovation und Zukunft.
- Junge Frauen und Technik sind ein sehr wichtiger Entwicklungsbereich für den Arbeitsmarkt.
- ...kompatibel

- ...leider noch immer eine Ausnahmeerscheinung
- ...mit der Lupe zu suchen - und es lohnt sich!
- ...noch eher unsicher gebunden
- ...noch etwas Spannendes, bald aber etwas Selbstverständliches
- ...nur leicht im KOMMEN!
- ...optimal vereinbar, müssen aber noch näher zusammengebracht werden.
- ...passt gut, wenn das Interesse und die erforderlichen Stärken/Fähigkeiten vorhanden sind.
- ...schwer zu verkuppeln. Gelingt es trotzdem, ist es eine langfristige Bindung
- ...sich ergänzend
- ...spannend
- ...spannender den je
- ...super
- ...unsere Zukunft
- ...vereinbar
- ...wichtig & gehören auch in Verbindung gebracht
- ...wünschenswert
- ...zukunftsorientiert
- ...zum heutigen Zeitpunkt sehr erwünscht

