



**Frauen in handwerklichen  
und technischen Berufen**  
Situation und Lösungsansätze

## Impressum

**Herausgeber** BAB GmbH Unternehmensberatung,  
Fichtegasse 2, 1010 Wien

**Autorin** Mag. Barbara Willsberger, L&R Sozialforschung,  
Liniengasse 2a, 1060 Wien

**Gefördert** aus Mitteln des Bundesministeriums  
für Wirtschaft und Arbeit, Stubenring 1, 1010 Wien

**Visuelle Gestaltung** neuwirth&steinborn, [www.nest.at](http://www.nest.at)

**Druck** Remaprint, Wien

**Erscheinungsort** Wien, Februar 2003

## Inhalt

**04** Berufsorientierungsprozess

**08** Die duale Ausbildung

**10** Ausbildungssituation im schulischen  
und universitären Bereich

**12** Berufseinstieg und Berufsalltag

**14** Betriebliche Sichtweise



Handwerkliche und technische Berufe werden häufig als gute Berufsperspektive für Frauen bezeichnet. So bestätigt etwa der Bericht „Beschäftigung in Europa 2001“, dass in der Hightech-Branche ein großer Beschäftigungszuwachs bei – vor allem hochqualifizierten – Frauen zu verzeichnen war. Dennoch belegen zahlreiche Studien, dass der Arbeitsmarkt in Österreich noch immer ein geteilter ist. Das heißt, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern auf bestimmte „Frauen-“ und „Männerberufe“ beschränkt (horizontale Segregation) und dass Frauen zumeist in den unteren hierarchischen Ebenen beschäftigt sind (vertikale Segregation). Gerade die „weiblichen“ Berufsfelder sind häufig mit niedriger Entlohnung verbunden. Außerdem bestehen bei typischen Frauenarbeitsplätzen zumeist geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.

Für diese Arbeitsmarktteilung werden bereits bei der Wahl einer weiterführenden Berufs- oder Schulausbildung erste Grundsteine gelegt. Wie zahlreiche Forschungsarbeiten belegen, ist es nach wie vor keineswegs selbstverständlich, dass Frauen nicht-traditionelle Berufe – also Berufe, die überwiegend von Männern ausgeübt werden – ergreifen.

Ziel der vorliegenden Broschüre ist es, anhand aktueller Studienergebnisse die bestehende Situation von Frauen in handwerklichen und technischen Berufen zu dokumentieren sowie anhand von ausgewählten Projekten mögliche Ansatzpunkte für die Integration von Frauen in diesen Berufsfeldern aufzuzeigen.

Generell ist die Berufsorientierung als ein langfristiger Prozess zu betrachten, der von unterschiedlichen individuellen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflusst wird. Die Zeit vor dem Pflichtschulabschluss ist dabei eine erste wichtige Entscheidungsschnittstelle hinsichtlich der weiteren Ausbildungs- oder Berufswahl.

Jugendliche müssen also zu einem für sie sehr schwierigen Zeitpunkt – nämlich während der Pubertät – Entscheidungen über ihrer weitere Ausbildung treffen. In dieser Zeit sind junge Menschen mit zahlreichen neuen Anforderungen konfrontiert und einschneidenden körperlichen und psychosozialen Veränderungen ausgesetzt. Gerade für Mädchen ist es zu diesem Zeitpunkt wichtig, als Frau wahrgenommen zu werden und in diesem Zusammenhang wirkt die geschlechtsspezifische Sozialisa-

tion ganz wesentlich ein. Die Entscheidung für oder gegen einen Beruf wird folglich von der Orientierung an gängigen weiblichen und männlichen Berufsvorstellungen sowie von Rollenvorbildern, aber auch von Rollenklischees aus der Werbung und geschlechtsspezifisch geprägten Berufsbeschreibungen beeinflusst.

Das direkte Umfeld – Familie, FreundInnen, MitschülerInnen – spielt auf der persönlichen Ebene eine besonders große Rolle. Insbesondere die Familie stellt lange Zeit einen der wichtigsten Orientierungsrahmen für Mädchen dar, wobei Eltern aufgrund der eigenen Erfahrungen eher zu traditionellen Ratschlägen neigen. Studien<sup>1</sup> belegen, dass Eltern bei der Berufsberatung der Mädchen geschlechtsuntypische Kompetenzen weniger berücksichtigen als frauentypische und auch befürchten, dass

### Information

#### **Unterstützung und Information für Mädchen und junge Frauen bieten folgende Beratungsstellen:**

**Wien:** Sprungbrett, 01/789 45 45, [www.sprungbrett.or.at](http://www.sprungbrett.or.at)

**Amandas Matz,** 01/212 40 40, [www.waff.at/amandasmatz](http://www.waff.at/amandasmatz)

**Niederösterreich:** Elektra, 02742/31 09 19, [www.sunwork.at](http://www.sunwork.at)

**Kärnten:** Mädchenzentrum Klagenfurt, 0463/50 88 21, [www.maedchenzentrum.sid.at](http://www.maedchenzentrum.sid.at)

**Salzburg:** Mädchenberatungsstelle Kompass, 0664/230 13 44, [www.einstieg.or.at](http://www.einstieg.or.at)

**Steiermark:** Mafalda, 0316/33 73 00, [www.mafalda.at](http://www.mafalda.at)

**Vorarlberg:** Mädchenzentrum AmaZone, 05574/458 01, [www.med-user.net/amazone/](http://www.med-user.net/amazone/)

<sup>1</sup> Kleffner et al 1996

die Tochter bei der Wahl eines frauenuntypischen Berufes Diskriminierungen ausgesetzt ist.

Auch der relativ hohe Stellenwert, der dem Freundeskreis bei der Berufswahl zugemessen wird, kann die Entscheidung für einen traditionellen Frauenberuf beeinflussen. Gerade im Alter zwischen 13 und 15 Jahren kann es bei Mädchen zu einer Überbetonung von weiblichen Verhaltensmustern kommen, während „männliche Eigenschaften“ eher abgelehnt werden. Daraus kann eben auch resultieren, dass eine Vielzahl an Möglichkeiten für die eigene Berufswahl nicht berücksichtigt wird, da diese als „männlich“ abgestempelt werden.

Eine maßgebliche Rolle spielen natürlich auch Beratungen einerseits durch Berufs- und AusbildungsberaterInnen an den Schulen, andererseits durch das AMS und diverse Informations- und Beratungseinrichtungen. Allerdings belegen aktuelle Studien<sup>2</sup>, dass dem Thema „Berufsorientierung“ nicht der entsprechende Stellenwert eingeräumt wird. Vielmehr wird ausschließlich Berufsinformation geboten, auf spezifische Themen, wie die niedrige Entlohnung oder die geringeren Aufstiegschancen in typischen Frauenberufen, wird hingegen kaum bis gar nicht eingegangen. Allgemein bestehen zwar genügend Informationsmöglichkeiten, jedoch ist eine tatsächliche Begleitung der Jugendlichen bei der Berufsorientierung kaum gegeben.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass es sowohl im persönlichen Umfeld der Mädchen als auch in den Medien kaum weibliche Vorbilder in technischen oder handwerklichen Berufen gibt. Zudem überwiegen in den Medien (Film, Fernsehen, Zeitungen, Zeitschriften, Schulbücher) geschlechtsstereotype Darstellungen von Frauen und Männern.

So erscheint es auch kaum verwunderlich, dass sich Mädchen mit zunehmendem Alter immer weniger als technikbegabt bezeichnen, obgleich keine einzige bisherige Studie belegt, dass dies auf kognitive Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen zurückzuführen ist<sup>3</sup>. Vielmehr beruhen die Unterschiede darauf,

## Sprungbrett

**Der Verein Sprungbrett beschäftigt sich seit 1987 mit den Themen Mädchen, Beruf und Zukunft. Die Angebote richten sich an Mädchen, die vor der ersten Berufsentscheidung stehen, eine Lehrstelle suchen und/oder einen Schulwechsel vor sich haben. Angeboten werden Einzelgespräche, Workshops, Betriebsexkursionen, Schnupperplätze und Lehrstellen, Übungsmöglichkeiten mit Computer und Internet, Berufsinformationsveranstaltungen sowie Bewerbungsvorbereitung.**

**Das inhaltliche Spektrum reicht dabei von begleitenden „Erfahrungs-Gesprächen“ bis zu Unterstützung und Krisenintervention bei akuten Problemen am Arbeitsplatz (Mobbing, sexuelle Belästigung etc.). Der Ansatz in der Beratung ist ein ganzheitlicher, das heißt auch Themen aus dem Umfeld der Mädchen (Familie, Wohnsituation etc.) haben in der Beratung Platz.**

**Neben einer Beraterin für Lehrmädchen gibt es im Sprungbrett auch eine Betriebskontakterin, die Betriebe bei der Entscheidung, Mädchen auszubilden berät und unterstützt.**

**Kontakt: Sprungbrett**

**Tel.: 01/789 45 45**

**E-Mail: [sprungbrett@sprungbrett.or.at](mailto:sprungbrett@sprungbrett.or.at)**

**Website: [www.sprungbrett.or.at](http://www.sprungbrett.or.at)**

<sup>2</sup> Bergmann et al 2002

<sup>3</sup> Mosberger 2000

dass Mädchen oft nicht ermutigt werden, sich technisch zu beschäftigen oder zu tüfteln und zu basteln.

Problematisch erscheint auch, dass das Fach Werkerziehung in vielen Fällen noch immer geteilt in „technisches“ und „textiles“ Werken angeboten wird. Obwohl hier prinzipiell eine Wahlmöglichkeit besteht, entscheidet sich der Großteil der Mädchen für textiles Werken, wogegen Burschen überwiegend technisches Werken wählen.<sup>4</sup> Hier wird eine wichtige Möglichkeit ungenutzt gelassen, um zu einer Veränderung der bestehenden Geschlechterrollen beizutragen und Mädchen zu handwerklichen Tätigkeiten zu ermutigen bzw. ihnen Freiräume anzubieten, in denen sie diese ausprobieren und ihre Fertigkeiten testen können.

Wie stark die oben genannten Faktoren auf die tatsächliche Berufswahl einwirken, zeigen diesbezügliche Untersuchungen: So weisen Mädchen in ihrer Kindheit eine ähnliche Bandbreite an Wunschberufen auf wie Burschen. Je näher die tatsächliche Berufswahl heranrückt, um so mehr schränken sich die Berufsvorstellungen der Mädchen ein, wobei bei Mädchen eine höhere Diskrepanz zwischen Berufswunsch und tatsächlicher Ausbildung zu beobachten ist als bei Burschen.<sup>5</sup>

Eine aktuelle Erhebung von L&R Sozialforschung im Rahmen einer Studie zum Thema „Berufsorientierung und –einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“ belegt, dass Mädchen und Burschen auf die Frage nach dem Traumberuf in der Kindheit beinahe gleich viele Berufe angaben und bei den Mädchen immerhin 31% der Nennungen nicht-traditionelle Berufe betrafen. Bei der Frage nach dem konkreten angestrebten Beruf nach der Pflichtschule nannten jedoch nur mehr 7% der Mädchen einen nicht-traditionellen Beruf.

jobs4girls

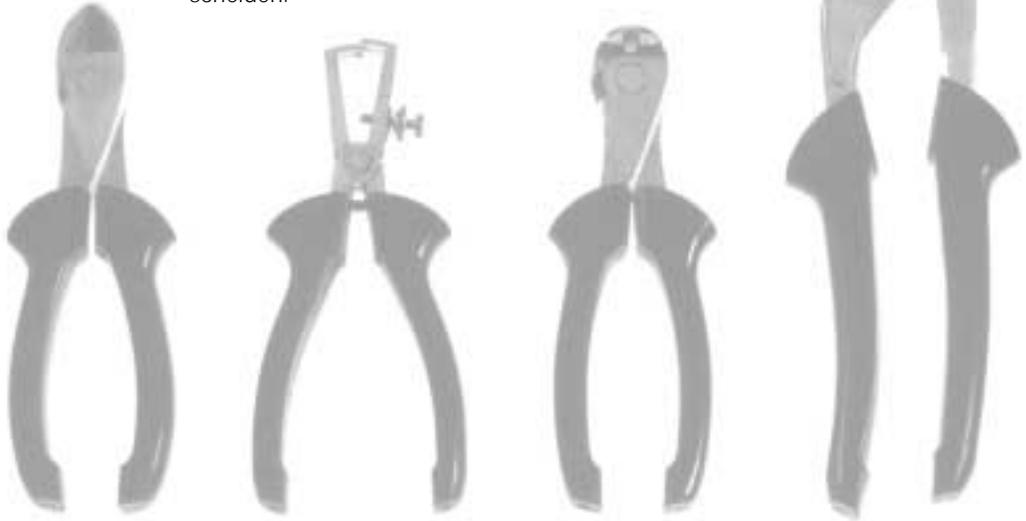
**Diese Internetplattform des Frauenbüros der Stadt Wien richtet sich an Mädchen und junge Frauen, die vor der ersten Berufsentscheidung oder Ausbildungswahl stehen. 200 berufstätige Frauen stellen sich vor und erzählen von ihrem Berufsalltag und den Wegen dorthin. Zudem kann man sich über Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich informieren. Es werden auch Links zu diversen Projekten, Beratungs- und Informationsstellen geboten, wie etwa zu folgenden Berufsinformationsmöglichkeiten: [fmserver.braintrust.at](http://fmserver.braintrust.at), [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at) und [www.berufskunde.com](http://www.berufskunde.com).**

**Website: [www.jobs4girls.at](http://www.jobs4girls.at)**

<sup>4</sup> Guggenberger 2001

<sup>5</sup> Engelbrech 1991

Aufgrund der genannten Faktoren und Ergebnisse scheint es wenig überraschend, dass – so wie es auch die nachstehenden Kapitel verdeutlichen – Mädchen sich nach wie vor kaum für handwerkliche, technische oder technologische Berufe entscheiden.



#### Technika 10 (Niederlande)

**Technika 10 organisiert landesweit Clubs und Kurse für Mädchen zwischen 8 und 14 Jahren, die sich für Technik und Handwerk interessieren. Es ist eines der erfolgreichsten Projekte mit zahlreichen etablierten Standorten in den Niederlanden.**

**In den Clubs wird spielerisch und in einer vertrauten Umgebung mit Holz, Metall und Elektrik umgegangen, wobei alltagsrelevante Fähigkeiten, wie Fahrradreparatur oder chemische Grundkenntnisse erworben werden. In einigen Volksschulen gehören Technika 10-Aktivitäten zum Curriculum.**

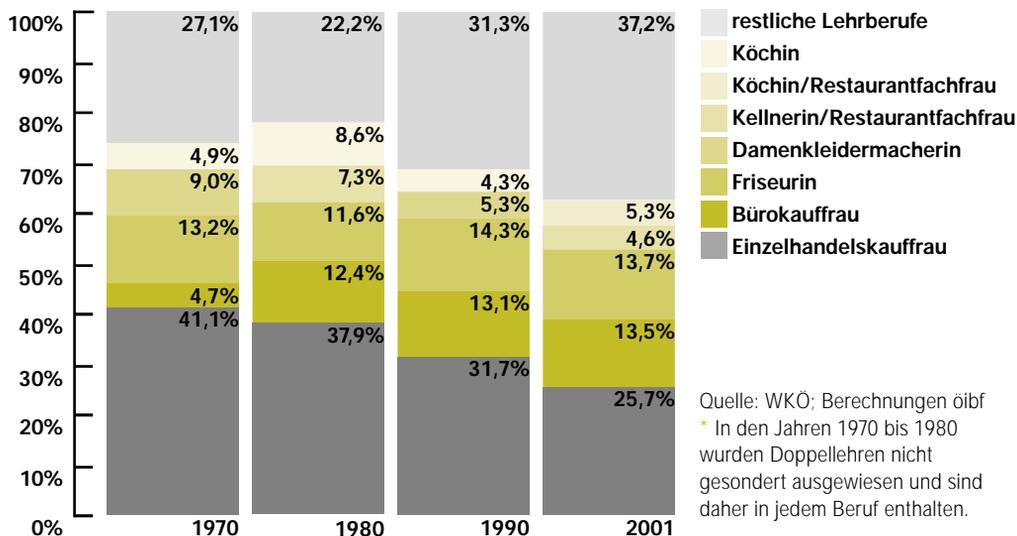
**Website: [www.technika10.nl](http://www.technika10.nl)**

## Die duale Ausbildung

Zur Zeit entscheiden sich nach wie vor mehr als 60% der Mädchen für einen Lehrberuf als Einzelhandels-, Bürokauffrau, Friseurin oder im Gastgewerbe. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, haben sich die Anteile zwar etwas zu Gunsten der restlichen (rund 270!) Lehrberufe verschoben, jedoch ist die Wahl des Lehrberufs noch immer als äußerst traditionell zu bezeichnen.

Demgegenüber sind die Anteile von Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen nach wie vor verschwindend gering, beispielsweise verzeichnete der Lehrberuf „MaurerIn“ im Jahr 2001 einen Frauenanteil von 0,1%. Eine Ausnahme stellt lediglich der Lehrberuf „MalerIn und AnstreicherIn“ dar, in dem der Frauenanteil immerhin 12,9% beträgt.

Die fünf häufigsten Lehrberufe von Mädchen (1970 bis 2001)\*





## Elektra und Mobile Werkstatt

**Elektra** startete 1998 und richtet sich an Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 20 Jahren aus Niederösterreich. Diese können im Rahmen der Berufsvorbereitung herausfinden, welcher Beruf sie interessiert und wo ihre Begabungen liegen. Die Kursteilnehmerinnen eignen sich auf verschiedenen technischen und handwerklichen Gebieten praktische Fertigkeiten und fachspezifisches Wissen an, wobei ein wesentlicher Teil des Kurses in der Werkstatt stattfindet.

Mädchen und Frauen aller Altersstufen können beim Projekt **Mobile Werkstatt** ihre technisch-handwerklichen Fähigkeiten in der Praxis erproben. Im Rahmen von Workshops sammeln Teilnehmerinnen handwerkliche Erfahrungen mit Unterstützung von Fachfrauen. Auf diese Weise können sie ungehemmt feststellen, was sie an Handwerk und Technik interessiert und wo ihre Begabungen liegen. Außerdem gibt es Informationen und Tipps zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie Ausbildungs- und Berufsalltag.

Elektra und die Mobile Werkstatt sind Projekte des Vereins Sunwork:

**Elektra:** 02742/310 919, [elektra-bvk@sunwork.at](mailto:elektra-bvk@sunwork.at)

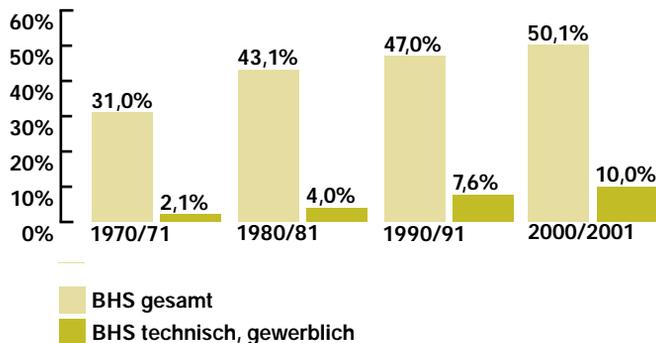
**Mobile Werkstatt:** 01/667 20 13,  
[mobile-werkstatt@sunwork.at](mailto:mobile-werkstatt@sunwork.at)

**Website:** [www.sunwork.at](http://www.sunwork.at)

## Ausbildungssituation im schulischen und universitären Bereich

Generell haben Frauen bei formalen Abschlüssen – insbesondere Matura und Hochschulabschlüssen – gegenüber Männern stark aufgeholt bzw. sind sie gerade dabei, diese zahlenmäßig zu überholen.

### Frauen an technischen und gewerblichen Schulen in Österreich (1970/71 bis 2000/01)



Quelle: Statistik Austria 2001

Trotzdem besteht auch in diesem Bereich noch immer eine sehr traditionelle Prägung. So lag beispielsweise der Anteil der Schülerinnen im Schuljahr 2000/01 in den Berufsbildenden Höheren Schulen bei 50%, der Anteil der Mädchen in technischen und gewerblichen Höheren Schulen betrug dabei lediglich 10%.

Vergleicht man hier die Entwicklung von 1970 bis 2000 so zeigt sich, dass an den technischen und gewerblichen Berufsbildenden Höheren Schulen eine zwar langsame, aber steige Zunahme des Frauenanteils von 8 Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

Ganz ähnlich gestaltet sich dieses Bild bei universitären Ausbildungen: Der Frauenanteil bei den StudentInnen insgesamt betrug im Studienjahr 2000/01 rund 50% und ist damit seit 1970 um 24 Prozentpunkte gestiegen. Trotzdem sind Studentinnen in Studienbereichen wie „Montanistik“ und „Technik“ mit einem Anteil von 12% und 18% noch immer deutlich unterrepräsentiert.

### MIT – Mädchen/Frauen in die Technik

**MIT zielt auf eine Erhöhung des Anteils der Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen ab. Dies soll einerseits durch Ermutigung und Sichtbarmachen von Frauen in technischen Berufen und andererseits durch die Sensibilisierung von Lehrpersonen, Schulverwaltung, SchülerInnen und Eltern für geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile erfolgen. Bislang bekundeten 20 mittlere und höhere technische Schulen ihr Interesse. Neben begleitenden Fortbildungsseminaren für LehrerInnen bietet das BMBWK auch verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten für Projekte an Schulen an.**

**Kontakt: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung für geschlechtsspezifische Bildungsfragen  
Tel.: 01/53 120-2823**

**E-Mail: [roswitha.tschenett@bmbwk.gv.at](mailto:roswitha.tschenett@bmbwk.gv.at)**

**Website: [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)**

Aber selbst innerhalb dieser Bereiche variiert der ohnehin geringe Anteil von Studentinnen stark. Greift man exemplarisch einige technische Studienrichtungen heraus, so beträgt etwa der Frauenanteil im Fach Architektur rund 39%, während er im Studienfach Maschinenbau nur bei 5% liegt. Generell zeigt sich, dass sehr technische Ausbildungen stärker männerdominiert sind, während sich der Frauenanteil

bei Ausbildungen, die den Bereichen Gesundheit, Biologie, Umwelt, Medizin oder Kunst zuzuordnen sind, erhöht.

Aus diesen empirischen Befunden lässt sich also ablesen, dass – wenn auch in kleinen Schritten – Erfolge zu verzeichnen sind. Trotzdem werden auch in Zukunft Initiativen erforderlich sein, um die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsbereich gezielt abzubauen.

### Frauenanteil in ausgewählten Studienrichtungen

Studienrichtung	1970/71	1980/81	1990/91	2000/01
Architektur	14,6%	23,3%	34,5%	38,9%
Raumplanung	11,1%	22,4%	32,1%	36,1%
Angewandte Informatik	–	–	18,3%	11,8%
Elektrotechnik	0,4%	0,9%	2,9%	5,7%
Maschinenbau	0,3%	0,6%	2,3%	5,1%

Quelle: Statistik Austria

### FIT – Frauen in die Technik

FIT ist ein Projekt zur Studieninformation und Berufsorientierung von jungen Frauen, das unter anderem folgende Punkte umfasst:

- Information junger Frauen über Studienmöglichkeiten an technischen Ausbildungseinrichtungen in Österreich,
- Erweiterung der Perspektive von Frauen hinsichtlich zukunftssträchtiger Berufsfelder,
- Abbau von Hemmschwellen vor einem technischen Studium,
- Sichtbarmachen von Frauen in technischen Berufsfeldern und Vermittlung von Kontakten zu Technikerinnen.

Ziel ist es, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungen zu erhöhen. Dass dieses Projekt erfolgreich ist, zeigt beispielsweise die Erhöhung des Frauenanteils in den technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen der Johannes Kepler Universität Linz: Dort hat sich die Zahl der Studienanfängerinnen von 1999 (47 Frauen) auf 2001 beinahe verdoppelt (90 Frauen).

**Kontakt:** Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung für geschlechtsspezifische Bildungsfragen

Tel.: 01/53 120-2823

E-Mail: [roswitha.tschenett@bmbwk.gv.at](mailto:roswitha.tschenett@bmbwk.gv.at)

Website: [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)

## Berufseinstieg und Berufsalltag

Studienergebnissen zufolge haben Frauen trotz besserer Ausbildungserfolge in technischen und handwerklichen Berufen häufig schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer.<sup>6</sup> Generell ist die Bereitschaft der Betriebe, Frauen in nicht-traditionelle Berufe aufzunehmen, noch nicht im entsprechenden Ausmaß gegeben. Dies wirkt sich auch dahingehend aus, dass beispielsweise aufgrund des geringen Lehrstellenangebots in manchen Regionen für Mädchen beinahe keine Chancen bestehen nicht-traditionelle Berufe auszuüben oder aber eine derartige Lehrstellensuche mit sehr langen Suchphasen verbunden ist.<sup>7</sup>

WSOP Informationsmanagement GmbH  
**Gewinnerin der Amazone 2001**

**WSOP ist ein Wiener Unternehmen mit den Schwerpunkten Ressourcen-Optimierung und Softwareentwicklung.**

**Im Unternehmen besteht eine „gelebte Gleichstellung“, was beispielsweise an der aktiven Förderung von Mädchen (Bewusstsein und Begeisterung für Mädchenförderung) nachweisbar ist: So werden Mädchen und Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Mehr als die Hälfte der Lehrlinge der Firma sind weiblich und es besteht auch die Möglichkeit des Weiterverbleibs nach dem Lehrabschluss. Zudem sind auch Themen wie die weibliche Ansprache selbstverständlich. Aus Sicht der beschäftigten Mädchen wird insbesondere das gute Arbeitsklima im Unternehmen hervorgehoben.**

**Das Unternehmen wurde 2001 mit der amazone ausgezeichnet. Die amazone zeichnet einen Betrieb aus, der sich in der Lehrausbildung von Mädchen in handwerklich oder technisch orientierten Branchen besonders vorbildhaft zeigt.**

Bei der Wahl eines nicht-traditionellen Berufes schrecken jedoch häufig nicht (nur) die Anforderungen ab, sondern auch die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, etwa die Angst vor sexistischen Kommentaren. Zudem werden Frauen als Minderheit deutlich kritischer wahrgenommen und während Männern oftmals ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird, müssen sich Frauen häufig zuerst beweisen. Diese Situation in den Betrieben wird auch dadurch erschwert, dass es oft zu wenig oder gar keine weibliche Ansprechpersonen gibt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Frauen beim Einstieg in nicht-traditionelle Berufsbereiche häufig mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sind als Männer. Bis erreicht werden kann, dass Frauen in handwerklichen oder technischen Berufen keine „Exotinnen“ mehr sind, werden weiterhin Informations- und Aufklärungsarbeit notwendig sowie entsprechende Projekte unerlässlich sein. Informationsarbeit und Unterstützung ist aber auch in weiterer Folge notwendig, damit sich die Chancen der Frauen beim Zugang zu innerbetrieblicher Weiterbildung und bei der beruflichen Weiterentwicklung merklich verbessern.

<sup>6</sup> Schreyer 2000

<sup>7</sup> Bergmann et al 2002

## Betriebliche Sichtweise

Auf betrieblicher Seite sind häufig noch Vorurteile gegenüber der Einstellung von Frauen in männerdominierten Bereichen zu beobachten. Angeführt werden etwa fehlende körperliche Kraft oder das Risiko einer Karenz aber auch auf „Gentleman-Argumente“ greift man zurück, wenn beispielsweise darauf verwiesen wird, dass schmutzige Arbeit den Frauen nicht zuzumuten sei. Erschwerend wirken sich auch bestehende Anforderungsprofile aus, die sich beinahe ausschließlich an männlichen Stärken orientieren, ebenso wie Auswahlverfahren und –tests oft geschlechtsspezifisch geprägt sind.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch anzumerken, dass es für Unternehmen, die sich in der Integration von Frauen in nicht-traditionellen Berufen engagieren, aufgrund des geringen Frauenanteils in technischen und handwerklichen Ausbildungen relativ schwierig ist, Interessentinnen für ausgeschriebene Stellen zu finden.

Viele Unternehmen stehen jedoch der Aufnahme von Frauen in männerdominierte Berufsbereiche nach wie vor skeptisch gegenüber. Sie zeichnen sich durch sehr klassische Vorstellungen von Frauen- und Männerberufen aus. In diesen Unternehmen hat sich bisher einfach noch nicht die Frage gestellt, ihre Unternehmensstruktur anders zu gestalten. Das Spektrum reicht von diesen eher traditionellen Unternehmen bis zu – einigen wenigen – äußerst engagierten Betrieben, die sich nachweislich um eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen und handwerklichen Bereichen bemühen, beispielsweise durch die Kooperation mit entsprechenden Initiativen.<sup>8</sup>

### Total equality!

**Total Equality unterstützt Unternehmen bei der Einführung, Weiterentwicklung und Umsetzung von Equality Management. Equality Management ermöglicht Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Männern und Frauen zu erkennen, zu fördern und einzusetzen. Es fördert die gleichberechtigte Teilnahme an Verantwortung, Information, Bildung sowie Honorierung und erhöht somit die Arbeitszufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen.**

**Im Rahmen des Audit Equality Management werden Unternehmen professionell beraten und begleitet. Aufbauend auf eine ausführliche Diagnose werden Schwerpunkte für eine Weiterentwicklung in Richtung mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern festgelegt.**

**Kontakt: Total Equality Österreich**

**Tel.: 06212/650 120**

**E-Mail: [office@equality.at](mailto:office@equality.at)**

**Website: [www.equality.at](http://www.equality.at)**

<sup>8</sup> Pimlinger et al 2002

## Positive Faktoren für neue Berufswege

Wie die bisherigen Ausführungen belegen, müssen Mädchen oder junge Frauen, die sich für nicht-traditionelle Ausbildungen oder Berufe entscheiden, zahlreiche Hürden, wie bestehende Rollenklischees oder lange Phasen der Lehrstellensuche, überwinden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Faktoren für junge Frauen ausschlaggebend für die Wahl eines nicht-traditionellen Berufes sind und was sie als hilfreich empfinden.

Aktuelle Ergebnisse aus Interviews mit Berufseinsteigerinnen<sup>9</sup> zeigen, dass die Überwindung dieser Hürden oft nur mit entsprechender Unterstützung sowie frühzeitiger Förderung von handwerklichen und

technischen Interessen durch das Elternhaus zu bewältigen ist. Während der Phase der Berufsorientierung können auch berufliche Vorbilder im Verwandten- oder Bekanntenkreis ausschlaggebend für eine nicht-traditionelle Berufswahl sein.

Besonders häufig wird das Interesse von Mädchen und jungen Frauen für nicht-traditionelle Ausbildungen aber durch mädchenspezifische Kurse, Berufsorientierungsmaßnahmen oder Beratungsgespräche geweckt. Hierbei haben sich verschiedene Ansätze und Methoden herauskristallisiert, die Mädchen besonders ansprechen:

- Visuelle Medien und Materialien,
- Methoden, die das eigene Entdecken und Erleben sowie den direkten Erfahrungsaustausch fördern,
- Angebote von getrenntgeschlechtlicher Beratung und Information.

Wesentlich ist aber auch, dass die Mädchen nach einer entsprechenden Berufsinformation und Berufsorientierung nicht alleine gelassen werden, sondern bei der (Lehr-)Stellensuche und beim Berufseinstieg entsprechend unterstützt werden.

### Mafalda

**Die Mädchenberatungsstelle Mafalda führt für Auszubildende und Berufseinsteigerinnen monatliche Seminartage durch, die zur Reflexion des Ausbildungs- bzw. Arbeitsverlaufs und der Vermittlung weiterer Schlüsselqualifikationen dienen sollen. Bei Bedarf wird außerdem auch Einzelcoaching angeboten, um Probleme, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten, gemeinsam zu lösen.**

**Zusätzlich gibt es für die Unternehmen Beratung und Begleitung, das bedeutet, dass in regelmäßigen Abständen mit den beteiligten Unternehmen der Verlauf der Ausbildung bzw. die Arbeitssituation reflektiert und aktive Unterstützung und Beratung bei der Lösung auftretender Probleme angeboten wird.**

**Kontakt: Mafalda (Graz)  
Tel.: (316) 33 73 00  
E-Mail: [office@mafalda.at](mailto:office@mafalda.at)  
Website: [www.mafalda.at](http://www.mafalda.at)**

<sup>9</sup> Bergmann et al 2002 sowie Pimminger et al 2002

## Verwendete Literatur

- Bergmann, N. / Gutknecht-Gmeiner, M. / Wieser, R. / Willsberger, B.:** Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Wien: L&R Sozialforschung 2002.
- Engelbrech, G.:** Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation. In: Bolte, M. et al (Hg.): Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3/1991. Nürnberg 1991, S. 531–558
- Europäische Kommission:** Beschäftigung in Europa 2001.
- Guggenberger, D.:** Werkerziehung im Pflichtschulalter. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung VII/B/2. Wien 2002
- Hausegger, T. / Lechner, F. / Reiter, W. / Schrems, I.:** Berufswahlprozesse bei Mädchen. In: Schriftenreihe zur Frauenforschung. Band 1. Wien 1993
- Hestermann, U.:** Technik, Handwerk und andere Männerdomänen – auch ein Thema für Mädchen und junge Frauen? In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Jg. 22, 51/1999, S. 67-76.
- Jansen-Schulz, B.:** Ein Mädchen braucht doch keine Mathematik! Einflüsse der Schule auf das Technikinteresse von Mädchen. In: Wächter et al (Hg.): Frauen in Naturwissenschaft und Technik. München, Wien 1993.
- Kleffner, A./Lappe, L./Raab, E./Schober, K.:** „Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht“, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1996.
- Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pammer, M. / Reiter, A. / Reiter, W.:** Bildungsmotivation. Phänomene und Ursachen der Inanspruchnahme von Bildungschancen. Endbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr. Wien 1997
- Lechner, F. / Pimminger, I. / Reiter, A. / Willsberger, B.:** Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten. Wien: Frauenbüro der Stadt Wien 1999.
- Mosberger, R.:** Informatik – Boom ohne Frauen? Ein Lösungsvorschlag zum aktuellen Fachkräftemangel in der Informatik-Branche. Online Publikation der Sociology in Switzerland. November 2000.
- Pimminger, I. / Reiter, W. / Sorger, C. unter Mitarbeit von Bohonnek, A. /Fritsch, C. /Gräfinger, E.:** Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen für AMS-Maßnahmenangebote als ein Beitrag zur Chancengleichheit von Männern und Frauen. Wien: L&R Sozialforschung 2002.
- Sander, E.:** Technikdistanz bei Frauen. Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff. In: Leuthold, M.: Mädchen und Technik-Studiengänge. Oder: Wie können Mädchen für ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium motiviert werden? Institut für Höhere Studien (IHS). Reihe Soziologie / Sociological Series No. 43. Wien: Mai 2000.

Diese Broschüre wurde erstellt von:

L&R Sozialforschung ist ein außeruniversitäres sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut im Bereich Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik mit einem Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung. Das Leistungsangebot des Instituts umfasst Wirkungsanalysen und Evaluationen, Begleitforschung sowie Konzeptentwicklung und –beratung, weiters auch die Planung und Moderation von Seminaren, Tagungen und Arbeitsgruppen.



**L&R Sozialforschung**

Liniengasse 2a/1, 1060 Wien

Tel.: 01/595 40 40 - 0

E-Mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

Website: [www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at)

BAB GmbH Unternehmensberatung berät im Auftrag der öffentlichen Hand zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung. Weitere arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte sind der Aufbau und die Beratung von Netzwerken, Förderberatung, Equal-Projekte, sowie Gender Mainstreaming. Die BAB GmbH hat vier Standorte, drei davon in der Steiermark (Graz, Bruck, Gleisdorf) und ein Büro in Wien.



**BAB GmbH Unternehmensberatung**

Fichtegasse 2, 1010 Wien

Tel.: 01/512 15 95 – 20

E-Mail: [Wien@bab.at](mailto:Wien@bab.at)

Website: [www.bab.at](http://www.bab.at)



**Gefördert durch das  
Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit**

visuelle gestaltung: [neuwirth@steinborn](mailto:neuwirth@steinborn)