

# Praxishandbuch

## Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen

Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation

Karin Steiner  
Monira Kerler  
Sandra Schneeweiß



abif – Analyse, Beratung  
und interdisziplinäre Forschung  
[www.abif.at](http://www.abif.at)



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
ABI / Arbeitsmarktforschung  
und Berufsinformation  
[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

# Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen

Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation

Karin Steiner  
Monira Kerler  
Sandra Schneeweiß

Impressum:

Copyright

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung  
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, [www.abif.at](http://www.abif.at)

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Wien, November 2013

Im Auftrag und mit Unterstützung des  
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation  
Treustraße 35–43, 1200 Wien, [www.ams.at](http://www.ams.at)

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

# Inhalt

<b>Einführung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Aktueller Forschungsstand: Gender und Berufswahl</b> .....	<b>6</b>
1.1 AkteurInnen im Berufswahlprozess .....	7
1.1.1 Eltern bzw. näheres soziales Umfeld .....	7
1.1.2 Schule .....	9
1.1.3 Schulische Berufsorientierung .....	10
1.1.4 Außerschulische Berufsorientierung .....	10
1.1.5 Role Models .....	11
1.1.6 Betriebe und Arbeitsmarktsituation .....	12
1.2 Fördernde Faktoren für eine traditionelle Berufswahl .....	13
<b>2 Aktueller Forschungsstand: Didaktische Grundlagen zur Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl</b> .....	<b>14</b>
2.1 Gendergerechte Didaktik .....	14
2.1.1 Gendergerechte Gestaltung von Inhalten .....	14
2.1.2 Genderkompetenzvermittlung an TeilnehmerInnen .....	16
2.1.3 Gendergerechte Gestaltung von Lehrunterlagen .....	17
2.1.4 Gendergerechte Lehrmethoden .....	18
2.1.5 Genderkompetenz von Lehrenden .....	19
2.1.6 Zusätzliche Aspekte für einen gendergerechten naturwissenschaftlichen Unterricht .....	20
2.2 Gendergerechte Berufsorientierung .....	22
2.3 Ansatzpunkte einer gendergerechten Beratungspraxis .....	24
2.4 Möglichkeiten der Begleitung während der Berufsausbildung .....	26
<b>3 Österreich in Zahlen: Was hat sich getan?</b> .....	<b>28</b>
3.1 Der segregierte Arbeitsmarkt .....	28
3.2 Der geschlechtsspezifische Bildungsweg .....	29
3.3 Berufswahl und Lehrausbildung: Entwicklungen .....	32
<b>4 Interviews zur Berufswahl: Ergebnisse</b> .....	<b>35</b>
4.1 Prozess der Orientierung und Entscheidung: Entdeckung und Erprobung von Interessen .....	35
4.1.1 Das soziale Umfeld .....	36
4.1.2 Berufsorientierung und Bildungs- und Berufsberatung .....	39
4.1.3 Arbeitsmarktchancen, Wissen, Berufsumfeld .....	42
4.2 Motivierende Faktoren während der Berufsausbildung .....	44
4.2.1 Praktische Ausbildung und berufliche Verwertbarkeit .....	44
4.2.2 Atmosphäre in der Ausbildungszeit .....	45
4.2.3 Unterricht: Engagement und Motivation der LehrerInnen .....	46
4.2.4 Unterstützung durch Schul- und ArbeitskollegInnen .....	47
4.2.5 Qualität des Lehrmaterials .....	47
4.3 Weitere Einflussfaktoren .....	48
4.3.1 Integration in die männlich geprägte Berufsumgebung .....	48
4.3.2 Erfahrung und Umgang mit Andersbehandlung .....	49
4.3.3 Persönlichkeit .....	50

<b>5</b>	<b>Biografien der Interviewpartnerinnen</b> .....	<b>51</b>
	Biografie Frau R., Kfz-Technikerin .....	51
	Biografie Frau K., Beleuchtungstechnikerin .....	52
	Biografie Frau A., Bautechnikerin .....	53
	Biografie Frau B., Senior Softwareentwicklerin .....	54
	Biografie Frau D., Projektmanagerin und Datenanalystin .....	55
	Biografie Frau G., Assistentin und Sicherheitsfachkraft in der Gewerkschaft .....	56
	Biografie Frau B., Tischlermeisterin .....	57
	Biografie Frau S., Tischlermeisterin .....	58
	Biografie Frau R., Tiefbautechnikerin .....	59
	Biografie Frau M., Dreherin .....	60
	Biografie Frau L., Kfz-Technikerin .....	61
	Biografie Frau M., Metallbautechnikerin .....	62
	Biografie Frau K., Metallbearbeitungstechnikerin .....	63
	Biografie Frau R., Kriminaltechnikerin .....	65
	Biografie Frau K., Softwareentwicklerin .....	66
	Biografie Frau H., Leiterin technischer Infrastruktur .....	67
<b>6</b>	<b>Einige Beispiele für Projekte und Initiativen</b> .....	<b>68</b>
<b>7</b>	<b>Glossar</b> .....	<b>71</b>
<b>8</b>	<b>Erweitertes Literaturverzeichnis</b> .....	<b>74</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>78</b>
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>78</b>
<b>Anhang:</b>	<b>AMS info 184</b>	
	<b>Daniela Freitag, Anita Thaler, Birgit Hofstätter: Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen. Ergebnisse der ersten Erhebungsphase</b> .....	<b>79</b>

## Einführung

Trotz vieler Veränderungen am Arbeitsmarkt ist nach wie vor eine deutliche Spaltung zwischen typischen Frauen- und Männerberufen zu erkennen. Diese Spaltung am Arbeitsmarkt, bei welcher Männer und Frauen in unterschiedlichen Branchen und Berufen tätig sind, wird als horizontale Segregation bezeichnet.

Problematisch an dieser horizontalen Segregation ist vor allem, dass mit dieser auch unterschiedliche Arbeitsbedingungen verbunden sind, wie beispielsweise unterschiedliche Löhne, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unterschiedliches Prestige etc.: »Diese deutliche Spaltung in Frauen- und Männerberufe hat geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Erwerbsleben zur Folge, da insbesondere viele der klassischen Frauenberufe durch niedrige Einkommenschancen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind.«<sup>1</sup> Folglich sind viele geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Die Auflösung oder Abschwächung der geschlechtsspezifischen Segregation wirkt sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt aus. So wird der Arbeitsmarkt insgesamt flexibler, und das Angebot und die Nachfrage eines bestimmten Bereiches können besser in Einklang gebracht werden.<sup>2</sup>

Für das vorliegende Praxishandbuch »Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen« wurden eine umfassende Literaturanalyse, eine Analyse von Daten zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt sowie eine empirische Untersuchung (16 qualitative Interviews mit Frauen in untypischen Berufen, fünf Expertinneninterviews) durchgeführt. In Kapitel 1 wird der aktuelle Forschungsstand zu Gender und Berufswahl, insbesondere relevante Faktoren für die geschlechtsspezifische Berufswahl, dargestellt. In Kapitel 2 werden didaktische Grundlagen zur Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl erläutert. Dafür wurden eine Literaturanalyse sowie die Ergebnisse der Expertinneninterviews herangezogen. In Kapitel 3 wird auf die geschlechtsspezifische horizontale Segregation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt eingegangen, wobei Ausbildung und die Situation am Arbeitsmarkt dargestellt werden. In Kapitel 4 werden (positive) Einfluss- und Resilienzfaktoren von Frauen in nicht-traditionellen Berufen analysiert. Die Basis für diese Analyse stellen die 16 qualitativen Interviews mit Frauen, die in diesen Berufen tätig sind, dar. Abschließend gibt es einen Überblick über einschlägige Projekte und Initiativen sowie über Begrifflichkeiten (Glossar).

Wir hoffen, mit dem in Kooperation mit der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich entstandenen Praxishandbuch »Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen« einer möglichst breiten und interessierten LeserInnenschaft eine nützliche Unterlage zur Verfügung stellen zu können. In diesem Kontext möchten wir im Besonderen auch auf das Praxishandbuch »Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen« hinweisen, das ebenfalls auf [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) downgeloadet werden kann.

**Sabine Putz, René Sturm**

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)*

**Hilde Stockhammer, Eva Egger**

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen – [www.ams.at/frauen](http://www.ams.at/frauen)*

**Karin Steiner**

*abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung – [www.abif.at](http://www.abif.at)*

<sup>1</sup> Pimminger 2010, Seite 22.

<sup>2</sup> Vgl. Löfström 2004.

# 1 Aktueller Forschungsstand: Gender und Berufswahl

Der folgende Abschnitt bietet einen theoretischen Überblick zum Thema »Gender und Berufswahl«. Untermauert wird dieser mit den Ergebnissen der insgesamt fünf Expertinneninterviews. Im Mittelpunkt des Interesses standen Erfahrungen und Tipps für die Beratungspraxis und zur Didaktik hinsichtlich des Ziels, Mädchen und Frauen bei einer nicht-traditionellen Berufswahl besser zu unterstützen, wobei an dieser Stelle nur auf die Thematik Berufswahl eingegangen wird.

## Die Expertinnen

- Claudia Frick:** Sprungbrett; Beraterin seit 2007
- Helga Gschwandtner:** Checkpoint Zukunft; Beraterin seit 2000
- Martina Hochreiter:** abz\*austria; Beraterin seit 2004
- Monika Peitsch:** AMS Österreich; Koordinatorin FiT-Programm
- Renate Tanzberger:** Verein EFEU (Erarbeitung feministischer Erziehung und Unterrichtsmodelle); Vereinsobfrau und Wissenschaftlerin

Die Berufswahl ist ein langjähriger, interaktiver Prozess, der von verschiedenen Einflussfaktoren bestimmt ist. Dabei spielen sowohl persönliche Merkmale (Interessen, Fähigkeiten etc.) wie auch gesellschaftliche Strukturen und Gegebenheiten eine Rolle. Allgemein wird dabei zwischen endogenen (inneren) und exogenen (äußeren) Einflussfaktoren unterschieden.<sup>3</sup>

Je nachdem ob psychologische, soziologische, entscheidungstheoretische oder interdisziplinäre Erklärungsansätze herangezogen werden, werden immer unterschiedliche Einflussfaktoren beleuchtet.

So betonen psychologische Ansätze die Bedeutung von Interessen, Neigungen und Fähigkeiten sowie schulischen Leistungen und Intelligenz.<sup>4</sup> Soziologische Ansätze betonen die Rolle sozialer Faktoren wie Bildungsstand, Milieu, soziale und kulturelle Herkunft, Peer Group, Berufsprestige etc. und heben zusätzlich hervor, dass diese Faktoren auch die Interessen, Neigungen und Fähigkeiten bestimmen.<sup>5</sup> Hingegen betonen entscheidungstheoretische Ansätze die zentrale Rolle der Information über das Bildungssystem, die verschiedenen Berufe, die Berufsanforderungen und die Arbeitsmarktlage. Faktorentheoretische und interdisziplinäre Ansätze verbinden viele der genannten Einflussfaktoren und integrieren auch noch neue Faktoren, wie die regionale Verfügbarkeit, Medien und Werbung etc.<sup>6</sup> Abbildung 1 gibt einen Überblick über die verschiedenen Einflussfaktoren.

**Abbildung 1: Überblick über die Einflussfaktoren**

Interessen	Fähigkeiten	Neigungen	Schulische Leistungen	Intelligenz
Bildungsstand	Soziale Herkunft	Kultureller Hintergrund	Werte und Normen	Erziehung / Sozialisation
Milieu	Prestige von Berufen	Informationen	Arbeitsmarktlage	Regionale Verfügbarkeit

Quelle: Mosberger / Schneeweiß / Steiner 2012, Seite 10f.

<sup>3</sup> Vgl. Mosberger / Schneeweiß / Steiner 2012, Seite 6.

<sup>4</sup> Vgl. ebenda, Seite 9f.

<sup>5</sup> Vgl. ebenda, Seite 14f.

<sup>6</sup> Vgl. ebenda, Seite 17. Näheres zu den unterschiedlichen Theorien und Einflussfaktoren der Berufswahl siehe ebenda.

Auch wenn das Geschlecht oft als eigener Einflussfaktor genannt wird, so erklärt dieses an sich nicht die geschlechtsspezifische Berufswahl. Vielmehr sind es die geschlechtsspezifischen Elemente aller verschiedenen Einflussfaktoren, die die geschlechtsspezifische Berufswahl beeinflussen.

Ein weiterer, in der Theorie oft vernachlässigter Einflussfaktor ist das Alter. Die interviewten Expertinnen aus der Beratungspraxis betonen die zentrale Bedeutung des Alters für die Berufswahl.<sup>7</sup> Einige der befragten Beraterinnen machen deutlich, dass sich Jugendliche in der Pubertät auf einer Identitätssuche befinden, während der sie bewusst und unbewusst damit beschäftigt sind herauszufinden, wer sie sind und wer sie sein wollen. Dabei wird oft nach (greifbaren) Vorbildern gesucht.<sup>8</sup> Der gesellschaftliche Bezugsrahmen und die soziale Erwünschtheit spielen bei dieser Identitätsfindung ebenfalls eine ausschlaggebende Rolle. Diese Faktoren wirken sich auf die Vorstellungen der eigenen Zukunft (»Lebensplanung«) und damit auch auf berufliche Vorstellungen aus. Von daher macht es einen deutlichen Unterschied, ob die Berufswahl im Alter zwischen 14 und 15 Jahren getroffen wird, mit 18 bzw. 19 Jahren oder noch später, zum Beispiel aufgrund eines Ausbildungsabbruchs/-wechsels oder Berufswechsels.

Die befragte FiT-Koordinatorin vom AMS Österreich gibt darüber hinaus zu bedenken, dass junge Mädchen »oft nicht das Standing haben, sich durchzukämpfen«, das ältere Mädchen oder Frauen eher besäßen, wenn es darum geht, zum Beispiel Widerstände im sozialen Umfeld zu bewältigen oder sich nicht verunsichern zu lassen.

## 1.1 AkteurInnen im Berufswahlprozess

Am Prozess der Bildungs- und Berufswahl sind viele unterschiedliche AkteurInnen beteiligt, welche die Berufswahl von (jungen) Menschen mitbeeinflussen. Die oben genannten Einflussfaktoren werden dabei von verschiedenen AkteurInnen bestimmt bzw. beeinflusst. Im Folgenden wird nun sowohl auf die privaten als auch auf die institutionellen bzw. professionellen AkteurInnen im Berufswahlprozess eingegangen.

### 1.1.1 Eltern bzw. näheres soziales Umfeld

Ein zentraler Faktor im Berufswahlprozess ist der geschlechtsspezifische Sozialisationsprozess, der dazu führt, dass bei Frauen und Männern unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten sowie Verhalten gefördert und entwickelt werden.

Diverse Studien zeigen, dass bereits in der frühen Kindheit das Interesse an Naturwissenschaft und Technik von Jungen und Mädchen unterschiedlich gefördert wird. So werden Mädchen seltener an technikbezogene oder allgemein forschende Aktivitäten herangeführt als Jungen, was wiederum bereits in der Grundschule zu geschlechtsspezifischen Vorerfahrungen im Umgang mit Technik führt.<sup>9</sup> Diese unterschiedliche Förderung führt zur Ausbildung ungleicher Interessen<sup>10</sup> bei Frauen und Männern, welche wiederum ein zentrales Auswahlkriterium bei der Berufswahl sind. In der Praxis wird die Berufswahl von Jugendlichen stark von den Eltern bzw. dem näheren Umfeld beeinflusst.<sup>11</sup> Dabei können diese die Berufswahl bewusst, beispielsweise durch die aktive Information, oder unbewusst durch vorgelebte Rollenbilder, beeinflussen.<sup>12</sup> Auch die befragten Ex-

7 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Monika Peitsch (AMS FiT), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

8 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

9 Vgl. Solga/Pfahl 2009, Seite 5f.

10 Vgl. ebenda, Seite 6f.

11 Vgl. Bergmann/Willsberger 2005, Seite 10.

12 Vgl. Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002, Seite 43.

pertinnen betonen den großen Einfluss der Sozialisation und der Familie bei der Berufswahl. Dabei werden auch hier auf der einen Seite die bewusste Einflussnahme seitens der Familie und auf der anderen Seite die unbewussten Einflüsse, wie zum Beispiel (sozio-)kultureller Hintergrund, hervorgehoben.<sup>13</sup>

Die Unterstützungsleistung der Eltern im Berufswahlprozess kann dabei Gespräche über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten, einen gemeinsamen Besuch von Schulen und/oder Betrieben, das Einholen von Information seitens der Eltern und einen gemeinsamen Besuch von Beratungseinrichtungen, wobei dies eher selten der Fall ist, umfassen.<sup>14</sup> Zu betonen ist jedoch, dass nicht alle Eltern ihre Kinder bei der Bildungs- und Berufswahl in gleichem Maße unterstützen und manche junge Menschen daher nicht auf die Unterstützung der Eltern zurückgreifen können.<sup>15</sup> In diesem Fall ist es wichtig, dass die professionelle Bildungs- und Berufsberatung ausgleichend wirkt. Problematisch am Einfluss der Eltern ist, dass diese aufgrund der ständig neuen Entwicklungen der Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten oft ein diffuses Wissen über den Arbeitsmarkt und die Berufe haben. Dies führt dazu, dass vor allem Eltern auf traditionelle Berufe für ihre Kinder setzen und weniger auf Neues oder »Ungewöhnliches«.<sup>16</sup> Studien zeigen auch, dass Eltern die Kompetenzen ihrer Kinder geschlechtsspezifisch wahrnehmen und bei ihren Töchtern technische und naturwissenschaftliche Kompetenzen erst fördern und wahrnehmen, wenn sie überdurchschnittlich hoch sind und die Töchter auch ein hohes Interesse an einem technischen Beruf haben.<sup>17</sup>

Auch die Peer Groups spielen eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl der Jugendlichen, wobei Mädchen ihre Berufswünsche deutlich öfter mit ihren FreundInnen besprechen als Burschen. Der Austausch mit FreundInnen über interessante Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten beschränkt sich jedoch häufig auf die aus Verwandten- und Bekanntenkreisen bekannten Berufe. Folglich werden auch hier häufig traditionelle Impulse verstärkt.<sup>18</sup> Auffällig ist, dass bei Mädchen und Burschen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren, sich auch die FreundInnen häufiger für diese Bereiche interessieren. Allgemein ist der Einfluss von FreundInnen, wenn sich ein Mädchen oder ein Junge für einen nicht-traditionellen Beruf entscheidet, sehr ambivalent. Auf der einen Seite kommen oft begeisterte, stärkende Reaktionen, auf der anderen Seite kommt aber auch oft der Druck, bestimmten Rollenklischees zu entsprechen.<sup>19</sup>

Die befragten Expertinnen betonen außerdem, dass der Einfluss der Peers in der Pubertät stärker ist, da auch das Selbstbewusstsein der Mädchen und Burschen teilweise nicht so groß ist wie zum Beispiel im Alter von 18 Jahren oder älter. So müssten sich einerseits Mädchen, die einen ungewöhnlichen Beruf anstreben, manchmal gegen spöttische Äußerungen wehren oder umgekehrt fehlt von vornherein eine Offenheit gegenüber frauenuntypischen Berufen, weil sie zum Beispiel als unvereinbar mit Weiblichkeit (bzw. dem, was die Jugendlichen darunter verstehen) betrachtet werden.<sup>20</sup>

Allgemein spielen Rückmeldungen und Bestätigungen oder auch Kritik vom sozialen Umfeld, sprich Eltern, Peers, Schule und auch Ausbildungsstätten, eine zentrale Rolle bei der Berufswahl. Die Kumulation negativer Rückmeldungen kann dabei zu einem Infragestellen des eingeschlagenen Berufsweges führen. Oft stehen Mädchen mit technischen und/oder handwerklichen Fähigkeiten und ebensolchem Interesse vor dem Problem, ihre Umgebung davon überzeugen zu müssen, und damit auch unter einem Rechtfertigungsdruck. Personen, die erfolgreich in geschlechtsuntypischen Berufen tätig sind, haben dabei oft viele positive Bestärkungen erfahren, was zu einer Sicherheit in der Berufswahlentscheidung und später auch in diesem Berufsfeld geführt hat.<sup>21</sup>

13 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria), Monika Peitsch (AMS FiT).

14 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 43f.

15 Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 36.

16 Vgl. Bergmann / Willsberger 2005, Seite 10f.

17 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 11f.

18 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2004, Seite 56.

19 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 47.

20 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria).

21 Vgl. Maihofer 2012, Seite 1.



## 1.1.2 Schule

Die Schule hat allgemeinen sozialisationsprägenden Einfluss durch die Vermittlung von Rollenbildern, Einstellungen und Werten und kann andererseits auch direkt Einfluss auf den Berufsorientierungsprozess nehmen, wie beispielsweise durch die Berufsorientierung.<sup>22</sup>

Verschiedene Studien zeigen, dass in der Grundschule die Lernerfolge und Leistungen in Mathematik bei Mädchen und Jungen ungefähr gleich sind und sich der Unterschied erst mit fortlaufender Zeit vergrößert. Auch dann sind die Unterschiede vermehrt in Chemie und Physik zu erkennen und weniger in Mathematik. Verstärkt wird das Ganze noch dadurch, dass Mädchen in der Folge seltener Wahl- und Leistungskurse in Mathematik oder Physik belegen.<sup>23</sup> Dafür gibt es, zusätzlich zur geschlechtsspezifischen Sozialisation, unterschiedliche Erklärungsansätze. So erklärt Correll den Rückzug der Mädchen aus den naturwissenschaftlichen Fächern mit kulturellen Überzeugungen (cultural beliefs) über Geschlechtsstereotype, welchen zufolge Jungen für den naturwissenschaftlichen Bereich als geeigneter angesehen werden, was wiederum zu einer geringen Selbsteinschätzung bei den Mädchen führt und auf die Leistungsmotivation wirkt. Die kulturellen Überzeugungen wirken auch bei gleichen Leistungen weiter, sodass Mädchen ihren Erfolg in naturwissenschaftlichen Bereichen eher dem Glück und der Anstrengung zuschreiben als ihren Kompetenzen.<sup>24</sup>

Hannover zeigt in ihrer Studie, dass sich Mädchen und Jungen nicht nur interessengetrieben naturwissenschaftlichen Fächern ab- bzw. zuwenden, sondern dass Lernerfolge stark das Interesse prägen. Demnach fördern Erfolge in einem bestimmten Bereich das Interesse für diesen Bereich und umgekehrt verringern Misserfolge dieses Interesse.<sup>25</sup>

Aber auch die Lernerfolge in anderen sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern sind von zentraler Bedeutung. So haben Mädchen als Ergebnis eines geschlechtsstereotyp-konformen Verhaltens in der Schule bessere Leistungen in diesen Fächern, was einen Vorteil und (relative) Erfolgsaussichten in nicht-technischen Berufen und Sozial- und Geisteswissenschaften erwarten lässt. Dies beeinflusst wiederum die Berufswahl.<sup>26</sup>

Ein weiterer wichtiger Punkt für das Interesse sind die (positiven) Rückmeldungen durch Lehrkräfte. So kann durch positives Feedback der Lehrkräfte das Fachinteresse seitens der Schülerinnen gesteigert werden. Hier muss angemerkt werden, dass die Wahrnehmung der Leistung von Mädchen und Jungen durch die Lehrkräfte auch einem Gender Bias, sprich einem geschlechtsspezifischen Verzerrungseffekt, unterliegt.<sup>27</sup>

Die Expertin von Checkpoint Zukunft betont in diesem Zusammenhang auch die Relevanz der Schulwahl für den Prozess der Berufswahl. Zum einen werde die Schulwahl häufig durch die Eltern getroffen, die damit teilweise auch schon eine gewisse Richtung vorgeben, indem sie beispielsweise eine eher musisch orientierte Schule oder eine eher naturwissenschaftlich orientierte wählen. Zum anderen würden dadurch wiederum bestimmte Kompetenzen gefördert, während andere vielleicht unentdeckt bleiben würden.<sup>28</sup>

Zusammenfassend ist zu betonen, dass der Schule als Bildungsinstitution eine zentrale Rolle bei der Reproduktion bzw. Veränderung traditioneller Geschlechterrollen zukommt und diese dadurch auf die Berufs- und Bildungswahl einen wesentlichen Einfluss hat.<sup>29</sup>

22 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2004, Seite 56.

23 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 7.

24 Vgl. Correll 2001 und 2004, nach Solga / Pfahl 2009, Seite 7.

25 Vgl. Hannover 2002, nach Solga / Pfahl 2009, Seite 8.

26 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 12.

27 Vgl. ebenda, Seite 9.

28 Expertinneninterview Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

29 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2004, Seite 49.

### 1.1.3 Schulische Berufsorientierung

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die schulische Berufsorientierung, welche die Berufswahl der SchülerInnen mit beeinflusst. Daher ist deren Inhalt und Struktur von zentraler Bedeutung.

An den österreichischen Schulen findet seit 1998 in der siebten und achten Schulstufe Berufsorientierung als verbindliche Übung statt. Das gilt sowohl für die Hauptschulen, die Unterstufe der allgemeinbildenden Schulen und die Sonderschule. Der Berufsorientierungsunterricht umfasst insgesamt 32 Unterrichtsstunden pro Jahr, was einer Wochenstunde entspricht. Der Unterricht kann entweder als eigenes Fach stattfinden oder integrativ in anderen Fächern abgehalten werden.<sup>30</sup> Im Unterschied dazu ist in der neuen Mittelschule die Berufsorientierung verbindlich als eigenes Fach abzuhalten.<sup>31</sup> Dabei sollen im Lehrplan auch geschlechtsspezifische Thematiken angesprochen werden, wie beispielsweise die Problematik der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Ausbildungswege und des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes. Diese Problematik soll inklusive der daraus resultierenden Konsequenzen für die weitere Lebens- und Berufslaufbahn vermittelt werden.<sup>32</sup>

In diesem Zusammenhang soll insbesondere das Selbstwertgefühl der Mädchen hinsichtlich ihrer Eignung für ein breites Ausbildungs- und Berufsspektrum gesteigert werden. Zusätzlich soll die Doppelbelastung von berufstätigen Frauen und dazugehörige Lösungsansätze, die Aufgabenteilung in der Partnerschaft, das Rollenverständnis und geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Wiedereinstiegsproblematik, Teilzeitbeschäftigung etc.) besprochen werden.<sup>33</sup> Theoretisch würde also dieser im Lehrplan verankerte Berufsorientierungsunterricht alle SchülerInnen erreichen und auch geschlechtsspezifische Thematiken inkludieren.

Die Praxis sieht leider anders aus. So wird dem Berufsorientierungsunterricht oft zu wenig Bedeutung beigemessen, was dazu führt, dass dieser oft nur alibihalber abgehalten wird.<sup>34</sup> Daher sprechen sich viele ExpertInnen dafür aus, dass der Berufsorientierungsunterricht als eigenes Fach abgehalten werden soll, mit der Begründung, dass dieser dann tatsächlich stattfindet. Gleichzeitig wird betont, dass integrative Elemente auch sehr zentral sind.<sup>35</sup> Zudem muss kritisch angemerkt werden, dass eine entsprechende geschlechtergerechte Ausbildung aller BerufsorientierungslehrerInnen nicht sichergestellt werden kann.<sup>36</sup>

### 1.1.4 Außerschulische Berufsorientierung

Auch die außerschulische Bildungs- und Berufsberatung beeinflusst die Berufswahl von (jungen) Menschen. Dabei sind in Österreich vor allem die BerufsInformationsZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservices (AMS) sowie die Bildungsberatung der Arbeiterkammer (AK) und der Wirtschaftskammer (WK) zu nennen.

Viele dieser Einrichtungen stehen in enger Kooperation mit den Schulen. Durch die Einbindung in die schulische Berufsorientierung lernen die SchülerInnen das außerschulische Bildungs- und Beratungsangebot kennen, bauen Schwellenängste ab und können dann leichter selbstständig auf dieses Angebot zurückgreifen.<sup>37</sup> Hier muss allerdings hinzugefügt werden, dass der Besuch einer außerschulischen Beratungseinrichtung keinesfalls in allen Schulen selbstverständlich ist.

<sup>30</sup> Vgl. BMUKK 2009.

<sup>31</sup> Vgl. BMUKK 2012a, Seite 9.

<sup>32</sup> Vgl. BMUKK o.J.

<sup>33</sup> Vgl. ebenda.

<sup>34</sup> Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 42.

<sup>35</sup> Vgl. ebenda, Seite 31f.

<sup>36</sup> Vgl. Bergmann / Willsberger 2005, Seite 12.

<sup>37</sup> Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 39.

Eine zentrale Ressource der außerschulischen Bildungs- und Berufsberatung ist das aktuelle und umfangreiche Wissen über den Arbeitsmarkt, welches weder die schulische Berufsorientierung noch die Eltern oder das nähere soziale Umfeld bieten können.<sup>38</sup> Eine Studie über das BIZ zeigt, dass dieses häufig von Jugendlichen aufgesucht wird und vor allem zum Einholen von Informationen über Berufe, zum Teil auch über Ausbildungsmöglichkeiten, genutzt wird.<sup>39</sup>

Kritisch anzumerken ist allerdings, dass im BIZ wenige Anstöße gegeben werden, damit sich Jugendliche aktiv mit unterschiedlichen Berufsbildern auseinandersetzen, schon gar nicht mit geschlechtsuntypischen. Auch die Thematisierung von Nachteilen typischer Frauenberufe erfolgt nicht ausreichend.<sup>40</sup>

Bei diesen Thematiken sind vor allem eigene Mädchenberatungsstellen von zentraler Bedeutung. Quantitativ können diese zwar nicht den gleichen Wirkungsbereich wie allgemeine Beratungsstellen erzielen, qualitativ sind sie für das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Berufswahl jedoch von großer Bedeutung.<sup>41</sup>

Die interviewten Beraterinnen betonen in Zusammenhang mit Berufswahl und Berufsorientierung, dass das Wissen über Berufsbilder einen zentralen Einflussfaktor auf die Berufswahl darstellt. Alle interviewten Beraterinnen bemängeln allgemein das Vorherrschen von häufig falschen oder klischeehaften Berufsbildern. Weiters weisen sie darauf hin, dass viele Berufe im technischen und handwerklichen Bereich schlicht nicht bekannt sind. Gründe für diesen Missstand sehen sie einerseits in der fehlenden Information, zum Beispiel durch unzureichenden Berufsorientierungsunterricht in den Schulen, andererseits aber auch in der Darstellung in den Medien, die solche Klischees und traditionelle Rollen in Vorabendserien etc. reproduzieren.<sup>42</sup>

Die Beraterinnen sind sich einig, dass zudem insbesondere für technisch-naturwissenschaftliche Berufe sowie handwerkliche Berufe häufig Bilder in den Köpfen sind, die solche Berufe als un kreativ, teilweise zu Unrecht als körperlich anstrengend und schmutzig titulieren.<sup>43</sup> Grundsätzlich werde gerade der technische Bereich oft als abstrakt, starr, un kommunikativ und als geradezu abschreckend wahrgenommen. Auch diese Images von Berufen stünden einer überlegten Berufswahl öfter im Wege.

Kritisch anzumerken ist weiters, dass gängige Interessentests, die in Beratungseinrichtungen durchgeführt werden, die Interessen oft entlang gängiger Geschlechterklischees abbilden und es Mädchen dadurch erschwert wird, ihre Potenziale in nicht-traditionellen Bereichen zu erkennen.<sup>44</sup>

### 1.1.5 Role Models

Vorbilder haben, wenn auch den Jugendlichen nicht immer bewusst, einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl.<sup>45</sup> Gerade Mädchen orientieren sich häufig an bekannten Vorbildern, doch Frauen sind in handwerklichen und technischen Berufen kaum präsent. Fehlende Vorbilder von Frauen in nicht-traditionellen Bereichen sind folglich ein zentraler Grund dafür, warum Frauen meist eine traditionelle Berufswahl treffen.<sup>46</sup>

Auch die befragten Expertinnen betonen in diesem Zusammenhang das weitgehende Fehlen von Role Models im Alltag. Auch wenn es in vielen technischen oder handwerklichen Berufen Frauen gibt, sind es eben doch

38 Vgl. ebenda.

39 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger, Seite 58f.

40 Vgl. ebenda, Seite 59.

41 Vgl. ebenda, Seite 59.

42 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria).

43 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

44 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2004, Seite 56.

45 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 38.

46 Vgl. ebenda, Seite 31.

so wenige, dass der Eindruck entsteht, nur Männer würden dem Beruf nachgehen. Auch sind viele Berufe im technisch-handwerklichen Bereich ohnehin nicht sonderlich sichtbar im Alltag, was das Wahrnehmen von Role Models zusätzlich erschwert.<sup>47</sup>

Vorbilder würden dabei mehrerlei Funktionen erfüllen. Zum einen würden sie aufzeigen, dass entgegen den gesellschaftlichen Stereotypen Frauen sehr wohl einen typischen Männerberuf erfolgreich ausüben können. Zum anderen würden Rollenvorbilder den jungen Mädchen einen besseren Einblick in die Tätigkeitsbereiche des jeweiligen Berufs gewähren.<sup>48</sup>

Die fehlenden Rollenbilder sind zusätzlich aus folgenden Gründen problematisch: Erstens zögern Frauen trotz guter Leistungen in MINT-Fächern oft, einen technischen Beruf zu ergreifen, aus Angst, die einzige Frau zu sein und dadurch sexistischen Handlungen ausgeliefert zu sein.<sup>49</sup> Zweitens haben diese dadurch negative Erwartungen bezüglich der Berufschancen, und drittens besteht Unbehagen seitens der Mädchen bezüglich der Annahme einer Unvereinbarkeit von Beruf und Familie in MINT-Berufen.<sup>50</sup> All diese Annahmen und Befürchtungen, die durchaus ihre Berechtigung haben, wenn die Realität von Frauen in technischen Berufen betrachtet wird, können scheinbar dadurch abgeschwächt bzw. aufgebrochen werden, wenn Mädchen andere Frauen als Role Models im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich haben.

Verwandten und Bekannten kommt dabei auch oft die Rolle von Vorbildern zu. So entscheiden sich Mädchen eher für einen nicht-traditionellen Beruf, wenn sie diesen aus dem Bekannten- oder Verwandtenkreis kennen und dadurch auch Interesse für diesen Beruf entwickeln.<sup>51</sup> Quantitative Studien aus den USA zeigen außerdem, dass Mädchen, deren Väter einen technischen Beruf ausüben, häufiger ein technisch-naturwissenschaftliches Studienfach wählen.<sup>52</sup> Französische Studien zeigen, dass Mädchen, deren Mütter einen naturwissenschaftlichen Beruf erfolgreich ausüben, häufiger auch einen solchen Beruf ergreifen.<sup>53</sup>

Die Gefahr bei der Vorbildwirkung von Eltern und Verwandten besteht darin, dass Eltern und Verwandte zu meist traditionelle Berufe ausüben und daher die Jugendlichen in diese Richtung beeinflusst werden.<sup>54</sup>

In diesem Zusammenhang betonen die Beraterinnen, dass Mädchen selten erleben, dass weibliche Verwandte einen nicht-traditionellen Beruf ausüben und auch durch andere Personen im familiären Umfeld nicht mit technischen oder handwerklichen Tätigkeiten in Berührung kommen. Dadurch mangle es an grundlegenden Vorerfahrungen und Vorbildern.<sup>55</sup>

### 1.1.6 Betriebe und Arbeitsmarktsituation

Allgemein kann beobachtet werden, dass zu Zeiten, in denen weniger Lehrstellen vorhanden sind, Mädchen verstärkt traditionelle Lehrberufe wählen. Sprich eine hohe Arbeitslosenquote und eine hohe Anzahl von Lehrstellensuchenden wirkt stark in Richtung traditionelle Berufswahl.<sup>56</sup> Dies hängt vermutlich mit der Antizipation der in dieser Situation (vermeintlich) noch schlechteren Arbeitsmarktchancen im nicht-traditionellen Bereich zusammen.

47 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria), Monika Peitsch (AMS FiT).

48 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 38.

49 Vgl. Hoose / Vorholt 1997, nach Solga / Pfahl 2009, Seite 12.

50 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 9.

51 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 31.

52 Vgl. AAUW American Association of University Women 1994; Jackson et al 1993, Lespie et al 1998, nach Solga / Pfahl 2009, Seite 9.

53 Vgl. Carlander 1997, nach Solga / Pfahl 2009, Seite 13.

54 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 31.

55 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria), Monika Peitsch (AMS FiT).

56 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 31.

Die Arbeitsmarktchancen spielen auch beim »Rückzug« der jungen Frauen aus den MINT-Fächern in der Schule eine zentrale Rolle. So ziehen sich viele der jungen Mädchen aufgrund der – allorts beobachtbaren – eingeschränkten beruflichen Möglichkeiten von Frauen in technischen Berufen aus den MINT-Fächern zurück.<sup>57</sup>

Allgemein ist nach wie vor seitens der Betriebe ein geschlechtsspezifisches Nachfrageverhalten zu beobachten, denn Frauen werden deutlich seltener von Betrieben im technischen Bereich eingestellt. Zusätzlich gibt es genau in jenen technischen Berufen, die Frauen eher interessieren, wie beispielsweise Chemielaborantin und Zahntechnikerin, weniger Ausbildungsstellen.<sup>58</sup>

Zusätzlich konnte beobachtet werden, dass Mädchen, die einen nicht-traditionellen Lehrberuf wählen, durchwegs eine relativ lange Phase der Lehrstellensuche haben.<sup>59</sup>

Betriebe haben bei der Einstellung von Mädchen nach wie vor Vorurteile und ablehnende Argumente gegen ihre Einstellung. Dabei werden Begründungen wie fehlende Sanitäreinrichtungen, mangelnde körperliche Kraft, zu schmutzige Arbeit und Angst vor der Karenzzeit genannt.<sup>60</sup>

Außerdem zeigen die Betriebe oft wenig Verständnis für die Notwendigkeit, gezielt Mädchen anzusprechen und zu fördern.<sup>61</sup>

Zusätzlich stoßen die Mädchen noch auf das Problem, dass standardisierte Auswahlverfahren und -tests geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufweisen und dass ihre Fähigkeiten bei Praktika und Schnuppertagen oft unterschätzt oder nicht wahrgenommen werden.<sup>62</sup>

## 1.2 Fördernde Faktoren für eine traditionelle Berufswahl

- Geschlechtsspezifische (frühkindliche) Förderung von Fähigkeiten
- Entwicklung geschlechtsspezifischer Interessen aufgrund dieser Förderung und damit einhergehenden Erfolgen
- Geschlechtsspezifische Selbsteinschätzung der Kompetenzen aufgrund von Rollenklischees
- Geschlechterstereotype Wahrnehmung und Rückmeldung von Fähigkeiten seitens der Eltern, Lehrenden, Betriebe etc.
- Eingeschränktes Wissen über den Arbeitsmarkt seitens der Eltern und damit einhergehendes Beharren auf traditionellen Berufen
- Kein flächendeckender Einsatz der schulischen (gendergerechten) Berufsorientierung
- Keine Sicherstellung der Genderkompetenzen von BerufsorientierungslehrerInnen
- Eingeschränkter Wirkungskreis von Mädchenberatungsstellen
- Wenig weibliche Vorbilder im technischen und handwerklichen Bereich
- Geschlechtsspezifisches Nachfrageverhalten und Vorurteile von Betrieben
- Antizipation der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktchancen im technischen Bereich

57 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 11.

58 Vgl. ebenda, Seite 15.

59 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 31.

60 Vgl. ebenda, Seite 89.

61 Vgl. ebenda.

62 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 90.

## 2 Aktueller Forschungsstand: Didaktische Grundlagen zur Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl

Wie in Kapitel 1 bereits festgestellt wurde, haben die Schule und die Berufsorientierung einen großen Einfluss auf die Berufswahl. Daher sollen an dieser Stelle gendergerechte didaktische Grundlagen vorgestellt werden, welche eine zentrale Grundvoraussetzung für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sind und damit auch das Berufswahlspektrum von jungen Frauen und Männern erweitern.

Die theoretische Auseinandersetzung wird mit den Ergebnissen der fünf Expertinneninterviews zum Thema »Gendergerechte Beratungspraxis und Didaktik« untermauert.<sup>63</sup>

### 2.1 Gendergerechte Didaktik

Gendergerechte Didaktik, oft auch gendersensible Didaktik genannt, hat drei zentrale Aufgaben:<sup>64</sup>

1. Das Lehrangebot soll gleichermaßen auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern eingehen.
2. Lehrangebote sollen so gestaltet werden, dass die Lernziele sowohl für Frauen als auch für Männer erreichbar sind.
3. Das Lehrangebot zielt darauf ab, Genderkompetenzen zu vermitteln.

Allgemein gilt es bei der gendergerechten Didaktik darauf zu achten, den bisher hauptsächlich in der Forschung diskutierten Gender Bias zu vermeiden. Bei diesem handelt es sich um geschlechtsspezifische Verzerrungsfehler, die in drei Obergruppen unterteilt werden können:<sup>65</sup>

- **Androzentrismus:** Es wird eine rein männliche Perspektive eingenommen, und Frauen werden nicht miteinbezogen.
- **Geschlechterinsensibilität:** Geschlecht wird als zentrale Kategorie ignoriert und gewisse Situationen und Sachverhalte fälschlicherweise als für Männer und Frauen gleich angenommen.
- **Doppelte Bewertungsmaßstäbe:** Gleichartige Situationen, Eigenschaften oder Verhaltensweisen werden bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet.

Diese drei Problematiken, die ihren Ursprung in der Forschung haben, gilt es, auf die gendergerechte Didaktik umzulegen und sowohl inhaltlich, methodisch als auch in der Interaktion mit den TeilnehmerInnen zu vermeiden.

#### 2.1.1 Gendergerechte Gestaltung von Inhalten

Inhalte und Fachliteratur, die Gender nicht berücksichtigen, sind zwar meist geschlechtsneutral gemeint, sind aber in der Regel von einem normierten, männlichen Blick auf die Inhalte geprägt. Dies hat zur Folge, dass die

<sup>63</sup> Details zu den Interviewpartnerinnen siehe Seite 4.

<sup>64</sup> Vgl. Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 8f.

<sup>65</sup> Vgl. Fuchs/Maschewsky/Maschewsky-Schneider 2002, Seite 13f.



Lehrinhalte nur einen Ausschnitt gesellschaftlicher Verhältnisse widerspiegeln und hinter den durch die Genderforschung in der jeweiligen Disziplin erreichten Erkenntnisstand zurückfallen.<sup>66</sup>

Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, die Lehrinhalte mit genderspezifischen Inhalten und Perspektiven anzureichern. Durch dieses sogenannte »Gender Enrichment« wird bei der Vorbereitung von Lehrinhalten das Thema »Gender« explizit und implizit berücksichtigt und sowohl auf weibliche als auch auf männliche AutorInnen Bezug genommen.<sup>67</sup>

Die genderrelevanten Inhalte sollen dabei sowohl im Hinblick auf die Bedeutung in der Fachrichtung als auch auf allgemeiner Ebene (siehe Genderkompetenzvermittlung an TeilnehmerInnen) eingebunden werden.

Bei der Auswahl von genderrelevanten Inhalten bzw. der Überprüfung der anderen Inhalte auf Gendersensibilität sind folgende Fragen hilfreich:<sup>68</sup>

### **Androzentrismus**

- Wird eine ausschließlich männliche Perspektive eingenommen?
- Werden Frauen in den Themenbereich angemessen einbezogen?
- Werden unzulässige Generalisierungen aus einer männlichen Perspektive auf Frauen abgeleitet?
- Werden Männer als Norm angenommen und die Frau daran gemessen?
- Wird der Mann aus Bereichen ausgeschlossen, die den Frauen zugeschrieben werden?

### **Geschlechterinsensibilität**

- Wird bei Sachverhalten das Geschlecht als wichtige Komponente ignoriert?
- Werden unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Werden Auswirkungen von bestimmten Sachverhalten für Frauen und Männer als gleich angenommen, obwohl sie es nicht sind?
- Werden in bestimmten Bereichen Männer und Frauen als gleich angenommen, in welchen dies nicht der Fall ist?

### **Doppelte Bewertungsmaßstäbe**

- Werden gleiche bzw. gleichartige Situationen, Eigenschaften oder Verhaltensweisen für Frauen und Männer unterschiedlich beurteilt?
- Werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern überbetont und Frauen und Männer als komplett unterschiedliche Gruppen behandelt?
- Werden Geschlechterstereotype von Frauen und Männern als naturgegebene Charaktereigenschaften und nicht als gesellschaftlich zugeschriebene Erwartungen begriffen?
- Werden aufgrund von Geschlechterstereotypen Frauen und Männer unterschiedlich behandelt bzw. Verhalten unterschiedlich bewertet?

<sup>66</sup> Vgl. Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 11.

<sup>67</sup> Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 11.

<sup>68</sup> Die Fragen wurden aufbauend auf theoretischen Überlegungen von Fuchs/Maschewsky/Maschewsky-Schneider 2002 entwickelt.

## 2.1.2 Genderkompetenzvermittlung an TeilnehmerInnen

Eine wichtige Voraussetzung für eine gendergerechte Didaktik und das dafür zentrale Ansprechen des Themas »Geschlecht« ist die Schaffung eines Klimas, das von Offenheit, Sicherheit und Angenommenwerden geprägt ist.<sup>69</sup> Zusätzlich ist es wichtig, das Thema »Gender« mit Bedacht zu thematisieren, damit die SchülerInnen sich nicht vor den Kopf gestoßen fühlen.<sup>70</sup>

Bei der Genderkompetenzvermittlung an SchülerInnen ist es zentral, diesen einen reflektierten Umgang mit dem Thema »Geschlecht« zu ermöglichen.<sup>71</sup> Auch die Expertinnen betonen, dass es wichtig ist, die Rollenbilder, die die SchülerInnen im Kopf haben, zu thematisieren, zu reflektieren und zu erweitern. Allerdings soll nicht mit erhobenem Zeigefinger auf Rollenbilder/-klischees aufmerksam gemacht werden, sondern die Thematik sachlich aufgegriffen und veranschaulicht werden.<sup>72</sup>

In der Praxis kann dabei beispielsweise mit den SchülerInnen überlegt werden, ob es Vorurteile gibt, was Frauen können und was Männer können. Weiter kann, wenn eine Klasse beispielsweise glaubt, dass Männer sich nicht um Kinder kümmern können, ein Vater in Karenz eingeladen werden. Glaubte eine Klasse, es gäbe keine Frauen in technischen Berufen, so kann eine Technikerin eingeladen werden etc.<sup>73</sup> Solche Rollenklischees können durch verschiedene Übungen aufgebrochen werden (siehe Methoden in der Box).

Im Zusammenhang mit der Thematisierung von Gender im Unterricht ist es auch wichtig, den TeilnehmerInnen ein gewisses Grundverständnis der Kategorie »Geschlecht« zu vermitteln.<sup>74</sup> Dazu gehört Grundwissen über die Unterscheidung »Sex« und »Gender«, die historische und kulturelle Bedingtheit von Geschlecht, die Verknüpfung mit stereotypen Eigenschaften, das Geschlecht als Macht- und Strukturkategorie etc.<sup>75</sup>

Wichtig ist auch, gemeinsam mit den SchülerInnen zu überlegen, welche Auswirkungen vorherrschende Rollenbilder auf die Arbeitswelt haben. Beispielsweise kann thematisiert werden, welche Auswirkung die Zuschreibung, dass Frauen bei Kleinkindern zuhause bleiben und Männer sich nicht um Kinder kümmern könnten, für die Arbeitswelt hat: Was bedeutet das für das Einkommen, den Lebenslauf etc. Auch dies muss sensibel thematisiert werden, damit SchülerInnen nicht das Gefühl bekommen, sich oder ihre Lebensverhältnisse verteidigen zu müssen.<sup>76</sup>

Methodische Ideen zur Thematisierung von Berufsbildern und Geschlechterrollen:

### Übung »Lebenslauf von Billy Tipton«:

Billy Tipton war eine Jazzmusikerin, die als Mann gekleidet war und als Mann gelebt hat, da sie zur damaligen Zeit keine Chance als weibliche Jazzmusikerin gehabt hätte. Den SchülerInnen kann je Gruppe ein Foto gegeben werden, auf dem sie als Mann zu sehen ist, und eines, auf dem sie als Frau zu erkennen ist, ohne zu sagen, dass es sich um dieselbe Person handelt. Die Jugendlichen verfassen Lebensläufe zu den Fotos. Am Schluss werden die Lebensläufe vorgestellt und die Situation aufgeklärt.

(Quelle: Renate Tanzberger, Verein Efeu)

Methodische Ideen zur Thematisierung von Geschlechterrollen und Zuschreibungen:

### Übung »Film Tom Boy ansehen«:

Im Film Tom Boy zieht eine Familie um und die Tochter wird in der neuen Schule für einen Buben gehalten. Sie spielt mit, nennt einen männlichen Vornamen und geht dann eine Zeit lang als Bub in die Schule.

Im Zuge dessen kann gut über Zuschreibungen gesprochen werden. Was muss getan werden, um für einen Buben gehalten zu werden? Was darf ich nicht tun, um nicht als Mädchen identifiziert zu werden etc.

(Quelle: Renate Tanzberger, Verein Efeu)

69 Vgl. Mörth 2010, Seite 67.

70 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein Efeu).

71 Vgl. Czollek/Perko 2008, Seite 59.

72 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein Efeu).

73 Ebenda.

74 Vgl. Mörth 2010, Seite 67.

75 Vgl. ebenda.

76 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein Efeu).



Weiters sollte die gesellschaftliche Dimension vor Augen geführt werden. Hier kann beispielsweise gezeigt werden, dass das Problem, eine Kinderbetreuung zu finden, nicht nur ein individuelles, sondern ein gesamtgesellschaftliches bzw. politisches Problem darstellt.<sup>77</sup>

Zur Auseinandersetzung mit dem Thema »Gender« bieten sich folgende Methoden an:<sup>78</sup>

- Annäherung an das Thema durch Sprechen über das eigene Alltagswissen und Alltagsverständnis von Geschlecht;
- Thematisierung und Diskussion von Alltagssituationen, in denen Geschlechtszugehörigkeiten in Frage gestellt werden oder uneindeutig sind;
- Gemeinsam Texte lesen und Filme ansehen und über die präsentierten Geschlechterrollen diskutieren;
- Lesen und Diskutieren von (wissenschaftlichen) Texten zum Thema »Geschlecht« etc.

### 2.1.3 Gendergerechte Gestaltung von Lehrunterlagen

Lehrunterlagen spielen bei der gendergerechten Didaktik eine zentrale Rolle. Sie ermöglichen den TeilnehmerInnen einen gleichberechtigten Zugang zu den Lehrinhalten, gewähren Transparenz bezüglich der behandelten Inhalte und Quellen, und die Lehrinhalte werden auch unabhängig von der Anwesenheit bei etwaigen Verhinderungen zugänglich.<sup>79</sup>

Daher ist es von großer Wichtigkeit, vorhandene Lehrunterlagen auf ihre Gendergerechtigkeit zu kontrollieren und neue Lehrunterlagen unter dem Gesichtspunkt der gendergerechten Didaktik zu erstellen.

Bei der Erstellung von gendergerechten Lehrunterlagen sollen folgende Punkte beachtet werden.<sup>80</sup>

- Frauen und Männer sollen zu gleichen Teilen berücksichtigt und angesprochen werden.
- Wenn Sachverhalte aus einer bestimmten Perspektive dargestellt werden, ist anzugeben, wessen Perspektive das ist.
- Betroffenheit, Lebensrealitäten und Interessenslagen von Frauen und Männern sollen miteinbezogen werden.
- Generalisierungen von einem auf das andere Geschlecht sind zu vermeiden.
- Inhalte sollen in Kontext der relevanten Kategorien Geschlecht, soziale / kulturelle Herkunft etc. dargestellt werden.
- Geschlechtsstereotype sollen vermieden werden.
- Identifikationsangebote von Frauen und Männern sollen inkludiert werden.
- Geschlechteraspekte des Faches sind möglichst umfassend zu inkludieren.
- Hierarchisierung von weiblichen und männlichen Wissensgebieten, Themen und Lebenserfahrungen ist zu vermeiden.
- Bei Literaturangaben soll die Sichtbarkeit von weiblichen und männlichen AutorInnen ermöglicht werden und dazu sollen die Vornamen ausgeschrieben werden.

Eine gendergerechte Gestaltung von Lehrmaterialien – in Abbildungen, Beispielen, Texten – trägt nach Ansicht der Expertinnen viel dazu bei, Mädchen und Frauen in technischen oder handwerklichen Berufen als selbst-

<sup>77</sup> Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein Efeu).

<sup>78</sup> Vgl. Mörth 2010, Seite 68.

<sup>79</sup> Vgl. Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 17.

<sup>80</sup> Vgl. Pravda 2003, nach Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 17.

verständlich zu vermitteln, und mildert auch das Gefühl, eine Exotin zu sein, wenn ein technischer Berufswunsch besteht bzw. eine solche Ausbildung begonnen wurde.<sup>81</sup>

Gendergerechtes Lehrmaterial ist somit eine Grundvoraussetzung für gendergerechte Didaktik. Sollte solches nicht verfügbar sein, ist es die Aufgabe der Lehrpersonen, im Unterricht mit den SchülerInnen zu reflektieren. Im Zusammenhang mit technischen Berufen ist es beispielsweise interessant, welche Berufe in (nicht-gendergerechten) Mathematikschulbüchern als männlich und welche als weiblich dargestellt werden. Die Lehrperson könnte also zum Beispiel Klischeedenken entgegen wirken, indem sie berühmte Mathematikerinnen vorstellt.<sup>82</sup>

Methodische Ideen zur Thematisierung von Frauen in nicht-traditionellen Berufen:

**Übung »Lebenslauf zu bedeutenden Frauen«:**

Das Buch »Bedeutende Frauen und ungewöhnliche Männer« ist ein Lexikon für Kinder und beschreibt Personen mit nicht-traditionellen Lebensläufen und Berufen. Den SchülerInnen können vorab die Fotos gegeben werden, mit der Aufgabe einen Lebenslauf dazu zu formulieren. Am Schluss werden die erarbeiteten Lebensläufe vorgestellt und es wird aufgelöst, was der wahre Beruf der Person ist bzw. war.

(Quelle: Renate Tanzberger, Verein Efeu)

## 2.1.4 Gendergerechte Lehrmethoden

Bei einer gendergerechten Didaktik ist es wichtig, die Methoden so vorzubereiten und anzuwenden, dass sie auf die Bedürfnisse aller TeilnehmerInnen eingehen und diese sich einbringen können.<sup>83</sup>

Bei »traditionellen« Lehrangeboten, die oft geschlechtsneutral wirken, werden Frauen meist nicht ausreichend unterstützt. Daher sollen gendersensible Methoden gleichberechtigt an den Bedürfnissen von Frauen und Männern ausgerichtet sein. Dabei verfügt die gendergerechte Didaktik meist nicht über eigene Methoden und Konzepte, sondern greift auf jene der prozessorientierten Beratung und der Tradition der Gruppenarbeit zurück. So überscheidet sich der Zugang der gendergerechten Didaktik mit jenem neuer pädagogischer Ansätze, die auf die individuellen Bedürfnisse, Stärken und Schwächen der Einzelnen eingehen.<sup>84</sup>

Zu beachten ist hier aber, dass nicht verallgemeinert wird, im Sinne von: Frauen lernen emotional-effektiv und Männer kognitiv. Vielmehr ist der individuelle Lernzugang relevant und daher ein ganzheitlicher Ansatz bzw. Methodeneinsatz anzustreben, damit für alle Personen etwas dabei ist.<sup>85</sup>

Auch aus Expertinnensicht werden vor allem die Methodenvielfalt und der individuelle Lernzugang hervorgehoben. Es wird betont, dass nicht bestimmte Unterrichtsmethoden für Mädchen, andere für Burschen besser geeignet sind. Vielmehr ist es so, dass Mädchen und Burschen innerhalb der Geschlechtergruppe unterschiedlich sind und daher unterschiedliche Lernbedürfnisse mitbringen. Diese Unterschiede in den Lernbedürfnissen sind also quer zu Geschlechtergruppen. Um verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden, ist es daher wichtig, auf eine Methodenvielfalt zu achten und gerade naturwissenschaftliche Fächer, wie beispielsweise den Mathematikunterricht, mit interaktiven Methoden, wie Gruppenarbeiten, Stummen Dialog etc., aufzubereiten.<sup>86</sup>

Die Expertin von Checkpoint Zukunft nennt weitere Beispiele für Methoden gendersensibler Didaktik. So können LehrerInnen bzw. AusbilderInnen beispielsweise »typische« Berufsbezeichnungen im Geschlecht umdrehen und auf diese Weise auf traditionelle Berufsbilder aufmerksam machen, Reflexion und Diskussionen

81 Expertinneninterviews Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Monika Peitsch (AMS FiT), Renate Tanzberger (Verein EFEU).

82 Tanzberger 2013, Seite 1.

83 Vgl. Gindl/Hefler/Hellmer 2007, Seite 19.

84 Vgl. ebenda, Seite 19.

85 Vgl. Czollek/Perko 2008, Seite 61.

86 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU).

anregen. Außerdem können die Aufgaben, die in der Schule oder im Betrieb anfallen, bewusst neutral oder sogar gezielt entgegen der Erwartung verteilt werden. Bei technischen Aufgaben (z.B. Hilfe bei Einstellungen an einem Beamer, TV/DVD-Gerät, PC usw.) kann gezielt ein Mädchen als Helferin aufgerufen oder umgekehrt Burschen mit der kreativen Gestaltung des Klassenraums zu beauftragt werden etc.<sup>87</sup>

### 2.1.5 Genderkompetenz von Lehrenden

Eine zentrale Voraussetzung für eine gendergerechte Didaktik sind die Kompetenzen der Lehrenden. Auch die interviewten Expertinnen betonen, dass eine – wenn nicht DIE – zentrale Voraussetzung für eine gendergerechte Didaktik die dementsprechende Ausbildung von PädagogInnen und Personen, die Kinder und Jugendliche unterrichten (KindergärtnerInnen, LehrerInnen, AusbilderInnen in Betrieben etc.), sowie deren Sensibilisierung für diese Thematik ist.<sup>88</sup>

Dabei lassen sich die Genderkompetenzen der PädagogInnen auf folgenden Ebenen unterscheiden:<sup>89</sup>

- Sozialkompetenzen (Wahrnehmung von und anerkennender Umgang mit Geschlechtern etc.)
- Individualkompetenzen (Reflexion der eigenen Genderkompetenzen und des Doing Gender etc.)
- Fach-/Sachkompetenz (Kenntnisse über die Konstruktion von Gender, fachspezifisches Genderwissen etc.)
- Methodenkompetenz (gendergerechte Beratung/ Lehre; Wissen über die Wirkung von Geschlechterrollen und Stereotypen etc.)

Bei der Umsetzung einer gendergerechten Didaktik lassen sich drei Handlungsebenen<sup>90</sup> unterscheiden:

- Reflexion der eigenen Genderkompetenzen;
- Reflexion der professionellen Rolle (Wirkung + eigenes Handeln) als lehrende Person;
- Reflexion der eigenen Wahrnehmung der TeilnehmerInnen (Bedürfnisse, Aussagen etc.).

Aus Expertinnensicht wird vor allem die Selbstreflexion der Lehrenden herausgestrichen. Das heißt, es muss ihnen bewusst sein, welche Geschlechterbilder sie selbst im Kopf haben und dadurch gegebenenfalls reproduzieren und transportieren (»Doing Gender«). Dazu gehört es auch zu beobachten, wie man mit Mädchen und wie man mit Buben umgeht, ob es Unterschiede gibt und auf welche Vorannahmen diese zurückzuführen sind.<sup>91</sup>

Was die pädagogischen / gendersensiblen Kompetenzen von **AusbilderInnen in den Betrieben** betrifft, bemängeln die Expertinnen eine fehlende, grundsätzlich flächendeckende Professionalisierung in Form von Fort- und Weiterbildungen. Die Beraterinnen von abz\*austria und Checkpoint Zukunft teilen den Eindruck, es hänge eher vom Zufall ab, ob ein/e AusbilderIn gute pädagogische Fähigkeiten hat und Gendersensibilität in dem Betrieb eine Rolle spielt. Diese Forderung nach grundsätzlicher Qualitätssicherung bei den AusbilderInnen beinhaltet auch die Vermittlung von gendersensibler Didaktik und Methodik. Ansätze für eine Sensibilisierung gerade von kleinen und mittelständischen Betrieben sind zum Beispiel Update-Trainings im Rahmen des FiT-Programms oder eine Qualifizierungsberatung.<sup>92</sup>

87 Expertinneninterview Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

88 Expertinneninterviews Renate Tanzberger (Verein EFEU), Monika Peitsch (AMS FiT).

89 Vgl. Czollek/Perko 2008, Seite 65. Umfassende Auflistung der Kompetenzen siehe ebenda, Seite 64f.

90 Vgl. ebenda, Seite 45.

91 Expertinneninterviews Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Renate Tanzberger (Verein EFEU).

92 Expertinneninterviews Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria).

## 2.1.6 Zusätzliche Aspekte für einen gendergerechten naturwissenschaftlichen Unterricht

Für den naturwissenschaftlichen Unterricht gelten natürlich grundsätzlich die gleichen Richtlinien wie für den gesamten Unterricht, allerdings gibt es doch Aspekte, die im naturwissenschaftlichen Unterricht zusätzlich bzw. besonders zu beachten sind.

### ☞ *Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern sichtbar machen*

Ein zentraler Punkt der gendergerechten Didaktik in naturwissenschaftlichen Fächern ist es, die Wahrnehmung und Darstellung dieser Fächer als »männliche« Fächer aufzubrechen.

In diesem Zusammenhang spielt die gendergerechte Sprache auch eine zentrale Rolle. Wird beispielsweise immer nur von MathematikERN und TechnikERN gesprochen, wird meist auch nur an Männer gedacht. Wird hingegen bewusst gendersensibel von Mathematikerinnen und Mathematikern gesprochen, so werden die Frauen sichtbar gemacht und Denkprozesse bei den Schülerinnen und natürlich auch Schülern angeregt.<sup>93</sup>

Zusätzlich ist es wichtig, die Lehrmaterialien im Hinblick auf Geschlechterdarstellungen zu analysieren und eigene Beispiele zu finden, um etwaigen Geschlechterasymmetrien etwas entgegenzuwirken und damit zu einer Rollenerweiterung beizutragen.<sup>94</sup>

Die Gelegenheit zur Vorstellung von und zum Gespräch mit Frauen in naturwissenschaftlichen technischen Berufen im Unterricht oder an ihrem Arbeitsplatz (!) ist besonders wertvoll. So könnte zum Beispiel Einblick in den Arbeitsalltag von Mathematikerinnen oder Physikerinnen, aber auch von Frauen in nicht-akademischen technisch-naturwissenschaftlichen Berufen gewonnen werden.<sup>95</sup> Auch das Vorstellen von berühmten Naturwissenschaftlerinnen ist in diesem Zusammenhang gewinnbringend.<sup>96</sup>

Außerdem ist es wesentlich, das soziale Umfeld der SchülerInnen miteinzubeziehen. Dabei gilt es zu beleuchten, ob Fächer wie Mathematik, Physik etc. im sozialen Umfeld der SchülerInnen als »männliches« Fach wahrgenommen werden. Beispielsweise kann es passieren, dass die Eltern Mathematik als »männliches« Fach wahrnehmen und daher der Tochter die Kompetenz in diesem Bereich absprechen.<sup>97</sup>

Gerade bei technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ist es wichtig, den Blick des sozialen Umfelds miteinzubeziehen. Was sich Jugendliche für sich als Beruf vorstellen können, hängt oft mehr oder minder stark mit dem zusammen, was sich ihre Eltern oder andere wichtige Personen aus dem sozialen Umfeld für sie vorstellen können oder auch wünschen (siehe 4.1.1).

In beiden Fällen ist es also wichtig, die Eltern miteinzubeziehen und auch deren Perspektive zu erweitern.

### ☞ *Sensibilisierter Umgang mit Kompetenzzuschreibungen von Schülerinnen*

Es ist darauf zu achten, welche Kompetenzen und Fähigkeiten sich Schülerinnen selbst zuschreiben. Manchmal sind diese von Rollenklischees geprägt und kommen von außen. In diesen Fällen ist es wichtig, diese klischeehaften Kompetenzzuschreibungen bzw. das Absprechen von Kompetenzen zu reflektieren, zu überprüfen und gegebenenfalls Gegenbilder zu erzeugen.<sup>98</sup>

Findet beispielsweise eine Schülerin, dass sie »Mathematik einfach nicht kann«, »zu dumm« dafür sei, ist es wichtig, Gegenbilder zu erzeugen und günstige Zuschreibungen zu ermöglichen. Bei Misserfolgen könnten

93 Expertinneninterviews Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Renate Tanzberger (Verein EFEU).

94 Vgl. Tanzberger 2013, Seite 1.

95 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU).

96 Vgl. Tanzberger 2013, Seite 1.

97 Tanzberger (Verein EFEU).

98 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU).

zum Beispiel auch der Schwierigkeitsgrad herausgestrichen werden, vorhergehende Erfolge betont, die vergleichsweise geringe Quote an Misserfolgen angeführt oder auf mangelnde Anstrengung verwiesen werden, empfiehlt die Expertin vom Verein EFEU.<sup>99</sup>

Denkt ein Mädchen, gute Noten nur mit Glück oder hoher Lernanstrengung zu erzielen, können LehrerInnen in diesem Fall die Anstrengungen, Talente und Kompetenzen betonen und so das Selbstbewusstsein stärken. Weiters kann auch die Höhe des Schwierigkeitsgrads der Aufgabe betont werden und dadurch Erfolge besonders herausgestrichen werden.<sup>100</sup>

### ☞ *Gleichen Zugang zu technischen und handwerklichen Fächern ermöglichen*

Im Kindergarten und in der Schule wird oft den Burschen ein anderer Zugang zu technischen und handwerklichen Tätigkeiten ermöglicht. Die Ungleichheiten entstehen beispielsweise durch die Trennung textiles Werken für Mädchen und technisches Werken für Buben. Auch die strikte räumliche Aufteilung zwischen Puppenecke und Bauecke im Kindergarten fördert einen ungleichen Zugang, da aufgrund sozialisationsbedingter Geschlechterrollenwahrnehmung Mädchen eher in die Puppenecke und Burschen eher in die Bauecke gehen. Um einen gendergerechten Unterricht zu schaffen, ist es wichtig, solche strikten Trennungen aufzuheben<sup>101</sup> und beispielsweise einen gemeinsamen Werkunterricht zu machen und die Puppen- und Bauecke räumlich ineinander zu integrieren.

### ☞ *Mathematik und andere naturwissenschaftliche Fächer als lebendigen Prozess darstellen*

Die Expertin vom Verein EFEU empfiehlt, vermeintlich »trockene« Fächer, wie zum Beispiel Mathematik, durch eine Methodenvielfalt besser zu veranschaulichen. Durch diese Methodenvielfalt gelingt es, eine Mehrzahl von SchülerInnen für den Unterricht zu gewinnen, da wie bereits erwähnt alle SchülerInnen verschiedene Lernbedürfnisse haben. Dabei kann beispielsweise das Rechnen mit Sprache verbunden werden. Die SchülerInnen erzählen oder beschreiben, warum sie eine Aufgabe so und nicht anders lösen und warum sie eine Aufgabe nicht lösen können. Eine andere Möglichkeit wäre, nicht eindeutig lösbare Rechenaufgaben zu stellen und die Gruppe die Lösungswege diskutieren zu lassen.<sup>102</sup>

Eine weitere Methode wäre beispielsweise, eine/n SchülerIn etwas aus einem Legobausatz bauen zu lassen, und ein/e andere/r muss das Bauwerk nur aufgrund einer Erklärung und Beschreibung nachbauen, ohne das Bauwerk zu sehen.<sup>103</sup>

Allgemein ist es wichtig, dass für Aufgaben genug Zeit gegeben wird, die Herangehensweisen der SchülerInnen zu thematisieren und Misserfolge und Fehler als Teil des Erkenntnisprozesses wahrzunehmen.<sup>104</sup>

### ☞ *Interaktionsgeschehen im Unterricht beobachten und zum Thema machen*

Mehrere Expertinnen betonen, dass es wichtig ist, das Interaktionsgeschehen im Unterricht zu beobachten und zum Thema zu machen.<sup>105</sup> Das gilt natürlich nicht nur für den naturwissenschaftlichen Unterricht, hat aber in diesem besondere Bedeutung, da es oft zu Asymmetrien kommt. Bei der Beobachtung geht es darum zu fragen, wie oft Mädchen aufgerufen werden und wie oft Buben, wie oft sich Mädchen melden und wie oft Buben, wie sich Mädchen und Buben beteiligen und ob manche SchülerInnen einen bestimmten Unterrichtsstil boykottieren etc.<sup>106</sup>

99 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU); vgl. Tanzberger 2013, Seite 3.

100 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU); vgl. Tanzberger 2013, Seite 3.

101 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU).

102 Ebenda.

103 Ebenda.

104 Vgl. Tanzberger 2013, Seite 2.

105 Expertinneninterview Renate Tanzberger (Verein EFEU), Helga Gschwandner (Checkpoint Zukunft).

106 Vgl. Tanzberger 2013, Seite 2.

Zusätzlich gilt es zu beobachten, wie mit Nichtwissen / Nichtverstehen umgegangen wird und durch welche Interaktionen Kompetenz sichtbar wird und bleibt.<sup>107</sup>

Auch SchülerInnen sollen das Interaktionsgeschehen im Unterricht beobachten und ihre Teilnehmungspraxis reflektieren und ihre Präferenzen äußern.

## 2.2 Gendergerechte Berufsorientierung

Eine gendergerechte Berufsorientierung ist ein wichtiger Ansatzpunkt zur Förderung einer nicht-traditionellen Berufswahl. Dabei sind in einem ersten Schritt die gendergerechte Didaktik und dazugehörig die Kompetenzen der Lehrenden / Beratenden, die im vorherigen Kapitel detailliert beschrieben wurden, zu berücksichtigen. In einem weiteren Schritt ist die gezielte Gestaltung der Berufsorientierung wichtig, die das Berufswahlspektrum von Frauen erweitert bzw. eine nicht-traditionelle Berufswahl ermöglicht. Im Folgenden werden verschiedene fördernde Ansatzpunkte vorgestellt.

### ☞ *Sicherstellung einer gendergerechten Berufsorientierung*

Es ist von wesentlicher Bedeutung sicherzustellen, dass alle SchülerInnen eine gendergerechte Berufsorientierung erhalten und das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Berufswahl angestrebt wird. Zusätzlich ist es in diesem Zusammenhang von zentralem Interesse, dass alle Lehrenden in diesem Bereich über Genderkompetenzen verfügen.

### ☞ *Loslösung der Berufsbilder von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen*

Ein weiterer zentraler Handlungsansatz ist die Loslösung der Berufsbilder von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu zeigen, dass sämtliche Berufe eine breite Palette an Fertigkeiten und Eigenschaften erfordern, die oft nur einseitig betont werden. Beispielsweise sind in vielen technischen Bereichen auch soziale Kompetenzen und kreative Herangehensweisen gefragt. Pflegende und helfende Berufe erfordern zum Beispiel oft körperliche Kraft. Durch eine realistische Darstellung der Berufsbilder wird deutlich, dass sowohl sogenannte männliche und weibliche Eigenschaften angesprochen werden bzw. die Zuordnung prinzipiell eine Fiktion ist.<sup>108</sup>

Zusätzlich konnte festgestellt werden, dass die Namen der Berufe die Berufswahl mitbeeinflussen und auch diese überlegt zu wählen sind.<sup>109</sup>

### ☞ *Frühzeitig ansetzende Berufsorientierung*

Ein frühes Ansetzen der Berufsorientierung hat mehrere Vorteile. Geschlechtsspezifische Rollen und Berufsbilder entwickeln sich schon sehr früh und sind dann wieder schwer aufzulösen. Daher gilt es, die Offenheit jüngerer Personen gegenüber den Berufsbildern zu nutzen.<sup>110</sup> Eine früh ansetzende Berufsorientierung hat daher mehr Chance auf eine echte Orientierung ohne Zeitdruck und die Vermittlung von einem breiten nicht-traditionellen Berufsspektrum.<sup>111</sup>

107 Vgl. ebenda.

108 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 114f.

109 Vgl. Solga / Pfahl 2009, Seite 9.

110 Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 37.

111 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 115.



Allgemein muss die gesamte Arbeit gegen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen früh einsetzen. So ist eine gendergerechte Pädagogik ab dem Kindergarten zentral und eine gendergerechte Unterrichtsgestaltung, im Speziellen bei Fächern wie Werken, Mathematik, EDV etc., wichtig, da eine einseitige Ausrichtung des Unterrichts oft den Ausschluss von bestimmten Berufsfeldern nach sich zieht.

### ☞ *Einbeziehung der Eltern*

Die Eltern spielen eine zentrale Rolle im Berufsorientierungsprozess. Dementsprechend wichtig ist es, diese über arbeitsmarktrelevante Themen zu informieren und für geschlechtsspezifische Aspekte der Berufs- und Ausbildungswahl zu sensibilisieren<sup>112</sup> und über die sich daraus häufig ergebenden Nachteilen für Frauen zu informieren.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang auch, die Eltern über adäquate Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche und speziell auch zur Stärkung und Unterstützung von Mädchen zu informieren.<sup>113</sup>

### ☞ *Praxiserfahrungen in nicht-traditionellen Bereichen ermöglichen*

Um eine Erweiterung der Berufsperspektiven zu ermöglichen ist es auch wichtig, dass alle Jugendlichen in allen bzw. mehreren verschiedenen Bereichen praxisnahe Einblicke bekommen.<sup>114</sup> Durch das Kennenlernen von nicht-traditionellen Berufen können auch neue Interessen oder noch verborgene Fähigkeiten und Kompetenzen entdeckt werden. Das Kennenlernen von Neuem, das Entdecken und Erkunden (verborgener) Fähigkeiten und das Kennenlernen untypischer Berufe sind zentrale Bestandteile, um an der geschlechtsspezifischen Berufswahl etwas zu verändern.<sup>115</sup>

Zusätzlich kann durch Praxiserfahrungen das Selbstvertrauen allgemein und auch in gewissen Tätigkeitsbereichen gestärkt werden, indem etwas erfolgreich ausprobiert wird und die eigenen Fähigkeiten bewusst werden.<sup>116</sup>

Hierzu gehört auch die Information und Sensibilisierung von Unternehmen und der gezielte Abbau von Vorurteilen, um den Frauen Praxiserfahrungen im nicht-traditionellen Bereich zu ermöglichen.<sup>117</sup>

### ☞ *Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen*

Sowohl für Schulen als auch außerschulische Beratungsstellen ist es wichtig, mit Mädchenberatungsstellen bzw. Stellen mit spezifischem Angebot für Frauen und Mädchen zusammenzuarbeiten. Diese verfügen aufgrund ihrer praktischen Arbeit über gebündeltes Know-how und spezifisches Wissen zur Unterstützung von Mädchen.<sup>118</sup>

Dieses Wissen soll durch eine gute Kooperation genutzt werden und eine gendergerechte Berufsorientierung fördern.

Zusätzlich ist die Integration von spezifischen mädchen- und frauenfördernden Projekten von zentraler Bedeutung. Diese sind meist gut entwickelt und bereits evaluiert und können gut zur gendergerechten Berufsorientierung beitragen.<sup>119</sup>

<sup>112</sup> Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 118.

<sup>113</sup> Vgl. ebenda, Seite 118.

<sup>114</sup> Vgl. ebenda, Seite 119.

<sup>115</sup> Vgl. Bergmann / Willsberger 2005, Seite 14.

<sup>116</sup> Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 52.

<sup>117</sup> Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2002, Seite 129.

<sup>118</sup> Vgl. ebenda 2002, Seite 120.

<sup>119</sup> Vgl. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2012, Seite 55.

## 2.3 Ansatzpunkte einer gendergerechten Beratungspraxis

Der folgende Abschnitt bezieht sich auf die geführten Interviews mit den Beraterinnen aus der Praxis.<sup>120</sup> Ziel war es, Ansatzpunkte einer gendergerechten Beratungspraxis zu sammeln, mit dem Hauptaugenmerk auf eine Beratung von Frauen und Mädchen im Hinblick auf technische / handwerkliche Interessen.

Aus den Interviews kristallisieren sich die im Folgenden dargestellten Punkte als besonders relevant für die Beratung heraus.

### Gemeinsam reflektieren

Am Anfang des Beratungsprozesses sollte eine Reflexion darüber stattfinden, wie es zu dem Berufswunsch oder gegebenenfalls zur Berufswahl gekommen ist. Es sollte gemeinsam mit dem Mädchen darüber gesprochen werden, welchen Einfluss zum Beispiel eigene Erfahrungen mit dem Berufsfeld, Vorlieben und Fähigkeiten hatten, welche Rolle Eltern und Familie spielten und wie Freunde dazu stehen. Insbesondere wenn der Eindruck besteht, dass die Entscheidung nicht so sicher ist, wie sie scheint, sollte nachgehakt werden und alternative Wünsche und Potenziale sollten thematisiert werden. Auf diese Weise können einerseits voreilige Festlegungen entdeckt werden, andererseits Hindernisse für andere Berufsvorstellungen aufgedeckt werden.<sup>121</sup>

### Potenziale analysieren

Elementar ist es natürlich, vorhandene Potenziale wie Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessensgebiete zu analysieren. Zwei Beraterinnen verweisen auch darauf, dass viele Frauen und Mädchen ihre eigenen Kompetenzen unterschätzen und sie daher erst sichtbar gemacht werden müssten.<sup>122</sup>

Es sollte auch unbedingt berücksichtigt werden, Schulnoten nicht in den Vordergrund zu stellen. Diese sind oft ein Grund dafür, dass Mädchen sich gerade technisch-naturwissenschaftliche Richtungen nicht zutrauen oder grundsätzlich die Lehrstellensuche erschwert wird. Daher gilt es, vielmehr aufzuzeigen, was in den Mädchen steckt und welche Möglichkeiten es gibt, vorhandenes Potenzial zu nutzen. Darauf aufbauend können dann Ideen entwickelt oder vorgeschlagen und konkrete Berufsbilder nähergebracht werden.<sup>123</sup>

### Informieren

Einer der Eckpfeiler von Berufsorientierung und Berufsberatung ist die Weitergabe von Informationen über Berufe. Diese sollte an dem individuellen Beratungsbedarf der Person ausgerichtet sein. In Bezug auf technische und handwerkliche Berufe heißt dies vor allem einmal, über die verschiedenen Bereiche, Arbeitsmarktnischen und -chancen zu informieren. Auch die Vielfalt der Tätigkeiten innerhalb der Bereiche und die dafür notwendigen Kompetenzen müssen anschaulich transportiert werden. Die interviewte FiT-Koordinatorin vom AMS Österreich berichtet, dass beispielsweise bei Mädchen und Frauen, die sich über das FiT-Programm informieren, die Informationen über Arbeitsmarktaussichten, Bezahlung und Aufstiegschancen in technischen Berufen bei der Entscheidung, eine solche Ausbildung zu beginnen, ein relevanter Faktor sind. Ihrer Erfahrung nach bringt es durchaus etwas, dies auch an konkreten Zahlen – zum Beispiel im Vergleich zu traditionellen Frauenberufen – deutlich zu machen.

120 Detaillierte Informationen zu den Interviewpartnerinnen siehe Seite 4.

121 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria).

122 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Monika Peitsch (AMS FiT).

123 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).



## Bezüge herstellen

In zweierlei Hinsicht sollten bei der Vorstellung von (technischen oder handwerklichen) Berufen Bezüge hergestellt werden: Erstens zu den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Person: Hier kommt es darauf an, dem Mädchen oder der Frau zu helfen, sich selbst in dem Beruf bzw. den dazugehörigen Tätigkeiten vorzustellen. Zweitens zum Alltag: Letzteres soll dazu beitragen, den Beruf greifbarer zu machen, Resultate aufzuzeigen und damit insgesamt die Bedeutung und den Wirkungsbereich sichtbar zu machen.

## Ängste und Vorbehalte ernst nehmen

Es ist nicht selten, so die Erfahrung der Beraterinnen, dass junge Frauen Zweifel haben, ob sie in dem Beruf bestehen können, ob ihnen die Ausbildung erfolgreich gelingt oder wie sie im Fall von Problemen mit männlichen Schul- oder Arbeitskollegen umgehen sollen.<sup>124</sup> Es gibt also teilweise Ängste und Vorbehalte einerseits in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten (geringes Selbstvertrauen), andererseits in Bezug auf unbekannte Situationen, die auftreten können.

In solchen Fällen ist es vor allem angebracht, diese Befürchtungen und Vorbehalte ernst zu nehmen, auch vielleicht in ihrer Berechtigung. Sowohl zur Stärkung des eigenen Selbstvertrauens als auch zur besseren Einschätzung der persönlichen Eignung und der Arbeitsumgebung empfehlen die Expertinnen »Hingehen, Anschauen, Anspüren«<sup>125</sup>, am besten in Form von Praktika oder Role-Model-Begegnungen.

Eine weitere Möglichkeit ist, Gegenstrategien zu zeigen, falls es doch zu unangenehmen Situationen kommen sollte. Hier ist allerdings anzumerken, dass sensibel darauf geachtet werden sollte, ob dies von Seiten der Frau gewünscht ist, und dass nicht »überdramatisiert« wird, wie es die Beraterin von Sprungbrett beschreibt. So berichten die Beraterinnen teilweise, dass alles, was zu einer besonderen Hervorhebung von Frauen in einem Beruf führt, oft eher unerwünscht oder misstrauisch betrachtet wird.<sup>126</sup>

Unterstützung für Mädchen oder Frauen, die sich nicht sicher sind, ob sie in einen »Männerberuf« hineinpassen oder das Können haben, bietet sich auch durch Begegnung mit Mädchen und Frauen, die in der Ausbildung oder bereits in dem Beruf tätig sind. Denn wie eine Beraterin erzählt, die oft auch nach der Beratung noch Kontakt zu den Frauen hatte, sind diese Frauen häufig besonders stolz darauf, in einem »Männerberuf« zu arbeiten, und empfinden es als positives Distinktionsmerkmal.<sup>127</sup> Sie zeigen auch einen großen Ehrgeiz und Entschlossenheit. Begegnungen können daher einerseits Mut machen (»Du brauchst keinen Einser in Mathe.«) und andererseits einen neuen Blickwinkel auf den Beruf (und Geschlechtszuschreibungen) eröffnen.

## Technik entmystifizieren

Ein Punkt, der in den Interviews immer wieder auftauchte, ist die Wahrnehmung von Technik als etwas »Diffuses«, Unbekanntes, Schwieriges, das sich dem Zugang der Allgemeinheit entzieht. Daher sei es sehr hilfreich, in der Beratung Alltagsbeispiele für technische Handlungen zu finden, die im Prinzip jede/r kennt oder schon einmal gemacht hat. Wichtig ist es, vorhandene Neugier aufzugreifen und die Erlernbarkeit der Materie zu verdeutlichen sowie technische Berufe als Berufe wie jeder andere auch in den rechten Rahmen zu rücken.<sup>128</sup>

124 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Monika Peitsch (AMS FiT).

125 Expertinneninterview Martina Hochreiter (abz\*austria).

126 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Martina Hochreiter (abz\*austria).

127 Expertinneninterview Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft).

128 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandtner (Checkpoint Zukunft), Martina Hochreiter (abz\*austria).

## Kontakt herstellen, Praxis erleben

Für Mädchen und junge Frauen, die sich noch nicht sicher sind, ist es wichtig, mit Personen in Kontakt zu kommen, die in dem Bereich beschäftigt sind. Auch hier sind insbesondere Schnuppertage oder sonstige Gelegenheiten zum Ausprobieren wichtig (z.B. Girls' Days mit Workshops), aber auch die Einladung von Role Models. Wie die Beraterin von Sprungbrett betont, sind dies Gelegenheiten, mit ein bisschen Glück auch eine Person zu treffen, »die einen irgendwie anspricht, fasziniert« und Vorbildfunktion einnimmt.

Weiters berichtet die befragte Expertin von Checkpoint Zukunft von dem Erfolg, den sie mit Workshops an Neuen Mittel- und Hauptschulen hatten. Dabei konnten die Schülerinnen zum Beispiel Löten ausprobieren oder Roboter programmieren und spielerisch mit Technik in Berührung kommen.

## Rahmenbedingungen

Zuletzt sprechen die Expertinnen auch Rahmenbedingungen an, die teilweise bei der Beratung beachtet werden sollten.<sup>129</sup> Gefragt ist insbesondere Hilfe bei der Lehrstellensuche und beim Schreiben von Bewerbungen.

Bei Frauen mit Familie spielt auch die Organisation von Kinderbetreuung häufig eine wichtige Rolle sowie Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten, wenn durch die Ausbildung eine Einkommensquelle vorerst wegfällt. Ein weiteres Problem ist manchmal, dass Frauen keinen Führerschein haben. In solchen Fällen muss darauf geachtet werden, dass die Infrastruktur während der Ausbildungszeit ausreichend gewährleistet ist.

Hier ist es Aufgabe der BeraterInnen, passende Angebote zu finden oder an entsprechende Stellen weiterzuleiten.

Bei diesen Thematiken sind vor allem eigene Mädchenberatungsstellen von zentraler Bedeutung. Quantitativ können diese zwar nicht den gleichen Wirkungsbereich wie allgemeine Beratungsstellen erzielen, qualitativ sind sie für das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Berufswahl jedoch von großer Bedeutung.<sup>130</sup>

## 2.4 Möglichkeiten der Begleitung während der Berufsausbildung

In diesem Abschnitt werden, aufbauend auf den Interviews mit den Expertinnen aus der Beratungspraxis, kurz die Überlegungen zusammengefasst, wie Mädchen und Frauen während ihrer Berufsausbildung begleitet werden können.

Auch während der Ausbildung gibt es Möglichkeiten, die Frauen zu begleiten bzw. ihnen Angebote dafür zu machen. Die befragte Beraterin von Checkpoint Zukunft nennt eine Reihe von (möglichen) Aktivitäten und erzählt von dem Projekt »Girl Scouts«, das an HTL umgesetzt wird. Hier werden HTL-Schülerinnen zu Ansprechpartnerinnen ausgebildet, die einerseits Mädchen vor dem Schulwechsel über die Möglichkeiten der HTL informieren und andererseits den neuen Schülerinnen als **Mentorin** zur Seite stehen. Ein solcher Ansatz ließe sich womöglich auch auf Berufsschulen übertragen.

Eine weitere Möglichkeit sind **Kurz-Workshops an Berufsschulen** für technische oder handwerkliche Berufe, bei denen sich die jungen Frauen untereinander austauschen und miteinander vernetzen.

Die Beraterin schlägt zudem vor, **Unternehmen**, in die zum ersten Mal eine junge Frau zur Ausbildung geht, **gezielt** darauf **vorzubereiten**. Sie bekommt öfter mit, dass Unternehmen in solchen Situationen nicht recht

129 Expertinneninterviews Claudia Frick (Sprungbrett), Helga Gschwandner (Checkpoint Zukunft), Monika Peitsch (AMS FiT).

130 Vgl. Bergmann / Gutknecht-Gmeiner / Wieser / Willsberger 2004, Seite 59.

Bescheid wussten, wie sie damit umgehen sollen, und würde zum Beispiel ein Gespräch mit den Personalzuständigen empfehlen und so auch eine Sensibilität für die Situation des Mädchens als einzige Frau zu schaffen. Ihrer Erfahrung nach ist das erste Mal nämlich die größte Hürde, während Unternehmen, die schon einmal eine Frau bei sich beschäftigt hatten, normalerweise sehr positiv eingestellt sind und danach keine Bedenken haben, weitere Frauen aufzunehmen.

Im Rahmen des AMS FiT- und youngFiT-Programms wird während der gesamten Förderungszeit eine begleitende Beratung angeboten, die die Frauen nach Bedarf in Anspruch nehmen können. Hierdurch können Probleme gemeinsam angegangen und damit Abbrüche der Ausbildung verhindert werden.

### 3 Österreich in Zahlen: Was hat sich getan?

Um die Problematik in der geschlechtsspezifischen Berufswahl besser zu verstehen, lohnt sich ein genauere Blick auf Daten und Zahlen für Österreich. Im Folgenden wird daher ein Überblick über die aktuelle Situation in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt gegeben. So werden Entwicklungen bei den Schulabschlüssen und der Berufswahl im Zeitverlauf dargestellt und auf diese Weise wird abgebildet, wie die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Einzelnen aussehen.

#### 3.1 Der segregierte Arbeitsmarkt

Auch wenn sich Veränderungen bei der Berufswahl von Mädchen beobachten lassen und die Zahlen in dem einen oder anderen traditionellen Männerberuf – beispielsweise Maschinenbautechnik, Tischlerei und Metalltechnik<sup>131</sup> – durchaus steigende Tendenzen zeigen, muss konstatiert werden, dass solche Veränderungen in den meisten Fällen im einstelligen oder sogar im Null-Komma-Bereich stattfinden. Das bedeutet, dass nach wie vor eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts in Österreich existiert. Diese geschlechtsspezifische Segregation lässt sich in zwei Dimensionen erfassen:

Die **horizontale Segregation** beschreibt das Phänomen, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsbereichen dominieren und sich der Arbeitsmarkt somit in vielen Bereichen entlang des Geschlechts entfaltet (Frauen- und Männerdomänen vs. integrierte / gemischte Berufe).

Eine Segregation liegt vor, wenn der Geschlechteranteil im betrachteten Berufsbereich nicht mit der Arbeitsmarkt-beteiligung des jeweiligen Geschlechts (Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung)<sup>132</sup> übereinstimmt.<sup>133</sup>

Die **vertikale Segregation** beschreibt eine geschlechtsspezifische Hierarchie, die innerhalb vieler Branchen mit der horizontalen Segregation einhergeht. Konkret bedeutet dies: Frauen und Männer besetzen unterschiedliche Ebenen in der Hierarchie, wobei Frauen eher auf den unteren Ebenen dominieren und Männer auf den höheren. Dies spiegelt sich in ihrer beruflichen Position wider. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen entspricht bei weitem nicht ihrem Anteil an der Beschäftigung. Ein weiterer Faktor, an dem sich vertikale Segregation vollzieht, sind die geringeren Einkommen der Frauen.

Neben der beobachteten Segregation existiert am Arbeitsmarkt auch eine Segmentierung entlang des Geschlechts. Laut Segmentierungstheorien unterscheidet sich

*»das Konzept des segmentierten Arbeitsmarkts von herkömmlichen Arbeitsmarktmodellen dadurch, dass es die Existenz eines einzigen homogenen Arbeitsmarkts negiert. »Segmentiert« meint demnach, dass der Arbeitsmarkt in zwei oder mehr Teilarbeitsmärkte zerfällt, in denen Entlohnung, Beförderungspraxis und Arbeitssicherheit variieren.«<sup>134</sup>*

<sup>131</sup> Vgl. Lehrlingsstatistik 2012 und 2000 der WKÖ.

<sup>132</sup> In Österreich waren es 46,5 Prozent im Jahr 2012. Vgl. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 der Statistik Austria.

<sup>133</sup> Dabei kann die berufliche Segregation in Anlehnung an Kreimer (1999) wie folgt definiert werden: Stark segregierte Männerberufe bei einem Frauenanteil von 0 bis unter 10 Prozent, segregierte Männerberufe mit einem Frauenanteil von 10 bis unter 30 Prozent, gemischte Berufe mit einem Frauenanteil von 30 bis unter 50 Prozent, segregierte Frauenberufe mit einem Frauenanteil von 50 bis unter 80 Prozent und stark segregierte Frauenberufe bei einem Frauenanteil von 80 bis 100 Prozent.

<sup>134</sup> Socialinfo – Wörterbuch der Sozialpolitik, www.socialinfo.ch [15.10.2013].

Geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarkts meint dementsprechend den Zerfall in Teilarbeitsmärkte, die jeweils von dem einen oder anderen Geschlecht dominiert werden und stabil koexistieren.

### 3.2 Der geschlechtsspezifische Bildungsweg

Die geschlechtsspezifische Segregation beginnt nicht erst auf dem Arbeitsmarkt, sondern ist auch als Fortsetzung einer Segregation auf dem Bildungsweg und in der Ausbildung zu verstehen. Der Blick in die Schulstatistiken offenbart dies deutlich. Der Anteil von Mädchen an technischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMS und BHS) – im weiteren und im engeren Sinne der Schulformen<sup>135</sup> – ist nach wie vor gering. 1981/82 waren beispielsweise 4,2 Prozent weibliche Schülerinnen an gewerblich-technischen BMS angemeldet, 2011/12 waren es 7,7 Prozent.

**Tabelle 1: Mädchen an gewerblich-technischen BMS i.e.S.**

Jahr	1981/82	1991/92	2001/02	2011/12
Gesamt	7.239	6.543	7.752	11.868
Weiblich	304	626	519	917
In Prozent	4,2%	9,6%	6,7%	7,7%

Quelle: Schulstatistik BMUKK, eigene Berechnungen.

Während der Mädchenanteil an den BMS geringen Schwankungen ohne erkennbaren Trend unterliegt, steigen an den HTL die Mädchenanteile kontinuierlich an. 2012 waren 13,6 Prozent der SchülerInnen weiblich, im Vergleich dazu 1982 nur 3,9 Prozent. Damit hat sich der Anteil mehr als verdreifacht.

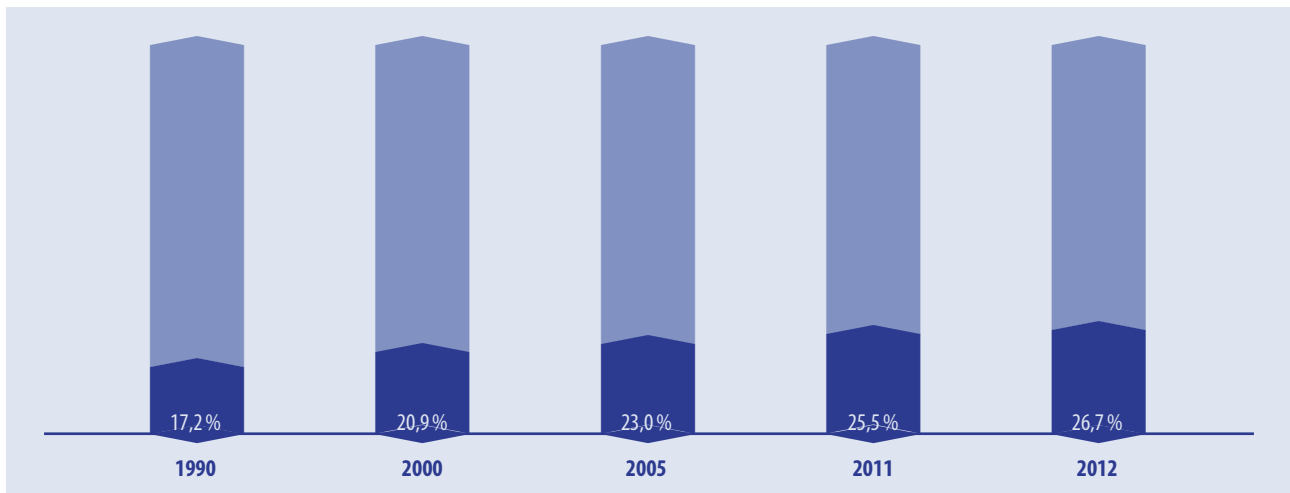
**Tabelle 2: Mädchen an HTL i.e.S.**

Jahr	1981/82	1991/92	2001/02	2011/12
Gesamt	27.488	31.969	38.507	49.114
Weiblich	1.078	2.204	3.574	6.655
In Prozent	3,9%	6,9%	9,3%	13,6%

Quelle: Schulstatistik BMUKK, eigene Berechnungen.

Der Anteil von Frauen in den Maturaklassen an den gewerblich-technischen höheren Schulen hat stetig zugenommen und hat sich seit 1990 nahezu verdoppelt. Allerdings bleibt hier zu berücksichtigen, dass die vorliegenden Zahlen auch die SchülerInnen von höheren Lehranstalten für Mode und Tourismus einschließen, was die relativ hohe Zahl erklärt.

135 »i.e.S.« (im eigentliche Sinne) heißt ohne die Ausbildungsbereiche Mode, Tourismus und Kunstgewerbe.

**Abbildung 2: Frauenanteil in Maturaklassen an gewerblich-technischen BHS (inkl. Tourismus und Mode)**

Quelle: Schulstatistik BMUKK, Grafik: abif.

Bei weiterer Analyse der Schulstatistiken sowie Heranziehung demografischer Daten zu den höchsten Bildungsabschlüssen<sup>136</sup> der letzten Jahrzehnte zeigt sich, dass Frauen immer häufiger höhere Bildungsabschlüsse erwerben als Männer.<sup>137</sup> Zwar liegt der Anteil von Frauen mit Pflichtschulabschluss etwas höher als bei den Männern (12,5 Prozent gegenüber 10,2 Prozent), aber dieser Anteil ist in den vergangenen Jahrzehnten bei den Frauen kontinuierlich gesunken, während er bei den Männern stagniert.

In der Gesamtbevölkerung haben 29,7 Prozent der Frauen und 49,9 Prozent der Männer einen Lehrabschluss erworben. Es lässt sich insgesamt aber ein leichter Rückgang bei den Lehrabschlüssen feststellen: In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen haben 26,5 Prozent der Frauen und 45,5 Prozent der Männer einen Lehrabschluss.

Der Blick auf den BMS-Abschluss zeigt das umgekehrte Bild: 14,8 Prozent der Frauen und 8,0 Prozent der Männer haben diesen Abschluss. Die Anteile sind bei Frauen und Männern in den letzten Jahren leicht gesunken. Eine ganz andere Entwicklung zeigt sich bei Matura- und Hochschulabschlüssen. Auch wenn sowohl bei Bur-schen als auch bei Mädchen die Matura häufiger geworden ist, besitzen inzwischen 25,0 Prozent der Frauen gegenüber 21,2 Prozent der Männer in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen diesen Abschluss. Noch drastischer ist die Entwicklung bei den Hochschulabschlüssen. Während die Beteiligung von Frauen an der Hochschulausbildung kontinuierlich gestiegen ist, stagniert der Anteil der Männer mit Hochschulabschluss seit Jahrzehnten auf etwa demselben Niveau. Inzwischen stehen 21,2 Prozent Frauen mit Hochschulabschluss 14,6 Prozent Männern gegenüber.<sup>138</sup>

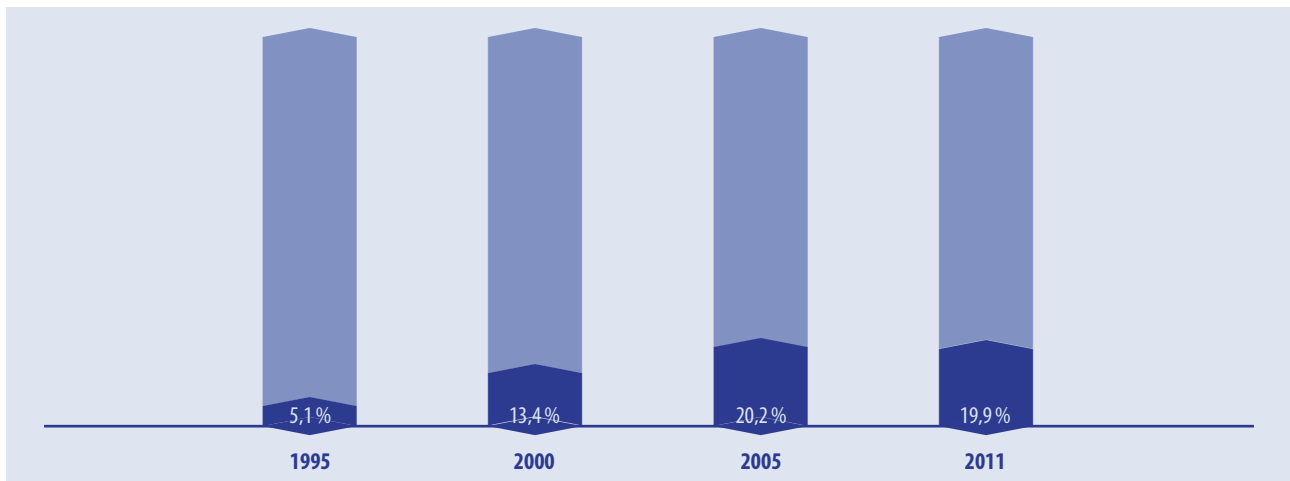
Mädchen sind also häufiger an höheren Schulen zu finden, erwerben häufiger die Matura und absolvieren ein Studium. Weiters ist interessant, dass sich zwar die Segmentation entlang typisch männlicher und weiblicher Fachrichtungen und Berufe in allen Ausbildungsstufen und Bildungsinstitutionen fortsetzt, dass sie aber abnimmt, je höher das Qualifikationsniveau ist.

Die beiden folgenden Tabellen zeigen die Entwicklung an den Fachhochschulen und Universitäten in Österreich seit Mitte/Ende der 1990er-Jahre. Abbildung 3 bildet den Technikbereich der Fachhochschulen ab. Hier hat in den letzten 16 Jahren eine knappe Vervierfachung des prozentualen Anteils weiblicher Studierender stattgefunden.

<sup>136</sup> Vgl. BMUKK 2012b.

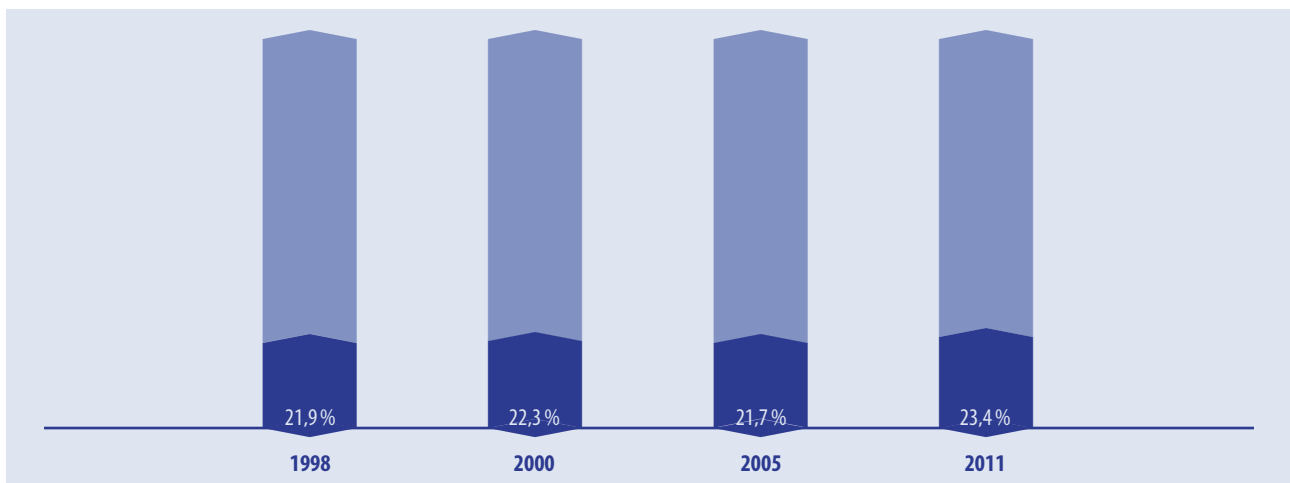
<sup>137</sup> Betrachtung der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre.

<sup>138</sup> Vgl. BMUKK 2012b.

**Abbildung 3: Frauenanteil an Fachhochschulen – Bereich Technik**

Quelle: Statistik Austria; eigene Berechnungen.

An den Universitäten unterliegt der Anteil weiblicher Studierender in den letzten 13 Jahren – auf etwa gleichem Niveau – leichten Schwankungen, wobei 2011 die bislang höchste Beteiligung von Frauen an den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen<sup>139</sup> erreicht wurde.

**Abbildung 4: Frauenanteil an Öffentliche Universitäten – Mathematisch-naturwissenschaftliche Studien**

Quelle: Statistik Austria; eigene Berechnungen.

In einem Direktvergleich lässt sich das Phänomen einer zunehmenden Beteiligung von Frauen an technisch-naturwissenschaftlichen Berufsausbildungen nach Höhe des angestrebten Bildungsabschlusses gut abbilden.

**Tabelle 3: Beteiligung von Frauen an technisch-naturwissenschaftlichen Lehrgängen in unterschiedlichen Schultypen 2011/12 in Österreich**

Schultyp	BMS	HTL	FH	Universität
Frauenanteil in Prozent	7,7%	13,6%	19,9%	23,4%

Quelle: WKÖ, BMUKK, Statistik Austria; eigene Berechnungen.

<sup>139</sup> Medizin, Biologie und biologische Fächer sind nicht miteingerechnet, da diese nicht typisch männlich dominierte Studiengänge sind. Die Zahlen setzen sich aus folgenden Studien zusammen: Telematik, Statistik, Mathematik, Physik, Astronomie, Chemie, Computational Sciences, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Verfahrenstechnik, Ingenieurwissenschaften, Technische Chemie, Technische Physik, Technische Mathematik, Informatik.

Eine mögliche Erklärung für dieses Phänomen ist, dass die Rahmenbedingungen an Institutionen wie Fachhochschulen und Universitäten weniger widrig oder diskriminierend sind. Ein weiterer Erklärungsansatz ist, dass Mädchen und Frauen mit zunehmendem Alter selbstbewusster sind, ihren Interessen folgen und nicht auf traditionelle Berufswahlmuster zurückgreifen.<sup>140</sup>

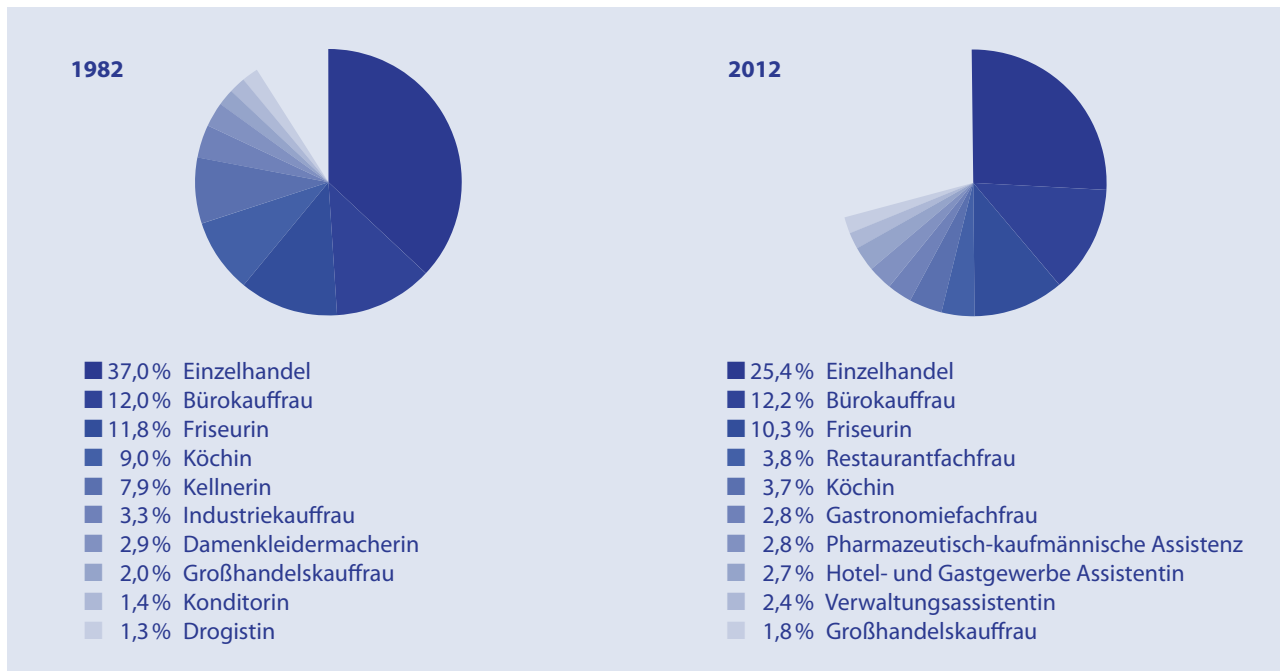
### 3.3 Berufswahl und Lehrausbildung: Entwicklungen

Rund 40 Prozent der österreichischen Bevölkerung absolvieren eine Lehre. Der Anteil der Jugendlichen, die diesen Bildungsweg wählen, ist in den letzten Jahrzehnten relativ konstant geblieben. Etwa 30 Prozent der Mädchen und 50 Prozent der Burschen entscheiden sich für eine Lehre. Diese Zahlen sind mit minimalen Schwankungen über einen Zeitraum von 50 Jahren etwa gleich geblieben.<sup>141</sup> Etwa ein Drittel aller Lehrlinge sind Mädchen; auch dieser Anteil war in den letzten Jahrzehnten konstant.<sup>142</sup>

Die angesprochene Segmentierung manifestiert sich nach wie vor in den Bereichen der sozialwirtschaftlichen und wirtschaftlichen Berufe, im Tourismus, in der Mode sowie im Kunstgewerbe. Dort stellen Frauen die Mehrheit.<sup>143</sup>

Ein vergleichender Blick auf die zehn häufigsten Lehrberufe aus den letzten 40 Jahren offenbart, dass sich insgesamt wenig in der Berufswahl von Mädchen verändert hat. Die Top 3 in den Jahren 1982, 1992, 2002 und 2012 sind in wechselnder Positionierung Einzelhandel, Friseurin / Kosmetikerin und Bürokauffrau. In der folgenden Abbildung werden die Jahre 1982 und 2012 als Beispiele angeführt.

**Abbildung 5: Die zehn häufigsten Lehrberufe in Prozent – Mädchen**



Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Grafik: abif.

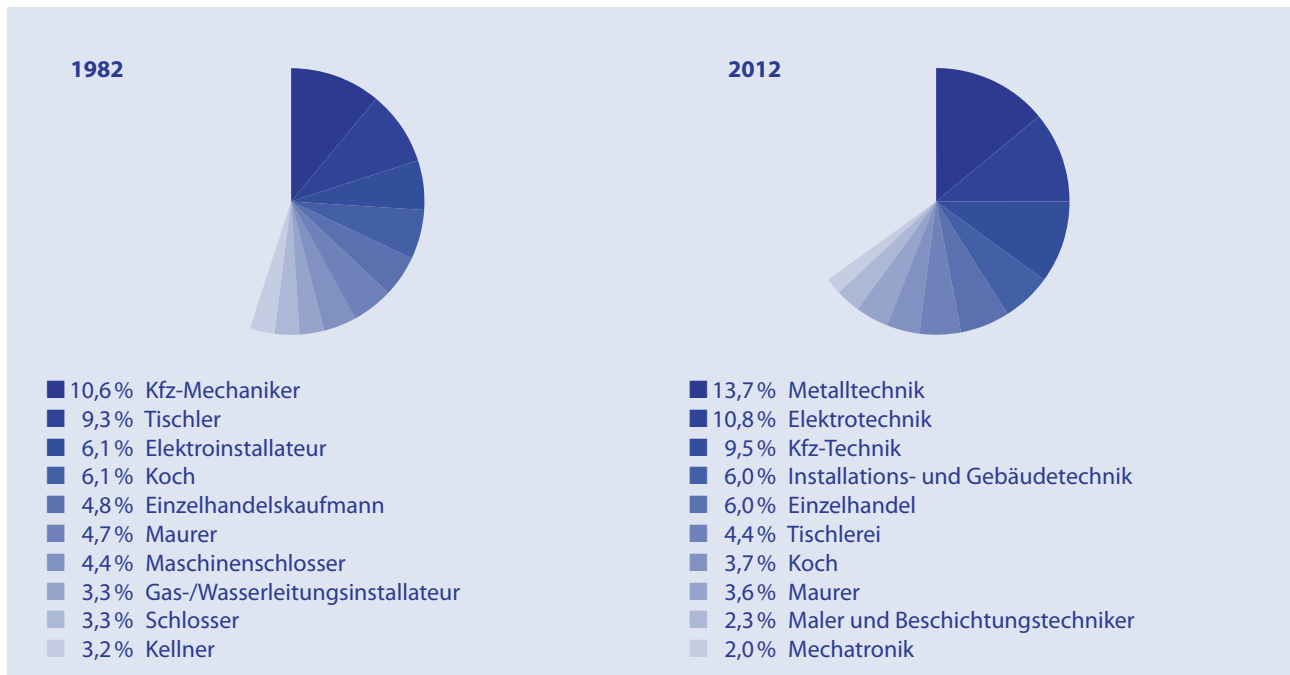
<sup>140</sup> Vgl. Bergmann / Sorger 2010, Seite 28.

<sup>141</sup> Vgl. BMUKK 2012b.

<sup>142</sup> Vgl. Lehrlingsstatistik 2012 der WKÖ.

<sup>143</sup> Vgl. Schulstatistiken BMUKK; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2012 der Statistik Austria nach Geschlecht und Beruf.



**Abbildung 6: Die zehn häufigsten Lehrberufe in Prozent – Burschen**

Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ; Grafik: abif.

Allein in diesen drei Lehrberufen versammeln sich seit Jahrzehnten mehr als 60 Prozent der Gesamtheit weiblicher Lehrlinge. Im Vergleich dazu verteilen sich 60 Prozent der männlichen Lehrlinge auf etwa sechs bis sieben verschiedene Berufe, wie die Grafik unten zeigt.

Betrachtet man allerdings die Top 20 der Lehrberufe bei den Mädchen, so lässt sich doch die eine oder andere Veränderung feststellen. Immerhin findet sich gleich an elfter Stelle die Ausbildung zur Metalltechnikerin. Ein weiterer »Männerberuf«, der ebenfalls kontinuierlich an Beliebtheit hinzugewonnen hat, ist der Tischlerberuf. Während sich 1982 noch rund 89 Prozent der weiblichen Lehrlinge in zehn Lehrberufen konzentrierten, hat sich dies immerhin bis zum Jahr 2012 auf 68 Prozent reduziert. Das heißt, die Varianz der Berufe hat zugenommen und die Verteilung ist breiter geworden.

Anzumerken ist aber, dass die Veränderungen auf niedrigem Niveau – konkret im einstelligen Prozentbereich – stattfinden. Darüber hinaus berührt dies kaum die zehn häufigsten Lehrberufe, sondern vor allem Berufe, die ohnehin nur einen geringen Teil der weiblichen Lehrlinge auf sich vereinigen. So waren 2012 84 Prozent der weiblichen Lehrlinge in den 25 häufigsten Lehrberufen in Ausbildung, zu denen nur drei männlich dominierte gehörten (Metalltechnik, Malerei / Beschichtungstechnik, Tischlerei).<sup>144</sup> Das heißt, Veränderungen sind durchweg festzustellen, aber sie geschehen nur langsam, nur in bestimmten Bereichen und haben daher das Gesamtbild erst relativ wenig verändert.

Nichtsdestotrotz soll hier der Blick auf einige positive Beispiele gerichtet werden: Vier der beliebtesten Männerberufe finden sich in den Bereichen Elektrotechnik, Metalltechnik, Kfz-Technik und Tischlerei. Abgesehen vom Tischlerberuf, der in den vergangenen dreißig Jahren an Bedeutung verloren hat, was sich auch in den sinkenden Lehrlingszahlen zeigt (seit den 1980er-Jahren hat sich die Zahl fast halbiert), handelt es sich hier um Berufe mit nach wie vor guten Arbeitsmarktchancen; insbesondere die elektrotechnischen Berufe haben an Bedeutung gewonnen.

<sup>144</sup> Vgl. Lehrlingsstatistik 2012 WKÖ.

In der folgenden Tabelle lässt sich die Entwicklung in den vier Bereichen im Verlauf der letzten 40 Jahre nachvollziehen. Die Zahl der weiblichen Lehrlinge in diesen Berufen ist im Trend stets gestiegen, wobei zu beachten ist, dass sich die Zahl der weiblichen Lehrlinge maximal im dreistelligen Bereich befindet.

**Tabelle 4: Anteil von Frauen in von Männern häufig gewählten Lehrberufen 1970–2012**

Lehrberufe		1970	1980	1990	2000	2010	2012
<b>Kfz-Technik</b>	gesamt	13.002	15.892	10.964	6.216	7.086	8.074
	davon Frauen	5	44	100	79	181	247
	Frauenanteil in Prozent	0,04 %	0,3 %	0,9 %	1,3 %	2,6 %	3,1 %
<b>Tischlerei</b>	gesamt	6.126	12.845	8.926	6.519	3.666	3.360
	davon Frauen	15	110	344	288	338	311
	Frauenanteil in Prozent	0,20 %	0,9 %	3,9 %	4,4 %	9,2 %	9,3 %
<b>Elektrotechnische Berufe*</b>	gesamt	7.557	10.715	9.119	8.764	9.311	9.104
	davon Frauen	3	26	43	90	249	252
	Frauenanteil in Prozent	0,04 %	0,2 %	0,5 %	1,0 %	2,7 %	2,8 %
<b>Metalltechnische Berufe**</b>	gesamt	11.923	19.608	13.647	11.201	13.233	11.980
	davon Frauen	4	70	143	235	737	770
	Frauenanteil in Prozent	0,03 %	0,4 %	1,0 %	2,1 %	5,6 %	6,4 %

Quelle: Lehrlingsstatistik WKÖ, Einzellehren; eigene Berechnungen.

\* In dem Bereich werden folgende Berufe zusammengefasst: Bauschlossler, Betriebsschlossler, Blechschlossler, Fahrzeugfertiger, Feinmechaniker, (Stahl-)Formenbauer, Maschinenbautechniker, Maschinenfertigungstechniker, Maschinenmechaniker, Maschinenschlossler, Mechaniker, Messerschmied, Metalltechnik, Metalltechnik mit Schwerpunkt, Schlosser, Schmied (div.), Stahlbauschlossler, Präzisionswerkzeugschleifer, Rohrleitungsmonteur, Universalschweißer, Werkzeugbautechniker, Werkzeugmacher, Werkzeugmechaniker, Zerspanungstechniker.

\*\* In dem Bereich werden folgende Berufe zusammengefasst: Elektrotechnik, Elektroinstallateur, Elektroinstallationstechnik (mit und ohne Schwerpunkt), Anlagenelektriker, Elektroanlagentechniker, Elektrobetriebstechniker (mit und ohne Schwerpunkt), Elektroenergietechniker, Prozessleittechniker.

Insgesamt lässt sich also durchaus eine positive Entwicklung in einigen von Männern dominierten Lehrberufen beobachten. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern diese Entwicklung anhält und ob die Beteiligung von Mädchen weiter steigen wird. Daher ist es umso relevanter, jene Faktoren zu identifizieren, die entscheidend dafür sind, bei Mädchen das Interesse an nicht-traditionellen Berufen zu wecken, zu bestärken, und die zu einer erfolgreichen Realisierung eines technisch-naturwissenschaftlichen Berufs führen.

## 4 Interviews zur Berufswahl: Ergebnisse

Neben dem Überblick über den aktuellen Forschungsstand sind die **Leitfadeninterviews mit 16 Frauen aus nicht-traditionellen Berufen** das Kernstück dieses Praxishandbuchs. Sie bilden damit auch die Grundlage für Schlussfolgerungen und Tipps für eine erfolgreiche Beratungspraxis im Hinblick auf eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Mädchen und Frauen sowie auf die didaktische Gestaltung von Qualifizierungsangeboten für Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen.

Interviewt wurden Frauen im Alter zwischen 19 und 60 Jahren, die als technische Ausbildung eine Lehre, eine höher bildende Schule oder ein Kolleg absolviert haben. Darunter waren bei den Lehrberufen zwei Kfz-Technikerinnen, drei Metalltechnikerinnen (Metallbautechnik, Metallbearbeitungstechnik, Dreherei), eine Beleuchtungstechnikerin und zwei Tischlerinnen. Bei den Berufen mit Abschluss einer höher bildenden Schule waren drei Personen aus dem IT-Bereich (zweimal Softwareentwicklung und einmal Projektleitung und Analyse), zwei Bautechnikerinnen, eine Kriminaltechnikerin, eine Leiterin technischer Infrastruktur und eine Assistentin und Sicherheitsfachkraft in der Gewerkschaft, die vorab als Chemielaborantin und als Amtsverständige in der Abfallwirtschaft gearbeitet hat.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews anhand von systematischen Kategorien dargestellt. Zuerst wird auf den Prozess der Orientierung und Entscheidung in der Berufswahl eingegangen, um dann die motivierenden und fördernden Faktoren während der Ausbildungszeit darzustellen.

### 4.1 Prozess der Orientierung und Entscheidung: Entdeckung und Erprobung von Interessen

Aus der Analyse der geführten Interviews geht hervor, dass sowohl für die Entdeckung von Interessen als auch für deren Erprobung **das soziale Umfeld** die wichtigste Rolle spielt (siehe 4.1.1). Das soziale Umfeld umfasst in diesem Kontext die Familie, den Freundeskreis, die Schule und Role Models. Diese Teilbereiche sind bei den Individuen in ihrem Einfluss zwar unterschiedlich gewichtet, insgesamt jedoch bleibt die Bedeutung bestehen.

Den zweiten wichtigen Bereich bilden Erfahrungen mit **Berufsorientierungsmaßnahmen** sowie **Bildungs- und Berufsberatung**. Hier war es insbesondere die Möglichkeit, **Praxiserfahrungen** im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen zu sammeln, die die Entscheidung der Interviewpartnerinnen beeinflusste. Insgesamt zeigen die Interviews für diesen Bereich vor allem, dass intensiver Berufsorientierungsunterricht oder andere Berufsorientierungsmaßnahmen, falls vorhanden, hilfreich für die Frauen waren. Allerdings haben viele der Befragten keine oder so gut wie keine Erfahrungen mit Berufsorientierung machen können (siehe 4.1.2).

In Kapitel 4.1.3 werden verschiedene andere Einflussfaktoren zusammengefasst, die sich auf die Berufswahl der Interviewpartnerinnen ausgewirkt haben, die aber nicht in einen der ersten Bereiche hineinfallen. Dies sind Information und Wissen über (technische / handwerkliche) Berufe, Arbeitsmarktchancen sowie das »zufällige« Entdecken eines technischen Berufs durch Ausübung eines nicht-technischen Berufs in einem technisch geprägten Arbeitsumfeld.

## 4.1.1 Das soziale Umfeld

### Familie

Die Familie spielt eine zentrale Rolle dabei, einen ersten Einblick in den technischen / handwerklichen Bereich zu bekommen. In den Interviews wurden – fast ausschließlich männliche – Familienmitglieder genannt: Vater, Großvater, Onkel, Tante, Söhne, Brüder oder der Lebensgefährte.

In vielen Fällen wurden erste Erfahrungen in der Kindheit gesammelt, z. B. durch eine gemeinsame Freizeitbeschäftigung, wie Heimwerken oder an Autos schrauben.

So erzählt Frau R. (19, Kfz-Technikerin), sie habe ihren Onkeln, die beide Mechaniker sind, schon früh zugeschaut und helfen dürfen, was ihr gut gefallen hat. Auch ihrem Vater half sie bei der Pflege landwirtschaftlicher Maschinen. Sie habe sich früh für Autos und Motorräder interessiert und beschlossen, dieses Interesse auch beruflich zu verfolgen.

In der Regel war es so, dass durch die technische oder handwerkliche Betätigung des Familienmitglieds das Interesse bzw. die Neugier geweckt wurden und mit der Person praktische Erfahrungen gesammelt werden konnten. Durch diese praktischen Erfahrungen war es den befragten Frauen möglich, sich auszuprobieren und ihre Kompetenzen zu entdecken. Auf diese Weise wurden erste Erfolgserlebnisse ermöglicht, die den Befragten sehr positiv in Erinnerung geblieben sind.

Es wird ersichtlich, wie normal es für viele der befragten Frauen in der Kindheit war, technischen oder handwerklichen Aktivitäten nachzugehen. Eine der Befragten beschreibt, dass sie immer schon im Haushalt technische Tätigkeiten übernahm und beispielsweise die Gasflasche wechselte. Eine andere Frau erzählt, dass sie sich als Kind gerne mit technischen Dingen auseinandergesetzt hat und sich spielerisch erproben konnte.

Manche der Frauen haben ihr Interesse auch durch den Lebenspartner entdeckt bzw. dadurch Gelegenheit gehabt, einem latenten Interesse zu folgen und die entsprechende Ausbildung zu beginnen.

All diese ersten Einblicke und praktischen Erfahrungen sind eine zentrale Grundlage dafür, Interesse, Talente und Fähigkeiten für technische oder handwerkliche Tätigkeiten zu entdecken.

Die Familie hat aber auch in anderer Hinsicht Einfluss auf den Berufswahlprozess: Indem sie beispielsweise dem (Berufs-) Interesse der Frau / des Mädchens mit **Offenheit** begegnet ist, sie **unterstützt** oder ihr zumindest die **Wahl-**

**Frau M.** (24, Metallbautechnikerin):

*»Mein Papa ist Mechaniker und da hab' ich schon als kleines Kind schon immer helfen dürfen bei den Autos und [es] hat mich schon von klein auf eben interessiert und mir das Ganze in die Wiege gelegt, sag' ich mal [lacht].«*

**Frau K.** (36, Metallbearbeitungstechnikerin):

*»Ich hab' mich halt interessiert für Metallbearbeitung, eigentlich immer schon. Mechanik, Fahrradmechanik, Automechanik (...), also seit ich mich erinnern kann. Auch schon vor der Schule (...) mein Großvater hat eine Werkstatt unten gehabt und meine Tante hat auch viel gemacht, die hat immer viel mit Holz gemacht.«*

**Frau D.** (40, Projektleiterin, Analystin) beschreibt, wie sie als Kind technische Dinge ausprobiert hat:

*»Und da hab' ich einfach den Schraubenschlüssel genommen und hab' halt einfach aufgeschraubt, egal, ob jetzt Kassettenrecorder oder irgendwas.«*

**Frau S.** (60, Tischlerin) arbeitete, bis sie 25 Jahre alt war, in einer Bank, lernte in der Zeit aber ihren Mann kennen, der Tischlermeister war, und begann parallel zu ihrem Job auch in der Werkstatt zu arbeiten. Sie erinnert sich, dass sie schon als Jugendliche einen Hang zu Mathematik, geometrischem Zeichnen und Planen hatte. Sie folgte aber der Empfehlung ihrer Mutter und besuchte die Handelsschule. Erst im Rahmen ihrer Beziehung entdeckte sie ihre Leidenschaft für die Tischlerei.

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin):

*»Ja, also ich bin auf jeden Fall immer unterstützt worden, von beiden Elternteilen und auch meine Mutter hat immer gesagt: »Wenn dich das interessiert, dann man das.«*

**Frau A.** (24, Bautechnikerin) beschreibt, wie sie ihre Eltern unterstützt haben:

*»Und sie haben mir gesagt, sie lassen mir immer freie Hand, egal was ich machen will. Und wenn ich drauf komme, dass ich mich doch falsch entschieden habe, ist es nicht schlimm.«*

**freiheit** gegeben hat. Viele der Befragten betonen wiederholt, dass sie von ihrer Familie in ihrer Berufswahl unterstützt wurden und ermutigt wurden, ihren Berufswunsch umzusetzen.

Von zwei etwas älteren Interviewten (45+) wird erwähnt, dass durch den Einfluss der Eltern oder speziell der Mutter zunächst ein traditioneller Beruf erlernt wurde, und sie erst später – zum Beispiel unterstützt durch die Schwiegermutter – den Mut gefunden haben, dem handwerklichen Interesse zu folgen.

### Freundeskreis

Ein bemerkenswerter Einfluss des Freundeskreises auf den Berufsorientierungsprozess bzw. die Berufswahl zeichnet sich auf Grundlage der geführten Interviews nicht ab. Dazu muss jedoch auch gesagt werden, dass diese Thematik nur am Rande in den Interviews behandelt wurde.

Häufiger erwähnt wird allerdings, dass FreundInnen teilweise überrascht reagierten und neugierig und interessiert an dem technischen Beruf waren. Nur eine der Befragten berichtet von eher skeptischen Reaktionen ihrer SchulkollegInnen und ihrem Gefühl, dass diese ihr die technische Ausbildung nicht zutrauten.

### Schulzeit – Sekundarstufe I und Polytechnische Schule

**Schulische Interessen** waren für die Befragten häufig ein zentraler Faktor für die weitere Ausbildungs- und Berufswahl. Die Mehrheit der Befragten hatte durchaus früh Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern und ihre Kompetenzen in diesem Bereich entdeckt. So beschreiben sie, dass sie großes Interesse an **Mathematik, Physik, Chemie** oder auch an **Biologie** sowie **EDV** gehabt haben. Einige heben hervor, dass sie speziell an praktischem Wissen und logischen Zusammenhängen interessiert waren.

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin) beschreibt ihr Interesse an den naturwissenschaftlichen Fächern:

*»Ja ich bin eine Person, ich hab' zum Schluss gern ein Ergebnis, ich sehe einfach gern, wenn ich irgendwas erarbeite. Und das Tüfteln, wie kann ich das ausrechnen und wie schaut das dann aus, wenn wir das gezeichnet haben, dass da was entsteht am Papier, das alles war für mich immer faszinierend.«*

Häufig wurde das naturwissenschaftliche Interesse durch Beschreibung einer Faszination am konkreten Ergebnis oder dessen Entstehen deutlich. So betont eine Befragte, dass es bei einer mathematischen Formel immer eine konkrete Lösung gebe und ihr diese Lösung bei Texten fehle. Einer anderen Befragten gefällt es, dass bei einer bestimmten chemischen Formel ein bestimmter Stoff entsteht.

Einige der Frauen geben an, dass sie im **Zeichnen** sehr gut gewesen sind und auch den **Werkunterricht**, soweit vorhanden, gemocht haben. Ihr räumliches Vorstellungsvermögen und ihre zeichnerischen Fähigkeiten waren für sie auch später von Vorteil in der Ausbildung, so zum Beispiel bei den Tischlerinnen, einer Metallbearbeitungstechnikerin und einer Kfz-Technikerin.

Zusätzlich zum vorhandenen Interesse an diesen Fächern waren es auch die Erfolge bzw. die Würdigung der Leistung – zum Beispiel gute Noten, Lob der LehrerInnen –, die dazu beitrugen, dass sie eine Ausbildung im technischen Bereich verfolgten.

Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass einige der Befragten daneben oder ausschließlich andere Fächer, wie zum Beispiel Deutsch, Fremdsprachen und Geschichte, als Lieblingsfächer nannten. Manche der Befragten erzählen, dass dies bei ihnen auch von der Lehrkraft abhing, wie sehr sie ein Fach mochten.

Während ein Teil der Frauen erzählt, dass sie durch ihre guten Noten in naturwissenschaftlichen Fächern in ihrem Vorhaben, auch beruflich in diese Richtung zu gehen, bestärkt worden sind, berichten einige der Frauen, dass sie kein besonderes Faible für naturwissenschaftliche Fächer oder dort sogar Probleme gehabt haben. Manche erzählen, dass sie sich in Mathematik schwer getan haben und dass dies teilweise der Anlass dafür war, ur-



sprünglich **keinen** technischen Beruf ins Auge zu fassen. Eine Befragte berichtet in diesem Zusammenhang, dass sie in der Schule zwar Probleme in Mathematik gehabt hat, heute aber in ihrem Beruf als Leiterin der technischen Infrastruktur viel mit der Materie zu tun hat und zwar ohne Schwierigkeiten.

Ob die naturwissenschaftlichen bzw. handwerklichen Fächer als interessant wahrgenommen werden, hängt, wie sich deutlich herauskristallisiert hat, von der **Didaktik und Motivation der LehrerInnen** ab. Einige der Befragten berichten von einem sehr anschaulichen, praxisnahen Unterricht oder einem sehr in die Tiefe gehenden, spannenden Unterricht. Umgekehrt erinnern sich auch einige daran, wie sie den Fachunterricht in Fächern wie Mathematik, Physik oder Chemie aufgrund der uninteressanten Didaktik der LehrerInnen als »ziemlich fad« (Frau L., 19, Kfz-Technikerin) oder aufgrund deren Aussagen über Mädchen als demotivierend erlebt haben. Manche erzählen, dass sie bereits in der Hauptschule interessiert waren, aber erst an der polytechnischen, berufsbildenden Schule oder HTL einen guten Unterricht erlebt haben, der sie motivierte sowie Gelegenheiten bot, sich selbst auszuprobieren. Andere haben neben der Schule ihre Interessen verfolgt.

Es ist also festzustellen, dass, obwohl viele der Frauen tatsächlich eine Vorliebe für naturwissenschaftliche oder technisch-handwerkliche Fächer hatten, sie oft genauso an anderen Fächern interessiert waren. Manche waren auch ausschließlich an nicht-naturwissenschaftlichen Fächern interessiert. Andere wiederum machten quasi eine Entwicklung durch: So beschreibt eine Kriminaltechnikerin, sie habe anfangs nur ein Interesse für Biologie gehabt, aus dem sich dann aber ein Interesse für die Chemie entwickelt habe, welches sie wiederum zu einem technischen Beruf führte.

Das heißt, nicht nur ausschließlich auf naturwissenschaftliche Fächer fokussierte, sondern vielfältige schulische Interessen können zu einem technischen Beruf führen. Dies spiegelt auch die vielfältigen Möglichkeiten und Schwerpunkte innerhalb der technisch-handwerklichen Berufe wider – ein Aspekt, der für die Berufsorientierung sehr relevant ist.

### Role Models und Vorbilder

Auf die Frage nach einem beruflichen Vorbild äußerten die meisten der Befragten, dass sie kein direktes Vorbild gehabt haben. Nur vereinzelt sprechen die befragten Frauen davon, Vorbilder gehabt zu haben. Beispielsweise betont eine der befragten Frauen, dass ihr Vater, der einen technischen Beruf hat und zu Hause immer viele technische / handwerkliche Tätigkeiten ausübt, immer schon ihr Vorbild war.

Wirft man einen genaueren Blick auf die Interviews, so zeigt sich, dass – unbewusst – durchaus bei vielen Befragten Role Models vorhanden waren. Oft handelt es sich dabei um Familienmitglieder mit technischen oder handwerklichen Berufen oder Hobbys, die eine Vorbildwirkung auf die befragten Frauen hatten. Meist spre-

**Frau R.** (38 Jahre, Kriminaltechnikerin) arbeitet heute in einem sehr technischen Bereich, was aber ursprünglich nicht geplant war, sondern sich Schritt für Schritt ergeben hat.

*»Und dass es dann noch so technisch wird, das hat sich eigentlich durch Zufall ergeben. Ich hätt' mir das selbst vielleicht gar nicht so zugetraut in der Oberstufe, grad weil ich eben Technik sehr mit Mathematik gleichgesetzt hab'«*

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin) beschreibt, was sie am naturwissenschaftlichen Unterricht begeistert hat:

*»Es hat ja auch Wahlpflichtfächer gegeben, wo man dann eben wirklich seziert hat oder auch chemische Versuche probiert hat.«*

**Frau K.** (36, Metallbearbeitungstechnikerin) über ihre Lieblingsfächer in der Schule:

*»Zeichnen, Biologie und Geschichte. Physik im Speziellen. Und das ist aber extrem unterbunden worden von diesem Physiklehrer. Also, das war so einer, der gemeint hat, Frauen haben kein Gehirn für Naturwissenschaften, und wir haben auch eine Mathematiklehrerin gehabt, die der Ansicht war. (...) Da habe ich aber recht viel von meinem Bruder mitgekriegt. Von dem hab' ich einfach viel mitbekommen.«*

**Frau G.** (54, Assistentin und Sicherheitsfachkraft in der Gewerkschaft):

*»Eigentlich war der Papa irgendwo mein Vorbild und ich hab' lieber mit Hammer und Nägel gearbeitet, als dass ich meiner Mutter jetzt beim Geschirrabwaschen geholfen hab'«*

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin):

*»Meine Mutter ist Biologielehrerin. Also das Interesse für Naturwissenschaften habe ich sicher von ihr.«*

chen die Frauen in diesem Zusammenhang davon, dass deren Tätigkeiten ihr Interesse und ihre Neugier geweckt haben.

Teilweise hatten die befragten Frauen auch Kontakt zu Frauen, die in einem technischen Beruf tätig sind, was als sehr anregend und interessant empfunden wurde. So konnte eine der Befragten beispielsweise auf einer Berufsmesse in Kontakt mit Frauen aus dem Bereich Metalltechnik kommen. Eine andere lernte in der (für sie harten) Ausbildungszeit erfahrene Frauen aus den Bereichen Zimmerfach, Elektrotechnik, Schlosserei und Schmiedehandwerk kennen. Sie beschreibt den Nutzen folgendermaßen:

*»Das waren schon Vorbilder, von denen ich auch gelernt hab'. (...) Eine Frau zu treffen, die auch Interessen hat, die jetzt nicht typisch weiblich sind (...), das war schon wichtig (...). Weil das auch schon recht selten war und weil ich sonst einfach immer nur unter Männern war.«*

<b>Das Wichtigste in Kürze</b>
<p><b>Soziales Umfeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es sind vor allem Familienmitglieder, durch die der erste Kontakt zu technischen / handwerklichen Tätigkeiten entsteht.</li> <li>• Diese ersten Erfahrungen in der Kindheit und Jugend spielten bei fast allen Befragten eine sehr wichtige Rolle.</li> <li>• Durch das Ausprobieren und Mithelfen wurden Neugier und Interesse geweckt sowie Vertrauen in das eigene Können gestärkt.</li> <li>• Unterstützung und Offenheit der Familie bei der Berufswahl waren sehr häufig gegeben.</li> </ul>
<p><b>Schule</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die schulischen Interessen und Fähigkeiten waren meist ein zentrales Kriterium bei der Berufswahl.</li> <li>• Nicht ausschließlich naturwissenschaftliche Interessen, sondern vielfältige Interessen und Kompetenzen können zu einer technischen oder handwerklichen Berufswahl führen.</li> <li>• Probleme in naturwissenschaftlichen Fächern schrecken anfangs oft davon ab, technische Berufe zu ergreifen.</li> </ul>
<p><b>Role Models und Vorbilder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unbewusst wirken oft Familienmitglieder als Role Models im technischen / handwerklichen Bereich, wobei es sich zumeist um Männer handelt.</li> </ul>
<p><b>Tipps für die Praxis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• So früh wie möglich das Ausprobieren von technischen oder handwerklichen Tätigkeiten im weiteren Sinne ermöglichen: Familie, Kindergarten, Schule (Primar- und Sekundarstufe I) ☞ Freizeit, Schnuppertage, Praktika, Workshops, regulärer Werkunterricht;</li> <li>• Ausprobieren verschiedener Bereiche ermöglichen;</li> <li>• Erfolgserlebnisse ermuntern und machen neugierig auf mehr;</li> <li>• Bezug zu Praxis und Anwendung von naturwissenschaftlichem und technischem Wissen vermitteln ☞ Experimente, Workshops, Sichtbarmachung der Berufe im Alltag;</li> <li>• Positive Schulerfolge in naturwissenschaftlichen Fächern ermöglichen, zum Beispiel in Projektarbeit und Experimenten, in denen die Praxis und Alltagsbezüge im Vordergrund stehen;</li> <li>• Die Vielfalt technischer Berufe aufzeigen;</li> <li>• Kontakt zu Frauen im technischen oder handwerklichen Bereich herstellen.</li> </ul>

#### 4.1.2 Berufsorientierung und Bildungs- und Berufsberatung

Aufgrund der Tatsache, dass der Berufsorientierungsunterricht erst seit 1998/99 verpflichtend ist, haben viele der Befragten entweder keinen oder nur sehr marginal Berufsorientierungsunterricht erfahren. Daher beziehen sich die Darstellungen im folgenden Abschnitt nur auf jene fünf Befragten, die Berufsorientierungsunterricht hatten oder Beratung in Anspruch genommen haben.

## Praxiserfahrungen

Praxiserfahrungen in Form von Praktika oder Schnuppertagen im Rahmen des Berufsorientierungsprozesses wurden als äußerst hilfreich empfunden. Dies gilt sowohl für jene Personen, die bereits mit dem Gedanken gespielt haben, in dem technischen Berufsfeld eine Ausbildung zu machen, als auch für jene, die noch unentschieden waren.

Während der Praxiserfahrung konnten nicht nur die Arbeitsmaterie, Arbeitsabläufe und der Arbeitsalltag kennengelernt werden, sondern auch das konkrete Umfeld, die Atmosphäre und das Verhalten von den meist männlichen Kollegen erlebt werden. Beide Aspekte waren für die befragten Frauen wichtig und ausschlaggebend für die spätere Entscheidung, eine Lehre in dem Bereich (oder sogar im selben Betrieb) zu beginnen.

## Berufsmessen

Drei der Interviewpartnerinnen haben in der Schulzeit eine Berufsmesse besucht. Zwei können sich allerdings kaum daran erinnern, was darauf schließen lässt, dass dies keine richtungsweisenden Auswirkungen auf ihre Berufswahl hatte.

Eine der befragten Frauen berichtet, dass sie auf eine Berufsmesse gegangen ist und der Kontakt zu den Unternehmen sehr interessant und hilfreich war. Konkret erzählt sie,

sie habe das Gespräch sehr spannend und interessant gefunden und dadurch ein Jobangebot bekommen, welches sie auch angenommen hat. Allerdings fand dieser Besuch bereits während der technischen Ausbildung statt.

## Infomaterial

Nur wenige Frauen erwähnen, dass sie zum Beispiel in der Schule oder beim Besuch eines BIZ oder einer Berufsmesse Infobroschüren erhalten haben. Keine geht weiter darauf ein, sodass angenommen werden kann, dass Infomaterial aus Sicht der befragten Frauen keine größere Rolle im weiteren Verlauf der Berufswahl spielte.

## Berufsorientungsunterricht in der Schule

Der Berufsorientungsunterricht in der Schule wird sehr unterschiedlich bewertet. Bei Frauen der älteren Generation existierte schlicht noch kein Berufsorientungsunterricht oder Vergleichbares. Zwei der jüngeren Befragten (33 und 36 Jahre), die ein Gymnasium besuchten, erzählen, dass sich die Berufsorientierung auf einen Informationstag in der Schule oder auf den Besuch eines BIZ beschränkte, dem sie auch keinerlei Mehrwert für ihre Berufswahl beimaßen.

Jüngere Befragte (18 bis 25 Jahre) berichten hingegen häufiger davon, einen längerfristigen Berufsorientungsunterricht in der Schule erfahren zu haben. Dabei handelt es sich um Hauptschulen, vor allem aber Polytechni-

**Frau R.** (19, Kfz-Technikerin) entdeckte ihre Interessen bei einem Praktikum bei BMW, das ihre Mutter für sie organisierte:

*»Im Polytechnischen haben wir eine Woche Schnupperwoche gehabt (...) und ich hab' voll daran geglaubt, dass es im Büro irgendwo ist. Ja, und dann bin ich ins eiskalte Wasser [als] sie mich gefragt haben, wo ich schnuppern will: Mechaniker oder Lackierer (...) und hab' dann halt gesagt: »Ja, Mechaniker«. Ja daraufhin, weil mir das dann so getaugt hat, hab' ich's gemacht.«*

**Frau L.** (19, Kfz-Technikerin) antwortet auf die Frage, ob ihr Praktika bei ihrer Entscheidung für den mechanischen Bereich geholfen haben:

*»Ja! Auf jeden Fall, ja! (...) in der Polytechnischen haben wir das eigentlich alles gemacht ... und so Schnuppertage gehabt und da haben wir quasi hineinschnuppern können in den Beruf [und] zu verschiedenen Betrieben gehen können und das mal anschauen.«*

**Frau K.** (33, Beleuchtungstechnikerin) machte im Rahmen ihres Studiums der Theaterwissenschaften ein Praktikum in der Beleuchtungstechnik.

*»Es hat Spaß gemacht zu arbeiten. Und das ging gut und das Team war sehr nett und das war einfach so Arbeit am Theater, spannend und abwechslungsreich und vielseitig. Wir sind ein relativ kleines Theater (...) man muss sehr früh sehr viel Verantwortung übernehmen. (...) Und dann haben sie mich gefragt, ob ich nicht einsteigen möchte.«*

Bei **Frau M.** (24, Metallbautechnikerin) war Berufsorientierung ein präsent Thema:

*»Ja, mit den Lehrern haben wir natürlich darüber geredet, die haben uns auch Berufe vorgestellt. Und wir haben oft darüber geredet, was man nicht alles machen könnte, jetzt weiterbildende Schule oder berufsmäßig (...) Ja, wir haben uns eigentlich eh ziemlich viel damit beschäftigt bei uns an der Hauptschule und die waren eh recht dahinter, dass wir ungefähr das Richtige machen.«*



sche Schulen und HTL, an denen Berufsorientierung teilweise auch ein Jahr lang als eigenes Fach unterrichtet wurde. Die Aussagen der Frauen weisen auf die Relevanz einer intensiven Befassung innerhalb der Schulstrukturen für die damaligen Schülerinnen hin.

### Unterstützung von LehrerInnen bei der Berufsorientierung

Der direkte und indirekte Einfluss von LehrerInnen ist nicht zu unterschätzen. Allgemein berichten viele der Frauen, dass sie es als sehr motivierend und hilfreich empfunden haben, wenn LehrerInnen ihre Interessen oder Berufswünsche ernst nahmen und ihnen weiterführende Informationen anboten. Weiters erinnern sich einige sehr positiv daran, dass sie von LehrerInnen in und nach ihrer Entscheidungsphase nach Kräften unterstützt wurden, zum Beispiel durch weiterführende Informationen, Organisation von Schnupperpraktika, Gespräche etc.

### Berufs- und Interessenstest

Einige Frauen erwähnen, dass sie beim AMS oder einem anderen Anbieter einen computerbasierten Test gemacht haben, welche Berufe zu ihnen passen könnten. Dies wird allerdings teilweise scherzhaft und als nicht weiter relevant für die Berufswahl beschrieben. Nur eine der befragten Frauen berichtet, sie sei durch den Interessenstest und dessen Ergebnisse in ihrer Entscheidung für eine technische Ausbildung bestärkt worden.

### Tag der offenen Tür

Der Tag der offenen Tür an Schulen war für einige der Befragten ein wichtiges Element für die Wahl des Bildungswegs. Dabei konnten sie sich ein gutes Bild von der Schule machen, das Angebot und die Atmosphäre besser kennenlernen. Diese Erfahrung hat die Frauen wiederum in der Ausbildungswahl bestärkt.

Dabei handelte es sich aber ausschließlich um Personen, die vorab ihr Interesse am technischen Bereich entdeckt hatten und sich aufgrund dessen entschieden, die Schule am Tag der offenen Tür zu besuchen. Zusätzlich sind die Befragten aus Eigeninitiative zum Tag der offenen Tür gegangen und haben sich auch selbst darüber informiert.

**Frau L.** (19, Kfz-Technikerin) erzählt über Unterstützung an der Polytechnischen Schule, nachdem sie und ein weiteres Mädchen sich für technische Berufe entschieden haben:

»Damals hat unser Lehrer (...) eben echt geschaut, dass wir halt in einem Betrieb unterkommen und so. Ja, er hat uns da schon sehr geholfen eigentlich.«

**Frau M.** (24, Metallbautechnikerin) über die Reaktion ihrer LehrerInnen an der HTL:

»Ja, die waren anfangs ein bisschen erstaunt, weil das irgendwie von mir keiner gedacht hätte. Aber dann waren sie eigentlich ganz positiv überrascht und haben mich da auch recht unterstützt, falls es irgendwas gibt. Ich soll sie fragen, wenn ich irgendwelche sonstigen Kleinigkeiten habe, sie sind eh immer da.«

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin) zog Nutzen aus dem Berufstest:

»Bei mir war das Ergebnis dann so in Richtung Mathematik. Das habe ich dann schon klar rausgesehen, was mich dann auch wieder bestärkt hat in der Berufswahl. Das war sehr gut, finde ich.«

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin) beschreibt den Tag der offenen Tür in der HTL:

Und dann hab' ich mir am Tag der offenen Tür die Schule angeschaut und hab' mir einfach alles angeschaut, was es dort gibt, und das hat mich total interessiert und dann hab' ich gesagt: »Ich will nur dorthin.«

**Frau A.** (24, Bautechnikerin) beschreibt, was am Tag der offenen Tür wichtig für sie war:

»Ich hab' halt nur die Schule angeschaut, ob ich mich da prinzipiell wohlfühlen könnte.«

### Das Wichtigste in Kürze

#### Praxiserfahrungen

- Verschiedene Formen von Praxiserfahrungen (Praktika, Schnuppertage etc.) sind eine wichtige Entscheidungsgrundlage.

#### Berufsmessen

- Berufsmessen bieten, vor allem für Mädchen und Frauen, die schon ein bestimmtes Interesse haben, eine gute Möglichkeit, Kontakt zu Unternehmen bzw. Role Models herzustellen.

**Berufsorientierungsunterricht in der Schule**

- Ein intensiver Berufsorientierungsunterricht an den Schulen war äußerst hilfreich für die Berufswahl und den Entscheidungsprozess der Frauen.

**Tag der offenen Tür**

- Bei Schulbesuchen können sich die Mädchen ein gutes Bild von der Schule machen und testen, ob sie sich dort wohlfühlen würden. Dies kann eine Entscheidung erleichtern.

**Tipps für die Praxis**

- Realbegegnungen aller Art organisieren, zu mehreren Zeitpunkten, eventuell in mehreren Bereichen;
- Ermutigen, Neues auszuprobieren;
- Praxisorientierter Berufsorientierungsunterricht, der die SchülerInnen begleitet und präsent ist;
- Potenziale erkennen und fördern;
- Gemeinsame Schulbesuche organisieren;
- Über Tage der offenen Tür informieren;
- Berufsmessen vorbereitet und zielgerichtet besuchen; Besuche nachbereiten.

### 4.1.3 Arbeitsmarktchancen, Wissen, Berufsumfeld

#### Arbeitsmarktchancen

Ein weiterer zentraler Einflussfaktor auf die technische / handwerkliche Berufswahl waren die erwarteten zukünftigen Arbeitsmarktchancen bzw. gute Arbeitsbedingungen, wie sicherer Job, gutes Einkommen etc. Einige Frauen berichten, dass sie sich mehrere Berufe vorstellen konnten, sich dann aber für den technischen Bereich entschieden, da sie sich dort gute Arbeitsmarktchancen ausrechneten bzw. sie den anderen Beruf als weniger günstig für eine selbstständige und unabhängige Lebensführung einschätzten. Dieser letzte Aspekt der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit war insgesamt für einige der Frauen ein sehr wichtiges Argument bei der Berufswahl.

Einige der befragten Frauen waren zwar nicht in der Situation, sich zwischen verschiedenen Berufswünschen entscheiden zu müssen, berichten jedoch trotzdem, dass sie bei ihrer Berufswahl gezielt überlegt haben, welcher Beruf Zukunft hat und am Arbeitsmarkt gefragt ist.

Zusätzlich wird die Bedeutung der zukünftigen beruflichen Verwertbarkeit und der guten Arbeitsmarktchancen auch im Kontext des Lernaufwandes thematisiert. Einige der Befragten haben eine sehr zeitaufwendige, teils berufsbegleitende Ausbildung auf sich genommen und betonen in diesem Zusammenhang oft, dass es ihnen wichtig war, die Ausbildung dann auch erfolgreich beruflich nutzen zu können.

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin) beschreibt, warum sie sich für einen technischen Beruf entschieden hat:

»Ja, ich wollte halt was, wo ich gute Jobaussichten habe. Und mit den ganzen Studienrichtungen, die mich sonst noch interessieren, Humanbiologie oder so, das ist alles brotlose Kunst.«

**Frau M.** (24, Metallbautechnikerin) erzählt, was sie bewegt, ihrem technischen Interesse zu folgen:

»Kurzzeitig hab' ich mir Fotografin gedacht. Aber das ist bei uns recht schwer, dass man irgendwie in dem Bereich einen Job findet als Lehrling. Und dann war eh die nächste Entscheidung die HTL.«

**Frau M.** (51, Dreherin) war vorher angelernte Hilfskraft, z.B. im Gastgewerbe, in der Kabeltechnik und in einem metallverarbeitenden Betrieb:

»Ich wurde dann Opfer der Wirtschaftskrise und dann hab' ich mir gedacht: »Nein, mit mir nicht mehr! Ich muss doch noch ein paar Jahre bis zur Pension und da will ich nicht mehr als Hilfskraft, sondern diese Tätigkeit als Facharbeiter durchführen«. Somit hab' ich eben entschieden, eine Facharbeiterausbildung im Metallbereich zu wählen (...). Damals war ich 48.«

## Berufsbilder und Wissen über Berufe

Insbesondere Frauen, die vorher einen Beruf in nicht-technischen Branchen ausübten, betonen häufiger, dass ihnen bei ihrer ersten Berufswahl die Berufsbilder und Möglichkeiten im technischen Bereich nicht hinreichend bekannt waren. Erst durch spätere Erfahrungen und Information konnten sie sich für einen Berufswechsel entscheiden.

Auch einige der Frauen, die sich zwar schon früh für einen technischen Beruf entschieden hatten, erzählen manchmal, dass grundsätzlich noch andere technische Berufe für sie interessant gewesen wären, sie aber über diese zu wenig wussten bzw. sich darunter nichts Konkretes vorstellen konnten. Beispielsweise berichtet eine spätere Bautechnikerin, dass sie sich früher von den technischen Berufen hauptsächlich unter Architektur etwas vorstellen konnte und sie erst während ihrer Ausbildung andere Berufsbilder kennenlernte. Eine Softwareentwicklerin erzählt, dass sie immer Interesse an einem Mathematikstudium gehabt habe, dass sie aber keine konkrete Vorstellung hatte, was sie damit beruflich machen könnte.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie wichtig, selbst bei Frauen, die von vornherein einen technischen Beruf in Betracht ziehen, Informationen und Wissen zu Bildungswegen und dazugehörigen aktuellen Berufsbildern sind, um eine gute Entscheidung treffen zu können. Wie auch aus den vorherigen Abschnitten hervorgeht, sollte sich dies auf keinen Fall nur auf »trockenes« Wissen beschränken, sondern vielmehr mit persönlichen Einblicken und Praxiserfahrungen in die Berufsmaterie einhergehen.

## Nicht-technischer Beruf in technischem Arbeitsumfeld

Bei einigen der befragten Frauen, die sich erst später für einen Beruf im technischen Bereich entschieden haben, spielte das Arbeitsumfeld eine wichtige Rolle in der Orientierungs- und Entscheidungsphase.

Dabei waren die Frauen entweder in einem nicht-technischen Beruf in einem technischen Umfeld tätig oder hatten eher zufällig einen Beruf, der mit leichten technischen Tätigkeiten verbunden war. Durch diese Umgebung wurde das Interesse der Frauen für technische Tätigkeiten geweckt und die Möglichkeit geboten, praktische Erfahrungen zu sammeln und Kompetenzen zu entdecken.

Wichtig war, dass alle Frauen ein Arbeitsumfeld hatten, das die praktische Erprobung und Vertiefung in den technischen Bereich ermöglichte. Diese praktische Erfahrung, Vertiefung und (Selbst-)Bestätigung führte nach Aussagen der Frauen zu der bewussten Entscheidung, einen technischen Beruf zu lernen. Die Frauen haben dann eine technische Ausbildung in diesem Bereich absolviert oder sich praktisch in den Bereich eingearbeitet.

**Frau A.** (24, Bautechnikerin) beschreibt, warum sie sich für die HTL für Hochbau entschieden hat:

*»Bei Maschinenbau hab' ich nicht mal gewusst, was die überhaupt machen. Elektrotechnik auch nicht. Und da hab' ich gesagt, da ist ein Haus und da muss man sicher zeichnen, damit das entsteht, und das tue ich gerne.«*

**Frau K.** (44, Softwareentwicklerin) hat nach der Matura im kaufmännischen Bereich gearbeitet und in einem Vermessungsbüro gearbeitet und dabei das Interesse am technischen Bereich entdeckt:

*»Also bei diesem ersten Job, wo ich eigentlich als Sekretärin gearbeitet hab', da hab' ich erst entdeckt, dass mich das Technische sehr interessiert.«*

**Frau D.** (40, Projektmanagerin und Datenanalytistin) arbeitete als Versicherungskauffrau und hat dabei das Interesse für Informatik entdeckt:

*»Ich war auch in der Versicherungsmathematik und zu dem Zeitpunkt war das einer der wenigen Bereiche, die schon PCs hatten, und mich hat das halt sehr interessiert. Und dann hab' ich mit ein bisschen Programmiersprache begonnen und dann bin ich eben zur Informatik gekommen.«*

**Frau H.** (45, Leiterin technischer Infrastruktur) war zunächst in einem Bereich mit leichten technischen Tätigkeiten beschäftigt. Heute ist sie ausschließlich mit technischen Aufgaben befasst:

*»Und dann hab' ich das erste Mal einen Server administriert und das hat mir wahnsinnig gefallen. Und da hat sich immer eines ins andere ergeben. Aber dass ich immer tiefer rein kommen bin, das war mein Interesse an diesen statistischen Auswertungen.«*

<b>Das Wichtigste in Kürze</b>
<b>Arbeitsmarktchancen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Arbeitsmarktchancen, Jobsicherheit und Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Einflussfaktor auf die Berufswahl.</li> <li>• Wenn die Befragten sich zwischen zwei Wunschberufen entschieden haben, waren meist die guten Arbeitsmarktchancen ein ausschlaggebender Faktor.</li> <li>• Selbstständigkeit und Unabhängigkeit als wichtige Motivation für die Berufswahl.</li> </ul>
<b>Berufsbilder und Wissen über Berufe</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissen über Berufe und konkrete Vorstellungen von Berufen sind eine zentrale Voraussetzung für die Berufswahl.</li> </ul>
<b>Nicht-technischer Beruf in technischem Arbeitsumfeld</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein technisch geprägtes Arbeitsumfeld kann die Entdeckung eines Interesses an Technik/Handwerk bei Frauen, die einen nicht-technischen Beruf ausüben, fördern.</li> </ul>
<b>Tipps für die Praxis</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ernst nehmen und bestärken;</li> <li>• Vorteile und Chancen von technisch-naturwissenschaftlichen Berufen aufzeigen; mit den individuellen Zielen und Wünschen der Mädchen/Frauen verbinden;</li> <li>• Jugendlichen (Frauen) in der Phase der Identitätssuche unbewusste Rollenübernahme bewusst machen; traditionelle Rollenbilder/-muster reflektieren und hinterfragen.</li> </ul>

## 4.2 Motivierende Faktoren während der Berufsausbildung

### 4.2.1 Praktische Ausbildung und berufliche Verwertbarkeit

Die *praktische Vermittlung* der Inhalte in der technischen Ausbildung wurde von allen Befragten sehr geschätzt. Dabei wurden die unterschiedlichsten Formen der praktischen Vermittlung, wie beispielsweise das Arbeiten im Labor, das Lernen am Bauhof und die praktische Umsetzung am Computer genannt. Diese praxisnahen Elemente waren teilweise fixer Bestandteil der Ausbildung, teilweise waren es einzelne LehrerInnen, die diese zusätzlich forcierten. So berichten einige der Frauen, dass sie während der Ausbildung die Möglichkeit gehabt haben, an Projekten für reale AuftraggeberInnen zu arbeiten. Dabei konnten sie viele Erfahrungen sammeln und auch die Verwertbarkeit ihrer Arbeit sehen.

Einige der Befragten erzählen, sie habe während der Ausbildung nicht nur diese Praxisnähe motiviert, sondern auch das Wissen, dass dies am Arbeitsmarkt geschätzt und nachgefragt wird.

Die *berufliche Verwertbarkeit*, das heißt die Anwendbarkeit des Gelernten, war ein zentraler Motivator, die Ausbildung durchzuziehen. Fast alle Frauen sprechen davon,

**Frau D.** (40, Projektmanagerin, Analystin) beschreibt ihre positive Erfahrung mit praxisnahen Projekten:  
*»Z. B. haben wir ein Programm für die Eishockey-WM geschrieben und das hat mich schon angespornt.«*

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin) berichtet, dass der praxisnahe Unterricht auch am Arbeitsmarkt geschätzt wird:

*»Es waren sehr viele Wochenstunden, aber davon sehr viel Praxis, und man hat einfach gesehen, dass das in der Berufswelt geschätzt wird.«*

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin) beschreibt, was ihr in ihrer Ausbildungszeit gut gefallen hat:

*»Ja, wir haben einfach wirklich eine sehr gute Basis gekriegt, fürs spätere Berufsleben, weil wir eben wirklich breit gefächert und da wirklich detailliert und praxisbezogen gelernt haben.«*

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin) beschreibt was sie in ihrer Ausbildungszeit motiviert hat:

*»Ja motivierend war einfach dieser technische Background den man kriegt. Dass man wirklich für den Beruf etwas lernt, das man auch später anwenden kann.«*

dass es motivierend war, gelernte Inhalte sofort anwenden und üben zu können (Lehrberufe) bzw. das Wissen im späteren Berufsleben nutzen zu können.

Die Aussicht darauf, die erlernten Fähigkeiten in der Zukunft selbstständig ausüben zu können, sowie das wachsende Selbstvertrauen in das eigene Können motivierte sehr viele. Vor allem gemessen an den inhaltlich und zeitlich umfangreichen Anforderungen der Ausbildungen kommt dem beruflichen Nutzen als Lohn für die Mühe in den Augen der Befragten ein hoher Stellenwert zu.

## 4.2.2 Atmosphäre in der Ausbildungszeit

### Betrieb

Viele der Befragten berichten, dass die gute Atmosphäre – vor allem im Betrieb – sie während der Ausbildungszeit motiviert hat. Ein Teil der Interviewten erwähnt immer wieder die gute Arbeitsatmosphäre. Sie schildern z. B., dass es locker und unkompliziert sei. Auch wird oft erzählt, dass KollegInnen oder AusbilderInnen bei Problemen und Fragen viel Hilfsbereitschaft zeigten und in schwierigen Phasen ermutigten. Weiter wird berichtet, dass manchmal am Anfang eine gewisse Unsicherheit oder Unklarheit herrschte, weil womöglich das erste Mal eine Frau im Betrieb tätig war; dies habe sich jedoch schnell geregelt. Hingegen sagen vielen, sie hätten sich schon umstellen müssen auf die Art und Weise, wie Männer miteinander kommunizieren, und hätten sich mehr Schlagfertigkeit zugelegt (siehe Kapitel 4.3).

### Berufsbildende Pflichtschule

Die Aussagen über die Berufsschule sind in ihrer Einschätzung eher gemischt. Einige Frauen äußern sich eher verhalten, insbesondere im Vergleich zur Atmosphäre im ausbildenden Betrieb.

Jene interviewten Frauen, die ihren Lehrabschluss erst in einem höheren Alter erwarben bzw. Meisterlehrgänge besuchten, erzählen viel Positives bzw. mit gelassenerer Distanz. Dies lässt vermuten, dass das Alter durchaus eine Rolle dabei spielt, wie die jungen Frauen die Atmosphäre erleben und darauf reagieren, bzw. dass auch das Verhalten der jungen Männer sich entsprechend ändert.

Darauf weist auch die Episode einer Tischlerin hin, die mit 20 (nach abgebrochenem Studium) ihre Lehre begann (siehe Fallbeispiel 2).

### Berufsbildende höhere Schule und Kolleg

Auch einige Frauen, die eine BHS besuchten, bestätigen, dass auch für sie eine gute Atmosphäre und gegenseitige

**Frau B.** (51, Tischlerin):

»Ja, in meiner Erinnerung war's eigentlich sehr positiv (...). Und die Kollegen waren irrsinnig nett (...).«

**Frau L.** (19, Kfz-Technikerin) auf die Frage, wer oder was ihr bei Motivationstiefs geholfen hat:

»Also, auch die Arbeitskollegen (...). Ich bin wirklich oft hingegangen und habe gesagt: »Ich will nicht mehr, ich weiß nicht, ich kann viel zu wenig« (...). Dann haben sie aber gesagt, das stimmt überhaupt nicht (...) und du musst noch lernen, das hat jeder gehabt (...) und ich brauch' mir nicht immer so viele Sorgen machen.«

**Frau L.** (19, Kfz-Technikerin) auf die Frage nach Erfahrungen mit Vorurteilen an der Berufsschule bzw. die Reaktion auf ein Mädchen, das diesen Beruf lernt:

»Also, in der Schule war es [Anm. Vorurteile] halt noch von den Klassenkameraden, sag' ich jetzt mal ... und die haben sich dann aber auch damit abgefunden.«

**Frau B.** (51, Tischlerin):

»Und es war auch recht lustig zu beobachten. In der ersten Klasse, da war ich fünf Jahre älter, und da waren sie sehr ehrfurchtsvoll. In der zweiten Klasse ist es gegangen, in der Dritten wollten's mit mir fortgehen [lacht].«

**Frau D.** (40, Projektleiterin und Analytikerin) beschreibt die Atmosphäre während ihrer Ausbildungszeit im Kolleg:

»Wir waren auch aus dem Alter draußen, dass wir jetzt, sagen wir mal, uns gehänselt hätten. Wir sind in die Schule reingegangen, haben gelernt und sind dann nachher noch in die Pizzeria gegangen.«



Unterstützung sehr wichtig waren, insbesondere da viel Zeit in gemeinsamen Unterrichtsstunden oder während einer berufsbegleitenden Ausbildung verbracht wurde.

Besonders jene Frauen, die erst im zweiten Bildungsweg berufsbegleitend ein Kolleg besucht haben, berichten von einer guten Atmosphäre im Unterricht.

### 4.2.3 Unterricht: Engagement und Motivation der LehrerInnen

Wie schon in der Sekundarstufe I und der polytechnischen Schule, zeigt sich anhand der Aussagen, wie wichtig auch in der Berufsausbildung die Qualität des Unterrichts für die Auszubildenden ist. Außergewöhnliches Engagement und motivierender Unterricht von LehrerInnen bleiben Jahre später noch in guter Erinnerung ebenso wie Erfahrungen, die sich damals demotivierend auswirkten.

#### Berufsbildende Pflichtschule

Frauen, die Unterricht an einer berufsbildenden Pflichtschule erhielten, beurteilen diesen sehr unterschiedlich. Einige erinnern sich daran, dass sie nicht besonders gute LehrerInnen gehabt haben, und bezeichnen den Unterricht als »Durchpauken des Stoffs«, »Skript abarbeiten« oder sagen, »dass die Lehrer eigentlich eher (...) runtergeratscht haben (...). Also dass sie es motiviert rübergebracht hätten, kann ich eher nicht sagen.«

Eine Frau findet, dass es teils sehr gut, teils weniger gut war, wobei sie vor allem jene LehrerInnen kritisiert, die sich ihrer Ansicht nach in der Praxis nicht gut ausgekannt hätten. Zwei weitere Frauen wiederum erzählen begeistert, dass der Unterricht spannend und interessant und dadurch auch motivierend war. Beide erwähnen auch, dass sich theoretischer und praktischer Unterricht gut ergänzt haben und dass sie sich gut auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet fühlten.

**Frau M.** (24, Metallbautechnikerin):

»Wir haben da auch immer super Lehrer gehabt (...), die uns das nahe gebracht haben. Wir haben auch in jedem Jahr (...) am Ende einen Ausflug gemacht in irgendwelche Firmen oder Museen und haben auch viel Werkstättenunterricht gehabt und es war immer interessant und man hat viel gelernt.«

#### Berufsbildende höhere Schule

Viele der Frauen, die eine BHS oder ein Kolleg besuchten, betonen, dass sie sehr gute LehrerInnen hatten und diese den Unterricht interessant gestaltet haben. Die LehrerInnen seien sehr bemüht gewesen, Wissen möglichst gut zu vermitteln und den Befragten dadurch eine gute Ausbildung zu bieten. Wie bereits erwähnt, integrierten einige der LehrerInnen beispielsweise praktische Projekte in den Unterricht, um so Praxisnähe zu gewährleisten.

**Frau R.** (38, Kriminaltechnikerin) beschreibt, was ihr am Unterricht gefallen hat:

»Wir haben Sachen wirklich umsetzen gelernt und eher praxisbezogen und auch nicht trocken. Also da waren einfach Professoren, die das auch wirklich mit Humor und Gefühl rübergebracht haben.«

Nur vereinzelt berichten die befragten Frauen von negativem und diskriminierendem Verhalten von Lehrern, in diesen Fällen von Männern, ihnen als Frauen gegenüber, was als demotivierend empfunden wurde. Beispiele dafür waren Lehrer am Bauhof in der HTL, die den Mädchen gewisse Tätigkeiten nicht zugetraut haben oder Kommentare in die Richtung geäußert haben, dass die Tätigkeiten nichts für Mädchen seien.

#### 4.2.4 Unterstützung durch Schul- und ArbeitskollegInnen

Die gegenseitige Unterstützung und Ermutigung von SchulkollegInnen war für viele der Frauen von großer Bedeutung. Besonders in schwierigen Zeiten waren der Rückhalt und die Unterstützung von KollegInnen wichtig. Viele erzählen, dass ihre ArbeitskollegInnen, aufgrund des technischen Arbeitsumfeldes meist Männer, immer sehr hilfsbereit waren, ihnen viel gezeigt und geholfen haben. Bei den zwei Frauen, die sich erst durch ihr Arbeitsumfeld zu einem technischen Beruf hin orientiert haben, spielten die KollegInnen, wiederum aufgrund des technischen Arbeitsumfeldes meist Männer, eine zentrale Rolle: Dort konnten sie bei der Arbeit zusehen und unter Anleitung selbst etwas ausprobieren.

**Frau R.** (22, Tiefbautechnikerin) beschreibt die gegenseitige Unterstützung in der Schule:

»Ich hab' eigentlich immer gut mit meinen Schulkollegen reden können. Eine Schulkollegin und ich, wir haben uns immer gegenseitig unterstützt und aus Tiefs gezogen.«

Vor allem Frauen, die einen Lehrberuf erlernt haben, erwähnen häufiger, dass sie einen bestimmten Kollegen oder Vorgesetzten in der Ausbildungszeit (teilweise auch jetzt im Beruf) als Vorbild gehabt haben. Dies gilt sowohl auf Ebene des fachlichen Könnens als oft auch auf menschlicher Ebene. Die Tatsache, dass es solche Personen gab, war für sie – insbesondere in schwierigen Phasen oder Krisen – ein Antrieb. Eine Interviewpartnerin sagt zum Beispiel, sie hätte zwei Kollegen, die auch sehr gut in ihrer Arbeit sind, und denen sie nachstrebt. Eine andere erinnert sich an ihren Vorarbeiter, der ihr mit Rat und Tat zur Seite stand, als sie noch lernte. Eine Metallbautechnikerin erinnert sich an den Lehrlingsausbildner als ihr Vorbild: »Da fühlst du dich geborgen, wenn du weißt, der hat eine gute Ausbildung, der hat's zu was gebracht, und an den hält man sich dann natürlich auch.«

#### 4.2.5 Qualität des Lehrmaterials

Zu den verwendeten Lehrmaterialien äußern sich nur zwei Befragte konkret. Die erste äußerte eine allgemeine Zufriedenheit:

»Weil jetzt bei der Lehrabschlussprüfung hab' ich gemerkt, dass eigentlich alles, was zur Lehrabschlussprüfung gekommen ist – also das Buch, das wir gehabt haben, wo die ganzen Fragen von der letzten Prüfung drinnen gestanden sind –, dass wir das alles in der Berufsschule gemacht haben. Das war eigentlich nur eine Auffrischung von den ganzen dreieinhalb Jahren Lehrzeit. Also mir ist es nimmer schwer gefallen zu lernen.«

Nur eine Frau (36, Metallbearbeitungstechnikerin) äußert sich sehr kritisch und moniert fehlerhafte und veraltete Lehrmaterialien. Sie sah sich in der Ausbildung gezwungen, auf eigene Kosten bessere Bücher zu kaufen. In ihren Aussagen spiegelt sich deutlich ihre Frustration darüber wider.

##### Das Wichtigste in Kürze

##### Praktische Ausbildung und berufliche Verwertbarkeit

- Direkt anwendbare Inhalte und praxisnaher Unterricht interessieren und motivieren.
- Die spätere berufliche Verwertbarkeit des Gelernten ist während der Ausbildung motivierend.

##### Atmosphäre in der Ausbildungszeit

- Die Atmosphäre im ausbildenden Betrieb wird häufig als gut beschrieben und daher als motivierend.
- Die Atmosphäre an den berufsbildenden (Pflicht-)Schulen wird sehr unterschiedlich beurteilt.
- Die gegenseitige Unterstützung durch Schul- und / oder ArbeitskollegInnen wird als sehr motivierend beschrieben.



### Tipps für die Praxis

- Pädagogische, didaktische Aus- und Weiterbildungen für AusbilderInnen;
- Ausbildungen praxisnah gestalten; enge Verzahnung von Theorie und Praxis;
- Nutzen und Verwertbarkeit der zu lernenden Inhalte verdeutlichen;
- Über zukünftige Arbeitsmarktchancen und -bereiche informieren;
- Kommunikation zu KollegInnen und AusbilderInnen stärken; Regeln festlegen (»Code of Conduct«);
- Feste AnsprechpartnerInnen (intern oder extern) ausmachen;
- Didaktik und Unterrichtsmaterial auf den neuesten Stand bringen;
- Unterrichtsmaterial gendersensibel gestalten.

## 4.3 Weitere Einflussfaktoren

### 4.3.1 Integration in die männlich geprägte Berufsumgebung

Wie weiter oben erwähnt, betonen sehr viele Frauen, dass sie sich bei der Arbeit wohl fühlen und ein nettes Kollegium haben, was sie als motivierend beschreiben. Gleichwohl berichten die meisten der Interviewten davon, wie sie sich erst an die Situation gewöhnen mussten, vor allem oder ausschließlich unter Männern zu arbeiten. Dies trifft auf die Betriebe, die Berufsschule und teils auch auf die HTL zu. Insbesondere der andere Umgangston, das soziale Verhalten zwischen Männern sowie die Kommunikation wurden häufig erwähnt. In den allermeisten Fällen schildern die Frauen, dass man sich daran gewöhnt und selbst schlagfertiger wird bzw. werden muss. Einige sagen, dass sie unter Männern zu arbeiten sogar als angenehmer empfinden, da sie es persönlich als unkomplizierter einschätzen.

**Frau M.** (24, Metallbautechnikerin) beschreibt die Umstellung:

»Ja [lacht], das ist natürlich eine Umstellung, in einem Männerberuf zu arbeiten. Mit Männern redet man einfach ganz anders, es ist ein härterer Ton als unter Frauen teilweise. Aber irgendwie positiv, weil es macht dann eigentlich, ja, es macht einen schlagfertiger das Ganze. Es ist zwar eine Umstellung, weil am Anfang kommt man da als schüchternes Mädchen quasi rein (...), dann hört man auf einmal, wie die Männer halt so reden, wenn keine Frauen rundherum sind (...).«

»Aber es ist einfach zum Arbeiten. Falls es irgendwelche Probleme gibt, man redet sich das aus und das ist erledigt. Es gibt da nicht noch ewige Diskussionen (...), wie es vielleicht unter Frauen gibt, sag' ich mal. Es ist leichter.«

Andere jedoch haben durchaus davon berichtet (nicht von sich selbst, sondern von Kolleginnen), dass es anfangs manchmal notwendig sei, verbale Übergriffe beim Chef anzusprechen, und dies dann normalerweise auch nicht wieder vorkomme. Keine von ihnen sagt jedoch, dass sie selbst ein ernsthaftes Problem in dieser Hinsicht hat.

Zwei Frauen erklären, man müsse sich als Frau vor den Kollegen beweisen und zeigen, dass man als Frau wirklich genauso gut ist. So berichten die Beleuchtungsmeisterin und die Metallbearbeitungstechnikerin, dass sie ihre Berufsumgebung typischerweise als stark an Hierarchien und »Hackordnungen« orientiert erleben, womit sie sich allerdings abfinden.

Es zeigt sich also, dass eine vorwiegend männlich dominierte Arbeitsumgebung bestimmte Auswirkungen hat, dass dies aber nicht zwangsläufig zu Problemen führt. Im Gegenteil, es entsteht der Eindruck, dass die Frauen gute Strategien anwendeten, um sich in diese Umgebung zu integrieren, ohne ihre eigenen Bedürfnisse und Werte aufzugeben, und dass sie teilweise an der anfänglichen Herausforderung gewachsen sind. Weiters ist wichtig, dass sie aber auch von einer Ansprechperson wussten (meist der Vorgesetzte), an die sie sich bei einem Konflikt mit dem Verhalten eines Kollegen wenden können bzw. konnten.

### 4.3.2 Erfahrung und Umgang mit Andersbehandlung

Erfahrungen mit Andersbehandlung und/ oder Diskriminierungen sind recht unterschiedlich. Die allermeisten Frauen betonen, dass sie von Seiten der Schul- oder ArbeitskollegInnen nie wirklich diskriminiert worden sind.

Ein anderer Teil der Frauen erwähnt allerdings, dass sie Erfahrung mit diskriminierenden Sprüchen gemacht haben, die ein »Nicht-für-voll-Nehmen« von Frauen in dem Beruf suggerierten.

Damit gehen die Frauen auf verschiedene Art und Weise um. Einerseits sagen die Frauen, dass sie so etwas nicht ernst nehmen, andererseits, dass »passende« Antworten darauf die Sprücheklopferei normalerweise schnell beenden. Einige erwähnen auch, dass befreundete Kollegen – sei es in der Schule, sei es in der Arbeit – Partei ergriffen haben, indem sie Personen, die sich unangemessen verhalten oder geäußert hatten, zurechtwiesen.

Klar ist, dass die Übergänge zwischen harmlosen Sprüchen zu unangenehmen Situationen fließend sind und teilweise auch der subjektiven Bewertung durch die betroffene Frau selbst unterliegen.

Nuancen werden in den folgenden Beispielen deutlich.

Die Metallbautechnikerin (24) sagt:

*»Man blödet halt ab und zu ein bisschen so: ›Ja, ja, Frauen und Technik«, aber es ist nicht ernst gemeint. Die haben eigentlich einen ziemlichen Respekt vor einem, also vor einer Frau, die so was macht. Die sind auch sehr hilfsbereit (...), aber nicht, dass sie das böse meinen so: ›Die kann nix«, sondern eigentlich im positiven Sinn.«*

Die Beleuchtungstechnikerin (31) berichtet, dass sie selbst keine Erfahrung mit Diskriminierung gemacht hat, aber in der Zeit, als sie die Ausbildung an der Schule nachholte, mitbekommen hat, dass Frauen in der Technik an anderen Theaterhäusern durchaus mit »Machoverhalten« konfrontiert sind bzw. dort keine Frauen im technischen Bereich angestellt werden.

Eine Metalltechnikerin (36) und eine Tischlerin (51) berichten von diskriminierendem Verhalten von Männern am Arbeitsplatz. Erstere erzählt, dass sie beispielsweise auf einer Baustelle, wenn dort mit einem fremden Betrieb zusammengearbeitet wird, DIE Attraktion sei und es ihr öfter passiere, dass man ihr die Bedienung eines Werkzeugs oder einer Maschine nicht zutraue.

Die Tischlerin berichtet von einem Lehrer in der Meisterklasse, der ihr hervorragendes Abschneiden in einem Test mit dem Satz »Leider war die Lady die Beste« kommentierte, und von Kollegen, die nichts mit ihr zu tun haben wollten, da sie eine Frau in dem Beruf nicht ernst nahmen. Später als Geschäftsführerin im eigenen Betrieb machte sie die Erfahrung mit einem Holzzulieferer, der sie deutlich spüren ließ, dass er sie nicht ernst nimmt, worauf sie sich in letzter Konsequenz einen anderen Zulieferer suchte.

Jene Frauen hingegen, die ihre technische Ausbildung an einem Kolleg absolviert haben, berichten, dass sie entweder sehr wenig oder überhaupt keine Erfahrung mit diskriminierender Behandlung seitens Schulkollegen gemacht haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten Frauen in dem technischen/handwerklichen Umfeld leider öfter mit Diskriminierungen konfrontiert sind oder waren. Auch wenn die Frauen unterschiedliche Strategien gefunden haben, damit umzugehen, ist es von Seiten der Beratung und Begleitung nach wie vor von zentraler Bedeutung, Frauen in diesem Bereich zu unterstützen (z.B. Empowerment-Methoden, Ansprechpersonen für das Thema »Diskriminierung« etc.).

### 4.3.3 Persönlichkeit

Fast durchgängig zeigen die befragten Frauen eine große Neugier, ausgeprägten Ehrgeiz und Zielstrebigkeit. Auch ein großes Durchhaltevermögen lässt sich erkennen – vor allem bei jenen Interviewpartnerinnen, die während der Ausbildung durchaus zu kämpfen hatten, sei es mit Problemen, eine Lehrstelle zu finden, mit schlechtem, demotivierendem Unterricht an der Berufsschule, langen Wegzeiten zur Berufsschule, berufs begleitender Ausbildung neben dem Brotjob oder familiären Verpflichtungen.

Bei den Interviews fällt ebenfalls – durch direkte oder indirekte Aussagen – auf, dass die Frauen sehr selbstbewusst und durchaus stolz auf ihren Beruf sind.

Beispielsweise beschreibt die Dreherin, wie stolz sie war, mit Auszeichnung bestanden zu haben und zudem auch noch als Älteste.

Sie resümiert:

*»Also das war für mich schon eine Genugtuung und ein Beweis den anderen gegenüber, dass man auch sagt: ›Okay, probiert es! Es ist nie zu spät. Man kann es. Ich habe es euch vorgezeigt.«*

**Frau L.** (19, Kfz-Technikerin):

*»Ich habe schon mit so vielen anderen Mädchen geredet, die gesagt haben, nein, weil ihre Eltern lassen sie das eben nicht, wie es halt auch bei mir war. Und dann sage ich halt auch immer, wenn du was willst, dann musst du es halt auch machen und irgendwie funktioniert das dann schon.«*

**Frau M.** (51, Dreherin):

*»Man wollte das durchziehen auf Biegen und Brechen. Also, ich bin ein Mensch, der will das durchziehen. Und vor allem auch sich selbst zu beweisen ist ein Blödsinn, aber man will ja wirklich was machen draus!«*

**Frau B.** (51, Tischlerin):

*»Ich war 20, wie ich aufgehört hab' [Anm. Abbruch Studium] und ich wollte immer gerne Möbel restaurieren. Das war mein Wunschtraum. (...) Und da hab' ich dann eh schon solche Probleme gehabt mit meinen Eltern (...) und da hab' ich mir gedacht: ›Jetzt ist es auch schon wurscht, jetzt zieh' ich das durch.« Und das hab' ich dann auch gemacht. Und das war natürlich damals sehr mühsam, eine Lehrstelle zu finden.«*

#### Das Wichtigste in Kürze

- Für fast alle Frauen ist es eine mehr oder minder große Umstellung, so gut wie ausschließlich unter Männern zu lernen und zu arbeiten. Die allermeisten haben jedoch Strategien entwickelt, damit umzugehen.
- Die meisten Frauen haben mit negativen Bemerkungen und (diskriminierenden) Sprüchen Erfahrung gemacht. Sie entwickelten Schlagfertigkeit, um mit solchen Situationen besser umgehen zu können. Viele berichten jedoch, dass das Problem sich gelegt hat, da das Zusammenarbeiten von Frau(en) und Männern in ihrem Betrieb zur Normalität geworden ist.
- Alle Befragten finden sich inzwischen in ihrer Arbeitsumgebung gut zurecht und haben ein größeres Selbstbewusstsein entwickelt.
- Sehr viele der Befragten zeigen eine hohe Zielstrebigkeit, Neugier und Selbstvertrauen, teilweise auch großes Durchhaltevermögen.

#### Tipps für die Praxis

- Vorbehalte und Befürchtungen ernst nehmen;
- In angemessenem Maße auf männlich geprägte Arbeitsumgebung vorbereiten;
- Aufzeigen von AnsprechpartnerInnen während der Ausbildung;
- Mentoring-Programm von Frauen für Mädchen an der Berufsschule, an der HTL etc.;
- Mädels-Stammtisch: Vernetzung von Mädchen in technischen oder handwerklichen Berufen (auch verschiedener Richtungen und unterschiedlichen Alters) zum Austausch;
- Empowerment-Methoden und Training für Mädchen und Frauen;
- Kommunikationstraining.

## 5 Biografien der Interviewpartnerinnen

### Biografie Frau R., Kfz-Technikerin

#### Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten

Frau R., 19 Jahre alt, entdeckte durch Zufall bei einem Praktikum ihre Leidenschaft für die Kfz-Technik. In der Annahme, im administrativen-kaufmännischen Bereich eingesetzt zu werden, trat sie am ersten Tag ein Praktikum, das ihre Mutter organisiert hatte, bei einer großen Automarke an und wurde vor die Wahl gestellt, im Bereich Mechanik oder Lackieren zu schnuppern. Kurzentschlossen wählte sie den Mechanikbereich und stellte sehr schnell fest, dass ihr die Tätigkeit Spaß machte und sie neugierig war, mehr darüber zu lernen.

#### Schule und Interessen

Frau R.s Lieblingsfächer in der Schule waren Deutsch, Mathematik und EDV sowie betriebswirtschaftliches Rechnen. Hier hatte sie auch immer gute Noten.

Sowohl in der Hauptschule als auch in der polytechnischen Schule absolvierte sie verschiedene Schnupperpraktika. In der Polytechnischen Schule hatte Frau R. Berufsorientierungsunterricht. Hier wurden sie und ihre MitschülerInnen ausdrücklich dazu ermutigt, ihren Interessen nachzugehen, und das Thema von »Frauen in technischen und handwerklichen Berufen« wurde behandelt.

In der Polytechnischen Schule wählte Frau R. den Wahlbereich Handel und Büro, weswegen sie auch davon ausging, dass besagtes Praktikum in diesem Bereich stattfindet.

#### Berufswahl

Frau R. hatte bis zu dem Praktikum einen anderen und sehr starken Berufswunsch, nämlich EDV-Technikerin. Dieser Wunsch ließ sich jedoch nicht verwirklichen, wie sie berichtet, da sie diese fünfjährige Ausbildung mit Matura nur an einer Privatschule hätte absolvieren können, die sich ihre Eltern jedoch nicht leisten konnten. Diesen Wunsch aufzugeben fiel ihr schwer, da für sie lange Zeit ganz klar war, dass sie diesen Beruf lernen möchte. Das letzte von Frau R.s Schnupperpraktika war dann dafür ausschlaggebend, dass sie ihrem neu geweckten Interesse folgte.

#### Ausbildungsverlauf

Als größte Motivation beschreibt Frau R. ihr Interesse an der Materie. Sie erzählt, es sei anfangs ein »bissl schwierig« gewesen, sich an die »Männerdomäne« zu gewöhnen. Viel mehr kämpfte sie aber teilweise mit allgemeinen, typischen Problemen, wie Sorgen, den Lernstoff nicht zu schaffen oder eine Prüfung nicht zu bestehen. Der Druck, den Lernanforderungen gerecht zu werden, ist in der Lehrzeit eher von Bedeutung. Frau R. konnte aber immer ihren Gesellen um Hilfe bitten und erfährt Unterstützung in ihrem Betrieb. Mit Vorurteilen oder ungleicher Behandlung hat sie keine Erfahrung gemacht. Im Gegenteil erfährt sie viel Anerkennung für ihre Berufswahl.

#### Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit

Frau R. arbeitet in dem Betrieb, in dem sie ihre Ausbildung abgeschlossen hat, und ist zufrieden mit ihrer Tätigkeit dort.

## **Biografie Frau K., Beleuchtungstechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau K. ist 33 Jahre alt und entwickelte erst als Erwachsene ein Interesse an einer technischen Tätigkeit. Wie sie selbst betont, war es eher Zufall, dass sie den Beruf Beleuchtungstechnik annahm.

Frau K. entdeckte ihr Interesse an der Beleuchtungstechnik während eines Praktikums. Dieses wählte sie im Rahmen eines Lichttechnikurses, den sie in ihrem Bachelorstudium der Theaterwissenschaften belegte. In dem Theater, in dem sie das Praktikum machte, verstand sie sich sofort gut mit dem Team und die Tätigkeit lag ihr: Sie beschreibt sie als spannend, abwechslungsreich und vielseitig. Sie erzählt, dass sie vorher gar nicht gewusst habe, dass sie technisches Arbeiten kann und dass es ihr Spaß macht. Da das Theater zudem auch gerade auf der Suche nach einem neuen Techniker war, boten sie ihr kurzerhand die Stelle an.

### **Schule und Interessen**

Frau K. hatte vor allem Interesse an den Fächern Deutsch und Englisch. Ihre Eltern gingen oft mit ihr ins Theater und ihr Interesse daran wurde dadurch geweckt.

### **Berufswahl**

Frau K. hatte keine Berufsorientierung in der Schule und Theaterwissenschaft war ihr Studienwunsch, ohne jedoch an einen konkreten Beruf, den sie damit ausüben wollte, zu denken.

### **Ausbildungsverlauf**

Ihre Fähigkeiten in der Beleuchtungstechnik erwarb sie »on the job«. Da es sich um ein eher kleines Theater handelt, konnte sie früh Verantwortung übernehmen und eigenständig arbeiten. Da sie nach einiger Zeit genug Berufserfahrung hatte und zudem die Hochschulreife bzw. einen Bachelor in Theaterwissenschaften erworben hat, konnte sie gleich einen Kurs zum Ablegen der Prüfung zur Beleuchtungsmeisterin machen. Dies tat sie nach eigenen Worten aus Ehrgeiz und auch, um einen richtigen Abschluss in dem Beruf zu haben.

Im Meisterkurs war sie die jüngste Teilnehmerin und sie erzählt, dass dieser, aber auch insgesamt die Beleuchtungstechnik eine Männerdomäne sei. In dem Meisterkurs seien ihr häufig herablassende Bemerkungen und Sprüchekloperei untergekommen, denen sie aber eher gleichgültig begegnete. Im Beruf wurde sie einmal mit einem sexistischen Spruch konfrontiert. Ansonsten hat sie an ihrem Arbeitsplatz keinerlei Probleme und beschreibt das Team und die Atmosphäre als ausgesprochen kollegial, was auch einer der ausschlaggebenden Gründe dafür war, das Jobangebot überhaupt anzunehmen.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau K. arbeitet nach wie vor im selben Theater. Sie sagt, dass die Arbeitszeiten sie schon öfter belasten und dass sie manchmal darüber nachdenkt, ob sie nicht doch noch einen anderen Berufswunsch hat bzw. ob sie »noch 20 Jahre lang« denselben Job machen will. Dies sind Phasen, in denen sie darüber nachdenkt. Sie sagt aber auch, dass sie das, was sie momentan tut, aber eben gut könne und dass es ihr auch Spaß mache und sie das deswegen auch genauso gut weitermachen könne.

## **Biografie Frau A., Bautechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau A., 24, hatte immer schon Interesse daran zu zeichnen und hat dann damit die Verbindung zur Architektur hergestellt, weil sie sich darunter etwas vorstellen konnte. Zusätzlich begann sie früh, sich auch für Mathematik und EDV zu interessieren.

### **Schule und Interessen**

Frau A.s. Lieblingsfächer in der Schule waren Deutsch, Französisch und Werken.

### **Berufswahl**

Frau A. wollte nach dem Gymnasium eine andere Schulform wählen, die eine intensivere und spezialisiertere Ausbildung anbot. Da sie zu dem Zeitpunkt das Gefühl hatte, Architektur studieren zu wollen, und sie sich darunter am ehesten etwas vorstellen konnte, hat sie sich für die HTL für Hochbau entschieden. Da es sich mit der Schule gut entwickelte, beschloss sie, im Bereich Hochbau zu arbeiten.

Im Rahmen der Berufsinformationsmesse stellte Frau A. Kontakt zu Baufirmen her und bekam wenig später bereits ihren ersten Job bei einer dieser Baufirmen.

### **Ausbildungsverlauf**

Selbstständigkeit und Unabhängigkeit waren die zentralen Motive, warum sich Frau A nach dem Gymnasium für den Besuch der HTL für Hochbau entschieden hatte. Dort konnte sie bereits sehr früh Praxiserfahrungen sammeln und bekam im Alter von 15 Jahren durch Praktika Einblick in Alltag und Funktionsweise einer Baufirma.

Die Ausbildungszeit hat Frau A. sehr gefallen. Sie streicht vor allem die intensive und praxisnahe längere Auseinandersetzung mit einem Thema als positiv hervor. Von den Fächern hatte sie Gestalt und Umbau und Statik besonders gerne. Ihr gefällt allgemein die praktische Umsetzung und etwas zu schaffen.

Teilweise war Frau A. im Rahmen ihrer Ausbildung auch mit Vorurteilen konfrontiert, insbesondere von Bauhoflehrern. Trotzdem beschritt sie ihren Ausbildungsweg konsequent weiter und studiert nun berufsbegleitend auch noch Geo- und Umweltmanagement.

### **Früherer Beruf**

Frau A. arbeitete zuvor vier Jahre als Bautechnikerin in der Kalkulationsabteilung ihres derzeitigen Arbeitgebers.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Derzeit ist Frau A. als Bautechnikerin und nun überwiegend auf Baustellen tätig. Diese Tätigkeit ist zwar sehr zeitintensiv, passt aber gut zur momentanen Energie und Lebenssituation von Frau A., weshalb sie sehr zufrieden ist.



## **Biografie Frau B., Senior Softwareentwicklerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau B., 44 Jahre, entwickelte ihr Interesse an einer technischen Tätigkeit vor dem Beginn ihres Wirtschaftsinformatikstudiums.

### **Schule und Interessen**

Frau B.s Lieblingsfächer in der Schule waren Deutsch/Literatur und Geschichte. Vor allem die Literatur hatte sie sehr stark interessiert, doch sah sie in diesem Bereich für ihre spätere Zukunft keine konkreten beruflichen Verwertungsmöglichkeiten.

### **Berufswahl**

Frau B. war es immer wichtig, etwas Zukunftsorientiertes zu machen, womit man auch im Beruf etwas anfangen konnte. Ihr damaliger Lebensgefährte hatte Wirtschaftsinformatik studiert, was ihr Interesse geweckt hat und sie auch zu dem Studium bzw. dem HTL-Kolleg gebracht hat.

### **Ausbildungsverlauf**

Frau B. erzählt, dass die damaligen Berufsorientierungen an den Schulen noch nicht so ausgelegt waren, dass auch Frauen für technische Berufe ausdrücklich angesprochen wurden.

So begann sie nach dem Abschluss der HBLA Wirtschaftsinformatik zu studieren, da sie die meisten Informationen zu diesem Studium hatte. Das Studium hat Frau B. dann allerdings aus persönlichen Gründen nicht abgeschlossen.

Daraufhin besuchte sie über die Empfehlung einer Freundin ein berufsbildendes Kolleg der HTL und schloss diese Ausbildung erfolgreich ab. Die Ausbildung dort hat ihr gut gefallen. Besonders positiv streicht sie die vielen Praxiselemente und erfolgreichen Gruppenarbeiten hervor. Allgemein war die Ausbildung allerdings sehr zeitintensiv und es mussten viele Hausübungen gemacht werden.

Auch im Job lernt Frau B. dann noch viel Neues. Dabei steht ihr ein erfahrener Programmierer zur Seite, der ihr alle Sachen theoretisch und praktisch erklärt.

### **Früherer Beruf**

Frau B. arbeitete ausbildungsbegleitend im kaufmännischen Bereich.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau B. arbeitet derzeit als Senior Softwareentwicklerin und ist mit diesem Beruf zufrieden.

## **Biografie Frau D., Projektmanagerin und Datenanalystin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau D., 40 Jahre, war in ihrer Zeit als Versicherungskauffrau auch im Bereich der Versicherungsmathematik tätig und hat dabei das Interesse an Informatik entdeckt und sich dann entschieden, das HTL-Kolleg in diesem Bereich zu machen. Auch als Kind hatte Frau D. bereits ihr technisches Interesse entdeckt und hat beispielsweise Audiokassetten und Videokassetten aufgeschraubt.

### **Schule und Interessen**

Frau D. hat schon in der Schulzeit ihr Interesse an Zahlen entdeckt und sich in diesem Bereich immer leicht getan. Neben Mathematik war auch Geographie eines ihrer Lieblingsfächer.

### **Berufswahl**

Frau D. hat sich im ersten Bildungsweg für eine Ausbildung als Versicherungskauffrau entschieden. Diese Entscheidung war davon geprägt, dass ihr Vater in diesem Bereich tätig war. Als Versicherungskauffrau war sie auch in der Versicherungsmathematik tätig, was sie sehr interessiert hat. Da sie nach mehreren Jahren in der Versicherung das Gefühl hatte, etwas Neues und MEHR machen zu wollen, und das Interesse an der Informatik entdeckt hat, entschied sie sich, das HTL-Kolleg für Informatik zu machen. Während des Studiums und danach war klar, dass sie im EDV-Bereich arbeiten wollte.

### **Ausbildungsverlauf**

Die Ausbildungszeit im HTL-Kolleg beschreibt Frau D. als sehr interessant und motivierend. Besonders spannend blieb ihr die Arbeit mit dem Großrechner in Erinnerung. Auch die vielen praxisnahen Übungen, wie beispielsweise das Schreiben eines Programms für die Eishockey-WM etc., haben sie sehr interessiert.

Auch die positive Gemeinschaft mit den anderen Studierenden und die gute Atmosphäre in der Klasse sind ihr in Erinnerung geblieben.

Dass Freunde und Familie skeptisch waren, ob sie die Ausbildung wirklich durchzieht, hat Frau D. nur noch zusätzlich motiviert.

### **Früherer Beruf**

Frau D. war vor ihrer technischen Ausbildung acht Jahre als Versicherungskauffrau tätig.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau D. ist seit mehreren Jahren im Bereich Projektmanagement/Datenanalyse tätig und hat berufsbegleitend ihren MBA gemacht.

## **Biografie Frau G., Assistentin und Sicherheitsfachkraft in der Gewerkschaft**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau G., 54 Jahre, hat schon als Kind ihr technisches Interesse entdeckt. Ihr Vater war ihr Vorbild, und sie hat immer schon gerne mit Hammer und Nagel gearbeitet und ihrem Vater dabei geholfen, etwas zu reparieren. Ihr wurden auch schon früh technische Aufgaben im Haushalt überlassen, wie beispielsweise das Wechseln der Gasflasche.

### **Schule und Interessen**

Die Lieblingsfächer von Frau G. in der Schule waren Chemie, Mathematik, Geographie und Kunstgeschichte.

### **Berufswahl**

Frau G. hat früh ihr naturwissenschaftliches und technisches Interesse entdeckt und hat sich nach der AHS-Matura für ein HTL-Kolleg in Biotechnologie, Biochemie und Gentechnologie entschieden. Danach hat sie mehrere Jahre als chemische Laborantin gearbeitet. Für sie war es jedoch immer wichtig, mit Menschen Kontakt zu haben, und sie wollte keinesfalls als Technikerin alleine in einem kleinen Kämmerchen vor sich hin arbeiten.

### **Ausbildungsverlauf**

Schon im wirtschaftskundlichen Gymnasium hat Frau G. ihr Interesse an Chemie und Mathematik entdeckt. Besonders die Begegnung mit ihrem Chemielehrer war für sie prägend. Dieser hat ihr Interesse an Chemie geweckt, und sie hat sogar zu Hause chemische Versuche gemacht. Im Unterricht haben sie besonders chemische Zusammenhänge und Formeln interessiert, beispielsweise was bei der Ölgewinnung passiert, wie PVC herzustellen ist etc.

In der Zeit im Kolleg war für sie besonders motivierend, dass sie eine gute Berufsausbildung erhält, mit der sie auch wirklich einen Job bekommt. Der Unterricht war sehr spannend mit abwechseln Frontalunterricht und vielen Übungen im Labor. Besonders gefallen haben ihr die praktischen Übungen im Labor, die auch für die weitere Berufslaufbahn sehr hilfreich waren.

### **Früherer Beruf**

Frau G. war zwölf Jahre Amtsverständige für Abfallwirtschaft und davor 22 Jahre chemische Laborantin und Qualitätssicherungsbeauftragte.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau G. ist derzeit Assistentin und Sicherheitsfachkraft in der Gewerkschaft und sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit.

## **Biografie Frau B., Tischlermeisterin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau B., 51 Jahre, hat sich schon als Kind und Jugendliche für schöne Möbel und deren Gestaltung und Restaurierung interessiert. Sie zeichnete und bastelte gerne und war handwerklich immer geschickt.

### **Schule und Interessen**

Frau B.s Lieblingsfächer in der Schule waren Sprachen, Zeichnen und Musik.

### **Berufswahl**

Frau B. erzählt, dass sie eigentlich keine Wahl hatte und es ihr durch die Familie vorgezeichnet war, Medizin zu studieren. Sie merkte allerdings sehr schnell, dass dies nichts für sie war, und brach das Studium letztendlich ab. Mit 20 beschloss sie dann ihrer eigenen Berufsvorstellung nachzugehen und eine Tischlereibildung zu machen. Dies tat sie gegen den Willen und ohne jede Unterstützung ihrer Eltern.

### **Ausbildungsverlauf**

Das Finden einer Lehrstelle gestaltete sich mühsam. Schließlich fand sie einen Betrieb, der sich bereit erklärte, sie als Lehrling gemeinsam mit dem Sohn des Meisters auszubilden – wenn sie auch die Büroarbeit erledigt. Hier trat Frau B. also ihre Lehre an. Die Ausbildung in diesem großen Betrieb beschreibt Frau B. als sehr gut und vielseitig. Sie hatte sehr nette Kollegen.

Der Wechsel in die so ganz andere Arbeitswelt und auch ein anderes Milieu fällt Frau B. am Anfang schwer («von einer konservativ-gutbürgerlichen Familie zu einem Chef, der gebrüllt hat und vor den Augen der anderen Lehrlinge geohrfeigt hat«).

Weiter erzählt sie, dass sie sich anfangs selbst überschätzt und schnell erfahren habe, dass ihre körperliche Kraft begrenzt ist. Zugleich ist sie auch privat sehr stark eingebunden. Nebenbei arbeitet sie zusätzlich noch als Lektorin für einen Verlag, um Geld zu verdienen.

Frau B. wollte sich dann auch selbstständig machen und belegte daher einen Meisterkurs, der berufsbegleitend war. In der Meisterklasse macht sie das erste Mal Erfahrung mit frauenfeindlichen Bemerkungen seitens der Lehrer und Kollegen. Dies hat sie zwar geärgert, aber nie entmutigt, insbesondere da ihre Kollegen bei der Arbeit sehr nett waren und es dort solche Probleme nicht gab.

### **Früherer Beruf**

Frau B. arbeitete nach Abbruch ihres Studiums in vielen verschiedenen Bereichen. Vor allem als medizinisch-technische Assistentin und als Lektorin verdiente sie ihr Geld.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau B. ist immer noch selbstständig mit ihrer Werkstatt, die sie 1989 eröffnete.

## **Biografie Frau S., Tischlermeisterin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau S., 60 Jahre alt, ist durch ihren Mann in Kontakt mit dem Handwerk gekommen. Dieser besaß eine Tischlerfirma. Sie fand sehr schnell großes Interesse an dem Metier und die beiden entwickelten die Idee, die Firma partnerschaftlich zu führen. Frau S. gefiel der Umgang mit Holz, aber ein ganz besonderer Reiz bestand für sie darin, etwas mit den und für die Kunden zu planen und die Ideen dann umzusetzen.

Durch ihre ständige Berührung mit der Materie wusste sie aber auch recht schnell, dass sie die planerische, kreative Seite des Berufs der handwerklichen Tätigkeit in der Werkstatt vorzieht. Sie sagt, sie wusste, wie schwer und wie schmutzig die Arbeit dort sei.

### **Schule und Interessen**

In der Schule mochte Frau S. besonders Zeichnen und Mathematik, aber auch Handarbeit. Sie erzählt, dass ihr als Kind grundsätzlich handwerkliche bzw. Handarbeitssachen gut gefielen.

### **Berufswahl**

Da Frau S. gut in Mathematik war, legte die Mutter ihr nahe, etwas Kaufmännisches zu lernen und daher folgte Frau S. mit 14 Jahren dem Rat ihrer Mutter und besuchte die Handelsschule. Sie erzählt, dass man zu ihrer Jugendzeit noch gar nicht auf die Idee gekommen sei, als Mädchen auf eine HTL zu gehen.

### **Ausbildungsverlauf**

Frau S. lernte das Handwerk in der Werkstatt ihres Mannes, als sie 20 Jahre alt war. Dieser war auch Berufsschullehrer. Da Frau S. die Matura hatte und schon viele Jahre in der eigenen Werkstatt praktisch tätig gewesen war, konnte sie sich direkt zum Meisterkurs anmelden, den sie mit 37 Jahren auch erfolgreich absolvierte.

Einfach war diese Zeit jedoch nicht für sie, da sie in dieser Phase auch ein Kind zu versorgen hatte und der Besuch der Schule ein Jahr lang täglich relativ lange Fahrzeiten erforderte.

In dieser Zeit war sie sehr an ihren Grenzen und die Motivation und Unterstützung ihres Mannes war ein wichtiger Faktor. Weiter erzählt Frau S., dass sie in der Werkstatt auch durch den sehr erfahrenen Vorarbeiter Unterstützung erhielt, wenn sie Fragen hatte oder etwas noch nicht so hinbekam.

Während dieser Zeit hat sie nie Erfahrung mit Diskriminierung oder Vorurteilen ihr als Frau gegenüber gemacht. Sie sagt, im Gegenteil, dass alle sehr hilfsbereit, höflich und zuvorkommend waren, als sie als einzige Frau die Meistergruppe besuchte.

### **Früherer Beruf**

Frau S. hat die Handelsschule besucht und mit 17 Jahren in einer Bank zu arbeiten begonnen. Dort arbeitete sie auch nach ihrer Heirat. Sie arbeitete dann parallel in der Werkstatt und in der Bank, damit genug Geld da war.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Obwohl Frau S. ihren Beruf sehr mag, ist sie in den letzten Jahren nicht mehr in der Werkstatt tätig gewesen, sondern hat sich auf das Management der Firma konzentriert, da einerseits die Arbeit in der Werkstatt körper-

lich sehr belastend ist, da sie andererseits ohnehin als Chefin gerne die Planungs- und Managementaufgaben übernimmt.

Mit ihrem Werdegang ist sie zufrieden. Sie sagt, dass der Tischlerberuf als dauerhafte Tätigkeit körperlich zu fordernd sei, aber dass er eine sehr gute Basis und ein Karrieresprungbrett in andere Berufsfelder darstelle.

## **Biografie Frau R., Tiefbautechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Den ersten Kontakt zur technischen Tätigkeit hatte Frau R., 22 Jahre, durch ihren Vater, der immer ihr Vorbild war. Dieser hat, wie sie selbst, die HTL besucht und übt einen technischen Beruf aus, was Frau R. immer schon sehr interessiert hat.

### **Schule und Interessen**

Frau R. hatte in der Schule schon großes Interesse an Mathematik und Physik sowie an Werken.

### **Berufswahl**

Nachdem Frau R. von klein auf Interesse an der technischen Tätigkeit ihres Vaters hatte und in der Schule ihre Fähigkeiten in naturwissenschaftlichen und handwerklichen Fächern entdeckt hatte, beschloss sie, nach dem Gymnasium an die HTL zu gehen. Diese hat sie sich am Tag der offenen Tür angesehen, was sie in ihrem Interesse bestätigte. In der HTL hat Frau R. schnell ihr Interesse an der Bautechnik verstärkt, wodurch für sie klar war, dass sie beruflich in die Richtung Hochbau oder Tiefbau gehen möchte.

### **Ausbildungsverlauf**

Die Ausbildung in der HTL beschreibt Frau R. als sehr interessant und motiviert. Besonders gut hat ihr der praxisnahe Unterricht gefallen und dass konkret für den Beruf gelernt wurde. Häufig wurden praxisnahe Fälle im Unterricht aufgegriffen und auch Baustellen besucht. Zusätzlich zum praxisnahen Unterricht hat Frau R. in den Sommerferien auch in verschiedenen Baufirmen gearbeitet.

Nach wie vor hatte sie Interesse an Fächern wie Mathematik oder auch geometrischem Zeichnen. Frau R. mag logische Zusammenhänge und ein konkretes Ergebnis.

Trotz der Begeisterung für die Ausbildung betont Frau R. auch, dass die Ausbildung sehr zeitaufwendig und intensiv war.

### **Studium**

Nach der HTL hat sich Frau R. entschieden, ein Wirtschaftsstudium zu machen, um einen neuen Input zu bekommen. Nach zwei Semestern merkte sie jedoch, dass dieses Studium nicht das Richtige für sie ist und es ihr zu theoretisch ist. Danach hat sie angefangen, einen Job in der Baufirma zu suchen.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau R. ist in einer Baufirma im Bereich Tiefbau als Technikerin tätig.



## Biografie Frau M., Dreherin

### Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten

Frau M., 51 Jahre, probierte mit ihren Geschwistern durchaus schon handwerkliche Tätigkeiten aus. Sie durften mit Werkzeug vom Vater spielen und bauten gemeinsam zum Beispiel eine Spielhütte.

Schlussendlich kam sie aber erst viel später auf die Idee, den Beruf der Dreherin zu erlernen. –Einerseits durch ihre Söhne, die ebenfalls im Metallbereich tätig sind, andererseits hatte sie zuvor jahrelang als angeleitete Hilfskraft in einem metallverarbeitenden Betrieb gearbeitet. Zum einen interessierte sie sich durch ihre Söhne für diese Materie, zum anderen wollte sie nach Jahren in unsicheren Jobs endlich eine solide Ausbildung, die eine größere Jobsicherheit und bessere Vergütung bot.

### Schule und Interessen

Auch wenn Frau M. sich schon in der Schule für Zeichnen, bildnerisches Gestalten und Werken interessierte, war es damals für sie gar nicht denkbar, einen Beruf außerhalb der traditionellen Frauenbereiche zu wählen. Stattdessen besuchte sie die Haushaltsschule. Eine Berufsorientierung fand in der Schule nicht statt. So entschied sich Frau M. als Jugendliche dafür, ihren damaligen Traumberuf Frisörin zu lernen.

### Berufswahl

Die letztendliche Entscheidung, Dreherin zu lernen, kam auch dadurch zustande, dass Frau M. davon fasziniert war, Metall zu formen und zu gestalten. Sie bringt Begeisterung mit für die Materie. Daher kam es für sie zum Beispiel auch nicht infrage, etwas im Elektrobereich zu lernen, wo sie auch durch frühere Hilfsarbeitertätigkeiten schon Erfahrungen gesammelt hatte. Bei ihrer Entscheidung, eine Facharbeiterausbildung zu beginnen, wurde sie sehr von ihren Söhnen und ihrem Mann, aber auch von der Schwiegermutter unterstützt.

### Ausbildungsverlauf

Frau M. hatte zunächst in der Ausbildung größere Selbstzweifel, da ihre Schulzeit schon lange her war und sie ja auch um einiges älter war als die KollegInnen. Da sie aber sehr ehrgeizig und motiviert war und auch die LehrerInnen auf ihre etwas anderen Lernbedürfnisse als Ältere eingingen und sie ermutigten, bestand Frau M. die Ausbildungszeit mit sehr guten Noten. Auch ihre Söhne waren natürlich Ansprechpartner, wenn sie Fragen hatte.

Hinsichtlich Vorurteilen gegenüber Frauen berichtet Frau M., dass die »natürlich« vorkamen, vor allem dass man, wenn man als Frau etwas nicht sofort versteht oder nachfragt, belächelt werde. Sie sagt aber auch, dass sie das nur am Anfang verunsichert habe, da sie dann gesehen habe, dass auch die männlichen Lehrlinge Schwierigkeiten hatten. Dies habe ihr Selbstsicherheit gegeben und sie ermutigt, dass sie nicht weniger verständig sei als die anderen.

Der praktische und der theoretische Unterricht haben sich sehr gut ergänzt. Die Trainer seien gut gewesen und man habe mit ihnen auch einmal einen Kaffee trinken können in den Pausen. Die Atmosphäre beschreibt Frau M. insgesamt als »ganz toll«.

### Früherer Beruf

Frau M. ist gelernte Frisörin, arbeitete dann aber wie erwähnt in verschiedenen anderen Bereichen, sowohl im Gastgewerbe als auch als Hilfsarbeiterin in technischen Betrieben. Hierbei beschäftigte sie sich mit Kabeltechnik, Kabelbäumen für Maschinen und Pkws, Schaltschränken etc.

## **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau M. ist mit ihrer derzeitigen Beschäftigung sehr zufrieden. In dem Betrieb arbeitet sie seit zwei Jahren als einzige Frau in der Produktion.

## **Biografie Frau L., Kfz-Technikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau L., 19 Jahre alt, kam schon als Kind in Berührung mit automechanischen Aktivitäten, als sie bei ihren beiden Onkeln über die Schulter schauen durfte und ein Interesse an der Technik entwickelte. Sie interessierte sich für Autos, Motorräder und Motorsport. Ihre Onkel erklärten und zeigten ihr viel und sie konnte auch selbst mithelfen. Frau L. bezeichnet ihre Onkel auch als ihre Vorbilder.

Daneben hat sie auch ihrem Vater, der in der Landwirtschaft tätig ist, mit den Maschinen geholfen. Auch dieser unterstützt sie bei ihrem Interesse an Technik.

### **Schule und Interessen**

In der Hauptschule waren Frau L.s Lieblingsfächer Deutsch und Englisch, in der Polytechnischen Schule Werken.

In der Polytechnischen Schule erfolgte die Berufsorientierung und Frau L. fühlte sich gerade als eines der wenigen Mädchen gut unterstützt von den LehrerInnen. Im Berufsorientierungsunterricht wurden die Verdienstmöglichkeiten thematisiert und dabei auch auf die Unterschiede von typischen Frauen- und Männerberufen verwiesen. Frau L. betont jedoch, dass dies nicht ausschlaggebend gewesen sei für ihre Entscheidung.

Nach Erfahrungen mit Vorurteilen gefragt, erzählt Frau L., dass es am Anfang in der Schule seitens Schulkollegen dazu gekommen sei, mit der Zeit seien aber Akzeptanz und Normalität eingetreten. Frau L. sagt auch, dass es wichtig sei, sich auf das eigene Ziel – nämlich Kfz-Technikerin zu werden – zu konzentrieren und sich dadurch zu motivieren.

### **Berufswahl**

Bereits in der dritten Klasse der Hauptschule tendiert Frau L. dazu, eine Kfz-technische Ausbildung zu machen, wobei vor allem ihre Mutter nicht begeistert ist. Daraufhin schaut sich Frau L. – nach eigenen Worten – auch »typische Mädchenberufe« an.

Ihre Mutter, die eine Gastwirtschaft führt, möchte die Tochter lieber in einer traditionelleren Tätigkeit sehen und insbesondere in der eigenen Gastwirtschaft. Frau L. weiß aber dadurch, dass sie oft am Wochenende dort ausgeholfen hat, dass dies für sie nicht als Beruf infrage kommt.

Da sie eine polytechnische Schule besucht, wird sie dort sehr in ihren Interessen gefördert, informiert und hat die Möglichkeit, in verschiedene Bereiche und Betriebe hineinzuschnuppern. Dies hat ihr bei der Berufswahlentscheidung sehr geholfen.

### **Ausbildungsverlauf**

Einen Ausbildungsplatz in der Umgebung zu finden war zunächst nicht leicht für Frau L. Da sich ihr Heimatort im ländlichen Raum befindet, gab es nur zwei Betriebe, die für die Jugendliche gut erreichbar gewesen wären.

Dort wurde sie allerdings zunächst mit der oft vorgebrachten Begründung, dass keine Damentoilette im Betrieb vorhanden sei, abgespeist. Daraufhin bewarb sie sich in einem weiter entfernten Betrieb, der sie auch aufnahm. Als dies der andere Betrieb vor Ort mitbekam, war es auf einmal doch möglich, dass Frau L. dort ihre Ausbildung absolvieren konnte: »So ungefähr: Okay, Porsche nimmt sie, dann nehmen wir sie auch«, beschreibt Frau L. ihren Eindruck.

Frau L. erzählt, dass sie während der Ausbildung sehr motiviert war und auch die netten Kollegen dazu beigetragen haben. Sie unterstützten sie sowohl in fachlicher als auch menschlicher Hinsicht. Die gute Arbeitsatmosphäre war für Frau L. ein sehr wichtiges Kriterium, das ihr geholfen hat, die Ausbildung durchzuziehen. Gleichwohl war sie anfangs im eigenen Betrieb mit Sprüchen und Gerede konfrontiert.

Die Verbindung von theoretischem Wissen aus der Berufsschule und den praktische Kenntnissen aus dem Betrieb beurteilt Frau L. als sehr gut.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau L. ist im selben Betrieb beschäftigt und zufrieden mit ihrer Arbeit. Sie erzählt, dass sie viel Anerkennung und Bewunderung bekomme, vor allem von KundInnen.

## **Biografie Frau M., Metallbautechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau M., 24 Jahre alt, durfte ihrem Vater, der Mechaniker ist, schon als kleines Kind beim Werkeln an Autos helfen. Sie erzählt, dass sie die Materie von klein auf interessiert habe. Außerdem sagt sie, dass sie größtenteils mit Burschen aufgewachsen ist und überlegt, ob das nicht auch Grund dafür war, dass sie viel ausprobiert hat und an Autos und Mopeds herumschrauben wollte.

Die Eltern von Frau M. waren »recht offen für alles« und wollten, dass ihre Tochter das tun kann, was ihr Spaß macht, und haben ihr somit die Berufswahl frei überlassen.

### **Schule und Interessen**

In der Hauptschule waren Frau M.s Lieblingsfächer Werken und Englisch, aber auch Physik und Chemie hat sie spannend gefunden, wobei sie betont, dass die letzteren beiden Fächer dann in der HTL erst so richtig interessant wurden.

In der HTL hatte Frau M. im Werkstättenunterricht die Möglichkeit, ihre Interessen zu verfolgen und Verschiedenes auszutesten, zum Beispiel indem sie lernte, mit verschiedenen Werkstoffen zu arbeiten.

### **Berufswahl**

Frau M. erzählt, dass Bildungs- und Berufswahl ein wichtiges Thema an ihrer Hauptschule gewesen sei und man sich viel damit beschäftigte. Es sei wichtig gewesen, dass jede/r SchülerIn das Passende findet. Auch wurde thematisiert, dass technische Berufe auch für Frauen interessant sein können, und gemeinsam eine Berufsmesse für Mädchen besucht. Auf der Messe schaute sich Frau M. »alles, was mit Technik zu tun hatte« an. Die Entscheidung, auf eine HTL zu gehen, war für sie naheliegend.

Bei der Berufswahl entschied sie sich »nach langem Hin und Her« und wurde in ihrer Entscheidung von allen wichtigen Seiten unterstützt.

### **Ausbildungsverlauf**

Während der Ausbildung fühlte sich Frau M. vor allem dadurch motiviert, dass sie immer wieder etwas Neues lernen konnte und es ihr offen stand, vieles auszuprobieren. Sie hatte auch den Wunsch, die Techniken und Tätigkeiten sehr gut zu beherrschen, sodass sie motiviert war, kontinuierlich am Ball zu bleiben und zu lernen.

Bezüglich der Arbeitsatmosphäre erzählt sie, dass es »natürlich eine Umstellung« gewesen sei, in einem Männerberuf zu arbeiten. Sie empfindet dies aber als Bereicherung, weil sie dadurch schlagfertiger und selbstbewusster geworden sei. Sie empfindet dies nicht als Belastung. Ihr Kollegium hat Respekt davor, dass sie als Frau diesen Beruf gewählt hat, und Frau M. fühlt sich in der Behandlung gleichgestellt mit den männlichen Kollegen.

Im sozialen Umfeld erhält sie darüber hinaus sehr viel positives Feedback und Freundinnen sowie Eltern fragen sie interessiert nach ihrem Beruf und ihren Tätigkeiten. Von den Ausbildnern im Betrieb fühlt sich Frau M. unterstützt und wird – wie auch die anderen Lehrlinge – gefördert. Die LehrerInnen in der Berufsschule beurteilt sie als engagiert.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Da der Betrieb, in dem Frau M. ihre Lehre begonnen hatte, in Konkurs ging, wechselte sie im Jahr 2007 in einen anderen Betrieb, bei dem sie auch heute, zwei Jahre nach der Lehrabschlussprüfung, beschäftigt ist.

## **Biografie Frau K., Metallbearbeitungstechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau K., 36 Jahre alt, erzählt, sie habe schon immer Interesse an Metallbearbeitung gehabt. Dies fing schon in ihrer Jugend an, als sie sich für Fahrrad- und Automechanik interessierte.

### **Schule und Interessen**

Frau K. hatte in der Schulzeit sehr vielfältige Interessen. Sie erzählt, dass sie einerseits eine Leidenschaft für Zeichnen, Biologie und Geschichte hatte, andererseits aber auch für Physik und Mathematik. Bei den letzteren Fächern erfuhr sie zwar keinerlei Ermutigung durch ihre LehrerInnen, aber ihr Bruder zeigte ihr sehr viel, wodurch sie sich ihr Interesse erhalten konnte und auch sehr gute Noten hatte. In den Fächern Zeichnen und Geschichte wiederum hatte sie motivierende LehrerInnen.

An der AHS, die Frau K. besuchte, war Berufsorientierung kaum ein Thema. Sie erinnert sich vage daran, eine Berufsmesse besucht zu haben.

### **Berufswahl**

Frau K. begann nach der Matura ein Medizinstudium, das sie aber abbrach. Sie konzentrierte sich dann auf ihre ursprüngliche Begeisterung für die Metallbearbeitung und wollte eine Lehre als Schlosserin beginnen. Hier

fand sie allerdings keine Lehrstelle, wofür sie als Begründung die Tatsache, dass die Betriebe keine Frau wollten, sieht. Als sie dann 23 Jahre alt war, kam dazu, dass sie als zu alt für eine Lehre abgewiesen wurde.

Für Frau K. war eigentlich immer schon klar, dass sie etwas mit Metalltechnik machen möchte. Nachdem ihre erste Lehrstellensuche erfolglos blieb, arbeitete sie jahrelang als Fahrradmechanikerin, ein Beruf, für den es zumindest damals in Österreich keine Ausbildung gab. Als sich 2010 die Chance ergab, beim AMS eine Facharbeiter-Intensivausbildung im Rahmen des FiT-Programms zu absolvieren, nahm Frau K. ihren ursprünglichen Berufswunsch wieder auf.

Allerdings ist sie auch hier einen Kompromiss eingegangen, da sie eigentlich gerne Maschinenbautechnik gelernt hätte, dies aber damals im Rahmen des FiT-Programms nicht möglich gewesen sei. Daher entschied sie sich für eine Ausbildung zur Metallbearbeitungstechnikerin.

### **Ausbildungsverlauf**

Frau K.s Ausbildung ist ihrer Beschreibung nach ein eher mühsamer bis frustrierender Weg gewesen. Durch ihre langjährige praktische Berufserfahrung langweilte sich Frau K. in der Einführungsphase und fühlte sich einerseits unterfordert und andererseits in ihrer Weiterbildung und Entwicklung gehemmt, dadurch dass der Ausbildungsrahmen in dem Förderungsprogramm sehr strikt war und auch in den Betrieben die Möglichkeit, an komplizierteren Maschinen zu üben, nicht gegeben war. Sie kritisiert auch, dass sie beispielsweise Zeichnen mit der Hand lernen sollten, aber stattdessen das in der Praxis verwendete Softwareprogramm nicht gelehrt wurde.

Auch die Konfrontation mit diskriminierenden Sprüchen im Ausbildungsalltag machte die Zeit recht schwer für Frau K. Sie berichtet, dass dies noch mehr von den Ausbildern ausgegangen sei als von Kollegen. Hierzu sagt sie allerdings, dass der »Alltagssexismus« ja überall vorhanden sei, dass er in einer Männerdomäne eben nur stärker zu Tage trete. Die größte Motivation während der Ausbildung war für Frau K., endlich den Abschluss zu haben. Unterstützung und eine Ansprechpartnerin war in der Ausbildung aber auch eine Sozialarbeiterin, die im Rahmen des Programms zur Verfügung stand.

### **Früherer Beruf**

Frau K. hat in eigenen Worten »100 verschiedene Berufe« ausgeübt (vor allem körperliche Tätigkeiten wie zum Beispiel Fahrradmechanik, Bühnenaufbau, Messeaufbau etc.). Eine abgeschlossene Berufsausbildung hat sie als Heilmasseurin, eine Tätigkeit, in der sie auch zwei Jahre hauptberuflich gearbeitet hat.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau K. arbeitete zum Zeitpunkt des Interviews ein Jahr in ihrem derzeitigen Betrieb. Sie erzählt, dass sie dort oft noch immer unterschätzt werde, dass sie genauso stark oder teilweise sogar stärker sei als manche Männer. Nur bei einigen Kollegen habe sie das Gefühl, richtig eingeschätzt und daher als ebenbürtig anerkannt zu werden. Hingegen ist ihre Erfahrung, wenn manchmal auf auswärtigen Baustellen gearbeitet wird, dass dort dann erst einmal »Ausnahmestand« herrsche und ihr vorerst überhaupt nichts zugeutraut werde. Danach seien die anderen Arbeiter aber oftmals »irgendwo auch beeindruckt«.

Frau K. resümiert, dass man als Frau oft doppelt so gut sein müsse, um Anerkennung zu bekommen. In ihrem jetzigen Kollegium sei es aber inzwischen so, dass sie angenommen sei und auch einmal gelobt werde, was ihrer Erfahrung nach aber generell in ihrem Bereich nicht üblich sei unter Männern.

## **Biografie Frau R., Kriminaltechnikerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau R.s Mutter ist Biologielehrerin und war immer das Vorbild von Frau R. Daher hatte Frau R. früh ihr Interesse an der Biologie entdeckt. Das technische Interesse ist dann durch ihr in der Oberstufe entdecktes Interesse an Chemie dazu gekommen.

### **Schule und Interessen**

Frau R. hatte bereits in der Schule großes Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern wie Biologie und Chemie, wobei alles, was mit Mathematik zu tun hatte, nicht so ihrem Interesse entsprach.

### **Berufswahl**

Wie bereits erwähnt, hat Frau R. ihr naturwissenschaftliches Interesse früh entdeckt und sowohl ein naturwissenschaftliches Gymnasium als auch ein naturwissenschaftlichen Kolleg gewählt. Zusätzlich hätte sie auch eine Ausbildung im Bereich Kunstgeschichte und Restauration interessiert, sie hat sich aber für Biochemie entschieden, da es hier bessere Berufsaussichten gibt. Nach mehreren Jahren als chemisch-technische Assistentin hat sie sich dann für den Bereich Kriminaltechnik entschieden. Dass ihr naturwissenschaftliches Interesse an Biologie und Chemie immer technischer geworden ist, hat sich Schritt für Schritt in der Praxis entwickelt.

### **Ausbildungsverlauf**

Frau R. hat das naturwissenschaftliche Gymnasium besucht und hat auch als Wahlpflichtfächer naturwissenschaftliche Fächer gewählt. Sie beschreibt den Unterricht als sehr detailliert, in die Tiefe gehend und spannend. Als besonders interessant sind ihr die chemischen Versuche und das Sezieren in Erinnerung. Zusätzlich hat ihr gefallen, dass der Unterricht sehr praxisbezogen war und sie gelernt haben, Dinge in die Praxis umzusetzen.

Im HTL-Kolleg für Biotechnologie, Biochemie und Gentechnologie war die Ausbildung auch sehr praxisnah. Frau R. betont, dass sie sehr viele Wochenstunden hatten und die Ausbildung sehr anstrengend und intensiv war, weil sie so viel Praxis hatten. Genau diese intensive Praxisausbildung wurde in der Berufswelt allerdings sehr geschätzt. Sie kann sich erinnern, dass sie einen breiten Überblick über verschiedene Methoden und eine gute Basis für das Berufsleben bekommen hat. Zusätzlich hat Frau R. während des Kollegs auch in einem Labor gearbeitet.

In ihrer Tätigkeit als Kriminaltechnikerin hat sie vieles durch Learning by Doing gelernt, wurde intern eingeschult und hatte sehr viele Hospitationen an österreichischen und internationalen forensischen Instituten.

### **Früherer Beruf**

Frau R. hat mehrere Jahre als chemisch-technische Assistentin gearbeitet und war dabei in den Bereichen Forschung und Methodenentwicklung tätig.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau R. ist derzeit als Kriminaltechnikerin tätig. Sie beschreibt ihren Beruf als sehr abwechslungsreich und spannend.



## **Biografie Frau K., Softwareentwicklerin**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau K., 44 Jahre, ist erst spät in Kontakt mit dem technischen Bereich gekommen. Bei ihrer Tätigkeit als Sekretärin in einem technischen Unternehmen hat sie gemerkt, dass sie die technische Tätigkeit der anderen eigentlich mehr interessiert als ihre eigene.

### **Schule und Interessen**

Frau K. hatte im Gymnasium sehr vielfältige Interessen, beispielsweise an Mathematik, Chemie, Biologie und Geographie. Sie war immer sehr gut in Mathematik und hat sich leicht getan, aber es war nie klar, dass sie deshalb in eine technische Richtung gehen würde.

### **Berufswahl**

Frau K. hat nach der Schule ein Psychologiestudium angefangen. Kurz hat sie überlegt, Chemie oder Mathematik zu studieren, hatte aber bei Chemie gehört, dass Frauen in dem Bereich keine beruflichen Chancen hätten, und konnte sich bei Mathematik keine konkreten Berufe vorstellen.

Da sie aus privaten Gründen das Psychologiestudium abgebrochen hat, war sie vorübergehend als Sekretärin im kaufmännischen Bereich tätig. Sie hat in einem Vermessungsbüro gearbeitet, in dem viel technisch gezeichnet wurde. Dabei hat sie festgestellt, dass sie der technische Bereich eigentlich mehr interessiert als ihre eigene derzeitige Tätigkeit.

Daher hat sie beschlossen, eine technische Ausbildung zu machen, und hat zuerst Kurse in diesem Bereich besucht und dann einen Lehrgang an einem HTL-Kolleg für Informatik gewählt.

### **Ausbildungsverlauf**

Die technische Ausbildung in der HTL beschreibt Frau K. als sehr interessant und motivierend. Sie hat sich in der gesamten Ausbildung leicht getan und war immer bei den Besten dabei.

Die Ausbildung hat sie als sehr gut und gewinnbringend erlebt, und sie wurde von den LehrerInnen auch immer gefördert und unterstützt. Sie kann sich an viele spannende praxisnahe Projekte erinnern, die sie programmieren durfte. Während der Ausbildung wurden auch viele Aufgaben zu Hause erledigt, und die Lösungen wurden dann im Lehrgang diskutiert.

### **Früherer Beruf**

Frau K. war nach dem abgebrochenen Psychologiestudium im kaufmännischen Bereich tätig, in dem sie dann ihr technisches Interesse entdeckt hat, weshalb sie in diesen Bereich gewechselt ist. Im technischen Bereich war sie zuerst im Bereich Programmieren und dann in der Softwareentwicklung tätig.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau K. ist als nun seit 15 Jahren als Softwareentwicklerin tätig und sehr zufrieden in ihrem Job. Sie kann den Job auch mit einem Hobby vereinbaren, was für sie sehr wichtig ist.

## **Biografie Frau H., Leiterin technischer Infrastruktur**

### **Erster Kontakt mit technischen/handwerklichen Tätigkeiten**

Frau H., 45 Jahre, hat ihr technisches Interesse durch Zufall in ihrem ersten Job in einem Rechenzentrum entdeckt. In diesem leicht technischen Job hatte sie den ersten Kontakt zum technischen Bereich bekommen und sich dann weiter vertieft.

### **Schule und Interessen**

Frau H. hat eine Höhere Schule für wirtschaftliche Berufe besucht, diese allerdings frühzeitig abgebrochen, da sie gerne arbeiten wollte. Sie hatte sehr vielfältige Interessen, vor allem für Betriebswirtschaft, Biologie, Geschichte und Geographie. Mathematik und Rechnungswesen entsprachen gar nicht ihrem Interesse und sie hat sich in diesen Fächern auch schwer getan.

### **Berufswahl**

Die Berufswahl von Frau H. war von vielen Zufällen geprägt. Eigentlich wollte sie eine Hotelfachschule besuchen, was jedoch auf Widerstand bei den Eltern gestoßen ist. Deshalb ist sie in eine Höhere Schule für wirtschaftliche Berufe gegangen. An dieser hat sie schnell das Interesse verloren und wollte daher zu arbeiten beginnen. Von einer Verwandten hat sie erfahren, dass ein Job in einem Rechenzentrum eines großen Unternehmens frei ist, und für diesen hat sie sich dann beworben. Dabei handelte es sich um einen leicht technischen Job, der durch das Interesse und die Entwicklung von Frau H. zu einem immer technischeren Beruf wurde.

### **Ausbildungsverlauf**

Frau H. hat sich das technische Know-how größtenteils in ihrem Job durch Learning by Doing beigebracht. Zusätzlich waren ihre Kolleginnen eine große Unterstützung und haben ihr dabei geholfen. Ihr anfangs leicht technischer Job hat ihr Interesse und ihre Neugierde geweckt, und sie hat sich immer mehr in den technischen Bereich eingearbeitet, selbstständig Neuerungen entwickelt und dadurch einen immer technischeren Job im Unternehmen übernommen.

### **Früherer Beruf**

Frau H. war immer im selben Unternehmen tätig, allerdings nicht immer im selben Bereich. Ihr erster Job war nur leicht technisch, sie hat sich jedoch immer mehr zu technischeren Berufen hingearbeitet bis hin zur technischen Leitung von Auftragsmanagement und Benutzerverwaltung.

### **Derzeitige Beschäftigung und Zufriedenheit**

Frau H. ist derzeit Leiterin der technischen Infrastruktur und sehr zufrieden in ihrem Bereich. Sie leitet dabei ein Team von acht MitarbeiterInnen und findet immer wieder neue spannende Herausforderungen für sich.

## 6 Einige Beispiele für Projekte und Initiativen

Verschiedene Initiativen in Österreich bemühen sich aktiv darum, mehr Mädchen und Frauen in nicht-traditionelle, das heißt vor allem technische und handwerkliche Berufe, zu bringen.

### **FiT und young FiT – Frauen in Handwerk und Technik**

Das vom AMS geführte Programm bietet ein umfassendes Beratungs- und Begleitungsangebot für Mädchen und Frauen. Durch Berufsorientierungskurse, technische Vorqualifizierung (Basisbildung), Finanzierung der Ausbildung, Beratung, Kinderbetreuung sowie Lernunterstützung wird versucht, den Weg in einen nicht-traditionellen Beruf zu ebnen. Hierbei können Facharbeiter-Intensivausbildungen, schulische Ausbildungen mit technischem Schwerpunkt sowie technische FH-Studiengänge und Ausbildungen an technischen Kollegs über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gefördert werden. [www.ams.at/sfa/14090.html](http://www.ams.at/sfa/14090.html)

### **FEMtech Frauen in Forschung und Technologie (Förderinitiative) (BMvit)**

FEMtech richtet sich an Forscherinnen, an Führungskräfte und Personalverantwortliche in der industriellen Forschung, aber auch an erfahrene Forscherinnen aus dem akademischen Umfeld sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums. [www.femtech.at](http://www.femtech.at)

### **fForte – Frauen in Forschung und Technik**

fForte ist eine ministerienübergreifende Initiative, die 2002 ins Leben gerufen wurde, um das wissenschaftliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik bei Frauen zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Das Projekt wendet sich an Schülerinnen im Alter von 10 bis 18 Jahren (fForte Schule), Studentinnen (fForte-academic) und Naturwissenschaftlerinnen (w-fForte) in der Forschung, im Management und als Selbstständige. [www.fforte.at](http://www.fforte.at)

### **TechWoman**

TechWoman ist ein Dachverband, der nationale und internationale Projekte zur Förderung von Frauen in der Technik bündelt. Er setzt Akzente, um sowohl die Anzahl als auch die Situation von Frauen in technischen Berufen zu verbessern. Der Verband entwickelt Programme, die Mädchen und Frauen neue Job- und Karrierechancen in technischen Berufen eröffnen. Er zeigt auf, dass Technik Spaß machen kann und dass weibliche Kreativität gefragt ist. [www.techwomen.at](http://www.techwomen.at)

### **Sprungbrett für Mädchen**

Sprungbrett besteht seit 1987 und bietet Einzelberatung und Workshops für Mädchen bis 18 Jahre zu Lehrausbildungen im handwerklich-technischen Bereich mit Erprobungsmöglichkeit in einer Mädchenwerkstatt, Informationsabende zur Berufsorientierung, Fähigkeitencheck, Ausbildungsbegleitung für Lehrmädchen, Selbstverteidigungskurse sowie Beratung in allen Fragen zu Körper und Sexualität. [www.sprungbrett.or.at](http://www.sprungbrett.or.at)

### **Jobs4girls**

Jobs4girls ist eine Website für Mädchen und junge Frauen in der Berufsorientierungsphase. In der Datenbank sind Biographien von Frauen mit unterschiedlichsten Berufs- und Bildungswegen aufrufbar, wobei der Schwerpunkt auf nicht-traditionelle Berufe von Frauen gelegt wird. [www.jobs4girls.at](http://www.jobs4girls.at)

### **HTL4girls (Website NÖ)**

HTL-4-girls! unterstützt Mädchen in HTL und solche, die den Besuch einer HTL in Betracht ziehen. Da Mädchen mehr Schwierigkeiten haben, ein Praktikum in Betrieben im Bereich traditioneller Männerbranchen zu finden, ist ein zentraler Bestandteil des Projekts HTL-4-girls die Vermittlung eines Berufspraktikums für Mädchen, das auch oft eine Chance auf eine spätere Anstellung im Unternehmen mit sich bringt. Das NÖ Frauenreferat unterstützt nicht nur Mädchen auf ihrem Weg der technischen Ausbildung, sondern auch LehrerInnen, Unternehmen und Eltern (»Girls Scout« und »Tech-Datings«). Es handelt sich um eine Weiterentwicklung des Projektes NOEL (2003–2005), die seit 2007 fortgesetzt wird.

[www.htl4girls.at](http://www.htl4girls.at)

### **Girls' Day Österreich**

Der Girls' Day besteht seit 2001 und soll Mädchen die Gelegenheit geben, die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten kennenzulernen und so das Spektrum der Berufswahl zu erweitern – auch jenseits traditioneller Rollenbilder. Die Mädchen erfahren aber nicht nur theoretisch – im Gespräch mit Expertinnen und Experten – von neuen Berufsmöglichkeiten, sondern haben am Girls' Day auch die Chance, selbst aktiv zu werden: Sie werden in den Arbeitsalltag eingebunden, dürfen viele Dinge ausprobieren und stärken so ihr Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

[www.bka.gv.at/site/5561/default.aspx](http://www.bka.gv.at/site/5561/default.aspx)

### **JOBLAB**

Interaktives Computerprogramm, das insbesondere Mädchen die Möglichkeit bietet, sich mit neuen, weitgehend unbekanntem Berufsfeldern, einer gezielten Berufs- und Lebensplanung zu beschäftigen. JOBLAB gibt es seit 2001.

[www.joblab.de](http://www.joblab.de)

### **mut! Mädchen und Technik**

Die Hauptschwerpunkte des Projekts (2002–2004 und 2004–2006) lagen im Bereich der Berufsorientierung an den Hauptschulen, Polytechnischen Schulen, HTL sowie im Bereich Kindergartenpädagogik und Elternarbeit. Einen zentralen Ansatzpunkt in der zweiten Laufzeit bildete die Sensibilisierung und Fortbildung von wichtigen MultiplikatorInnen, insbesondere von LehrerInnen und Eltern im Bereich »Geschlechtssensible Pädagogik und Mädchenförderung«. Im Rahmen des Projekts mut! entstanden zahlreiche Materialien, die im mut!-Büro bestellt werden können, zum Beispiel »Die Top 10 der mutligen Mädchenförderung«, Methoden und Projektdokumentation zur Technikmotivation von Mädchen. [www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/mut\\_2006.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/mut_2006.xml)

### **Technik-Rallye für Mädchen**

Die Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS Österreich veranstalten immer wieder Technik-Rallyes für Mädchen. Diese Veranstaltungen richten sich an Mädchen, die vor ihrer Berufswahl stehen. Ziel ist, das Interesse der Mädchen für technisch-handwerkliche Berufe zu wecken. Pro Veranstaltung werden drei BIZ-Technikrallyes mit je 15 Mädchen durchgeführt. Die Teilnehmerinnen werden von Facharbeiterinnen betreut und angeleitet.

[www.iab.at/unser-angebot/biz-technik-rallye-fuer-maedchen](http://www.iab.at/unser-angebot/biz-technik-rallye-fuer-maedchen)

### **Frauenstiftung Steyr**

Ziele der Frauenstiftung sind u. a. die Förderung praxisnaher und bedarfsorientierter Ausbildungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, die Schaffung neuer Möglichkeiten für Frauen in Berufsfeldern, die von der regionalen Wirtschaft nachgefragt werden, die Höherqualifizierung und Erschließung »nicht-traditioneller« Berufsfelder für Frauen sowie die Förderung der Chancengleichheit. Sie besteht seit 1991.

[www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)

### **QualiLeo**

Das Projekt der Implacement-Stiftung der steirischen Zentren für Ausbildungsmanagement bietet eine regional (Steiermark) orientierte Beratung und Unterstützung von Frauen mit Interesse an einer beruflichen Aus- und Weiterbildung. Gemeinsam mit UnternehmerInnen und Ausbildungsinteressierten werden Ausbildungen entwickelt und der Zugang zu Branchen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, gefördert. [www.zam-stiftung.at/index.php?id=28](http://www.zam-stiftung.at/index.php?id=28)

### **Die Technik ist weiblich**

Die Website des Fachhochschul-Campus Wien sensibilisiert durch diverse Angebote zur Vernetzung, Berufsorientierung und Information AHS- und BHS-Schülerinnen für die Möglichkeiten einer naturwissenschaftlichen oder technischen Karriere. Die Informationen werden praxisorientiert, gendersensibel und im gesamtgesellschaftlichen Kontext angeboten. Das Projekt wurde von 2005 bis 2007 geführt. [www.fh-campuswien.ac.at/service\\_einrichtungen/gender\\_\\_\\_diversity\\_management/projekte/die\\_technik\\_ist\\_weiblich\\_\\_\\_pilotprojekt/](http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/gender___diversity_management/projekte/die_technik_ist_weiblich___pilotprojekt/)

Aktivitäten, die aus dem Projekt entstanden und fortgeführt werden, sind auf der folgenden Website zusammengestellt. [www.fh-campuswien.ac.at/service\\_einrichtungen/gender\\_\\_\\_diversity\\_management/aktivitaeten/](http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/gender___diversity_management/aktivitaeten/)

### **Wiener Töchterttag (Frauenbüro der Stadt Wien)**

»Die Eltern in die Arbeit begleiten, Jobs ausprobieren, Spaß haben ...« – Diese Möglichkeit haben Mädchen im Alter von 11 bis 16 Jahren alljährlich an einem Tag im Frühjahr in Unternehmen, die sich am Töchterttag beteiligen. [www.toechterttag.at](http://www.toechterttag.at)

## 7 Glossar

### **Ambivalent**

Etwas ist zwiespältig, doppelwertig, mehrdeutig bzw. vielfältig.

### **Berufswahl**

Bezeichnung für den Prozess, in dem sich das Individuum für ein Berufsfeld entscheidet, für die zugehörigen Positionen qualifiziert und oft mehrfach im Arbeitsleben um eine dieser Positionen bewirbt. Die Berufswahl wird in Abhängigkeit von der individuellen Neigung und Eignung getroffen.

### **Berufsorientierung**

Berufliche Orientierung ist der Vorgang, in dem berufliche Alternativen vor dem Hintergrund eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Präferenzen abgewogen werden und im Rahmen der gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten die Entscheidung für einen Beruf getroffen wird. Berufsorientierung ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein Prozess des Abwägens verschiedener Berufe, der über Jahre geht.

### **Berufsspektrum**

Eine gewisse Menge von Berufen, die denkbar bzw. vorstellbar sind.

### **Chancengleichheit**

Das Recht auf gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen.

### **Doing Gender**

Bezeichnet die Handlungen, mit denen jemand die eigene Geschlechterzugehörigkeit vorführt. Der Begriff macht darauf aufmerksam, dass es nicht genügt, die primären (meist unsichtbaren) Geschlechtsmerkmale zu besitzen, um als Frau, Mann oder auch etwas Drittes auftreten zu können.

### **Didaktik**

Die Theorie und Praxis des Lernens und Lehrens.

### **Gender**

Gender (das soziale Geschlecht) wird in der Geschlechterforschung dem Begriff »sex« als vermeintlich biologisches Geschlecht entgegengestellt und verweist darauf, dass Geschlechteridentitäten wie Weiblichkeit und Männlichkeit nicht angeboren sind.

### **Gendergerecht / Gendersensibel**

Gendergerecht und gendersensibel beziehen sich darauf, dass allen Geschlechtern gleich entsprochen werden muss und niemand aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden soll. Zusätzlich soll kritisch reflektiert werden, wie das soziale Geschlecht konstruiert wird, und versucht werden, damit einhergehende Zuschreibungen aufzubrechen.



**Geschlechterrolle**

Die sozialen Verhaltenserwartungen an Frauen und Männer und die entsprechenden Verhaltensmuster.

**Geschlechterstereotyp**

Eine fest gefügte, für lange Zeit gleich bleibende, durch neue Erfahrungen kaum veränderte, meist positiv oder negativ gefärbte Vorstellung von Frauen und Männern.

**Interessen**

Interessen sind die Absichten und Ziele einer Person bzw. die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein »Objekt« (z.B. Berufsfeld), dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

**Kompetenzen**

Der Kompetenzbegriff umfasst eine Gesamtheit von Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche oft auf bestimmte Anforderungen bezogen werden (z.B. Führungskompetenzen, Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen etc.), wie beispielsweise auf einen bestimmten Beruf/ eine gewisse berufliche Position.

**Milieu**

Das Milieu bezeichnet die Gesamtheit der spezifischen Lebensumstände, die Personen oder Gruppen miteinander teilen. Das Milieu ist dabei als eine feinkörnige Differenzierung der Sozialstruktur zu verstehen, die unterhalb des Aggregationsniveaus von Schichten anzusiedeln ist.

**MINT-Fächer**

Sammelbegriff für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

**Normen**

Normen stellen jene in einer Gesellschaft, einer Gesellschaftsgruppe oder für bestimmte Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verbindlich festgelegten Regeln dar.

**Peers**

Bezugsgruppe von Personen mit ähnlichem Alter und freundschaftlichem Verhältnis.

**Ressourcen**

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel zu erreichen bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

**Role Model / Rollenmodell**

Das Verhalten eines Rollenmodells wird unbewusst nachgeahmt. Vor allem Personen aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld fungieren als Rollenmodell. In vielen Fragen sind Mitglieder des eigenen Geschlechts oft automatisch die Bezugsgruppe. Durch Role Models werden neue Verhaltensweisen angenommen, aber auch bereits vorhandenes Verhalten ent- oder gehemmt. Gerade die Nähe und eine gute Beziehung zur beobachtenden

Person machen Role Models so einflussreich. (Im Gegensatz dazu werden Vorbilder oder Idole bewusst nachgeahmt und sind zumeist nicht aus dem greifbaren Umfeld.)

### **Rollenbilder**

Die soziale Rolle ist ein Grundbegriff der Soziologie und bezeichnet die Summe der Erwartungen und Ansprüche, die HandlungspartnerInnen an das Verhalten und das Erscheinungsbild ihres Gegenübers haben. Rollenbilder sind das Bündel dieser Erwartungen, die an bestimmte Personengruppen gerichtet sind, wie zum Beispiel an Frauen oder Männer bzw. an eine bestimmte Berufsgruppe.

### **Sozialisation**

Sozialisation ist die Bezeichnung für den Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingegliedert wird, indem es die in der Gruppe geltenden Normen, die zur Erfüllung dieser Normen erforderlichen Fähigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte erlernt und in sich aufnimmt. Wenn der Aneignungsprozess so weit geht, dass das Individuum die betreffenden Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster als selbstverständlich wahrnimmt, sind diese internalisiert worden.

### **Werte / Wertesystem**

Das Wertesystem ist die Menge der Werte einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, die hierarchisch und strukturiert geordnet ist (Wertehierarchie). Diese Werte sind wechselseitig miteinander verbunden. Das individuelle Wertesystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation (der »Vergesellschaftung«) einer Person gebildet. Wertesysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen (Werteorientierung).

## 8 Erweitertes Literaturverzeichnis

- Adamy, Wilhelm / Klaus-Schelletter, Sabrina (2013): Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik. Berlin. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Arztmann, Doris / Kahlhammer, Elisa / Rabl Christine (u. a.) (2011): »Ich glaub', sie wissen halt, dass wir Mädchen sind.« Eine Studie zu Erfahrungen von weiblichen Lehrlingen in Handwerk und Technik und zur Qualität ihrer Lehrausbildung – erhoben im Rahmen des amaZone Awards. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Frauenabteilung und Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger, Barbara (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Band I der Studie »Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt«. Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger, Barbara (2004): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. AMS report 38. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, Nadja / Willsberger, Barbara (2005): Geschlechtsspezifische Berufswahl und Arbeitsmarktsegregation. Wien.
- Bergmann, Nadja / Willsberger, Barbara (2005): Fördernde Faktoren für eine nicht-traditionelle bzw. erweiterte Berufswahl – Fokus auf eine geschlechtssensible Berufsorientierung. In: Steiner, Karin / Sturm, René (Hg.): Qual der Wahl im Info-Dschungel. AMS report 42. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (2010): »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. AMS report 77. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (2010): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XII: »Ich wollte die Chance zur Ausbildung nutzen, um nicht ein Leben lang Hilfsarbeit zu machen«. AMS report 74. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- BMUKK (Hg.): Schulstatistik 1981/82.
- BMUKK (Hg.): Schulstatistik 1991/91.
- BMUKK (Hg.): Schulstatistik 2001/02.
- BMUKK (Hg.): Schulstatistik 2011/12.
- BMUKK (o. J.): Lehrplan verbindliche Übung Berufsorientierung (AHS). [www.bmukk.gv.at/medienpool/794/ahs19.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/794/ahs19.pdf) [15.10.2013].
- BMUKK (2009): Berufsorientierung (BO). [www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/berufsorientierung.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/berufsorientierung.xml) [15.10.2013].
- BMUKK (2012a): Die Neue Mittelschule. Gesetzesentwurf und Lehrplanverordnung. Wien.
- BMUKK (2012b): Zahlenspiegel. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich. Wien.
- Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Hg.): Lehrlingsstatistik 1970.
- Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Hg.): Lehrlingsstatistik 1972.
- Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Hg.): Lehrlingsstatistik 1980.

- Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Hg.): Lehrlingsstatistik 1982.
- Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Hg.): Lehrlingsstatistik 1990.
- Czollek, Lea Carola/Perko, Grudrun (2008): Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Schriftenreihe Gender Mainstreaming und Diversity Management. Band 1. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Dichatschek, Günter (2003): Berufswahl heute – Schulische Berufsorientierung von Mädchen. In: *ibw-Mitteilungen*, Oktober 2003. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – *ibw*. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Erharter, Dorothea/Bali, Susi (2012): Einflussfaktoren in Mädchen-in-die-Technik-Workshops. Auf Basis einer Gesamtevaluation 6 Jahre Roberta. ZIMD – Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Europäische Kommission (2005): Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Kommission der Europäischen Gemeinschaft. Brüssel. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Freitag, Daniela/Thaler, Anita/Hofstätter, Birgit (2011): Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen. Ergebnisse der ersten Erhebungsphase. AMS info 184. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Fuchs, Judith/Maschewsky, Kris/Maschewsky-Schneider, Ulrike (2002): Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung. Berlin. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Janshoff, Brigitte/Czollek, Leah Carola/Kaschuba, Gerrit u. a. (2010): Dokumentation der Tagung des Mädchenzentrums Klagenfurt »Kreuzungen – Umleitungen – Sackgassen: Diversity, Gender und Chancengleichheit als Querschnittsthemen in der Berufsorientierung und Bildungsinformation von Mädchen und Jungen«. Mädchenzentrum Klagenfurt. Klagenfurt. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Hellmer, Silvia (2007): Leitfaden für gendersensible Didaktik. Grundlagen der Gendersensiblen Lehre. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, Regina (2013): Frauen in technischen Ausbildungen in Malaysia. AMS report 90. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Hartl, Christian/Fritz, Christian (2011): Evaluierung der AMS Technik-Rallye für Mädchen. Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich. Linz. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Kreimer, Margareta (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus: Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation. Peter Lang. Frankfurt am Main.
- Löfström, Asa (2004): Geschlechtsspezifische berufliche Segregation und ihre Folgen. Vortrag beim 25. CEIES-Seminar: Geschlechtsspezifische Statistiken – Geschlechtsspezifische berufliche Segregation: Ausmaß, Ursachen und Folgen.
- Maihofer, Andrea (2012): Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Zwischenbericht zu Händen des Schweizer Nationalfonds. Eine Mixed-Methods-Studie. Basel.
- Maurer, Martina/Benedikter, Elisabeth (2013): Gleichstellungsbericht – Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 2012. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Mörth, Anita P. (2010): Handlungsvorschläge für einen nicht-binären Umgang mit Geschlecht. In: Mörth, Anita P./Hey, Barbara (Hg.): *Geschlecht und Didaktik*. Graz. Seite 61–70. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

- Mosberger, Brigitte / Schneeweiß, Sandra / Steiner, Karin (2012): Praxishandbuch: Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »Methodenhandbücher« bzw. »E-Library«.
- Mosberger, Brigitte / Steiner, Karin u. a. (2013): Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »Methodenhandbücher« bzw. »E-Library«.
- Müller, Hilda (2010): Der Einfluss von Vorbildern auf die Berufswahl. Wie prägen Vorbilder junge Frauen und Männer bei der Berufswahlorientierung in Bezug auf technische Berufe? Siegen. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Pimminger, Irene (2012): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Agentur für Gleichstellung im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin. Aktualisierte Fassung der Ursprungsversion aus dem Jahr 2010. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Putz, Sabine / Sturm, René (Hg.) (2013): AMS report 94/95: Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung. Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Schacherl, Ingrid / Holzinger, Florian / Reidl, Sybille (2009): Frauen in Forschung und Technologie: Argumente und wie die Fakten dazu aussehen. FEMtech – Argumentarium. Wien / Graz. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Scheucher, Waltraud (2012): »In der Welt bis du was Anderes ...« Eine empirische Untersuchung über Frauen in männerdominierten Lehrberufen. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades eines Master of Arts der Studienrichtung Interdisziplinäre Geschlechterstudien an der Karl-Franzens-Universität Graz. Graz. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Schiffbänker, Helene / Reidl, Sybille (2009): Frauenkarrieren in F&E. Erfahrungen von aktiven und ausgestiegenen (Drop-outs) Forscherinnen und Technikerinnen in der industriellen und außeruniversitären Forschung. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie – bmvit. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Seiter, Josef / Paulitz, Tanja / Jakob, Astrid / Schneider, Claudia / Egger, Eva / Putz, Sabine u. a. (2007): Technik – weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft. Reihe: schulheft 128, 32. Jahrgang 2007. StudienVerlag. Innsbruck / Wien / Bozen. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Solga, Heike / Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Discussion Paper SP I 2009-502. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Sozialinfo – Wörterbuch der Sozialpolitik. [www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=544](http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=544) [15.10.2013].
- Statistik Austria (2013): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2012.
- Statistik Austria (Hg.): Belegte Studien erstmalig in Österreich immatrikulierter ordentlicher Studierender an öffentlichen Universitäten ab 1998.
- Statistik Austria (Hg.): Studierende an Fachhochschul-Studiengängen ab 1994.
- Steiner, Karin / Kerler, Monira / Schneeweiß, Sandra (2012): Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche. Anforderungen im Wirkungsbereich von Pädagogischen Hochschulen und AMS. AMS Report 88. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Sylter Runde (2004): Technik soll begeistern! Wie können wir unsere Kinder aus der Reserve holen? Memorandum der Sylter Runde. Sylt. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

- Szalai, Elke / Tanzberger, Renate u. a. (2006): Gender Technik Impulse – Mädchen an der HTL. Österreichweite Fachtagung zum Thema Mädchen an der HTL. 5. April 2006, Brunauer-Zentrum Salzburg, veranstaltet vom Projekt mut! – Mädchen und Technik. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library.
- Tanzberger, Renate (2013): Wie könnte ein geschlechtssensibler Mathematikunterricht aussehen? Unveröffentlichtes Manuskript.
- Thaler, Anita / Freitag, Daniela / Hofstätter, Birgit (2012): Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen. Gesamtbericht zur Wirkungsevaluation. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library.
- Thaler, Anita / Hofstätter, Birgit (2012): Effekte der ZIT FemPower Maßnahmen auf die Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung. ZIT FemPower Studie 2012. ZIT – Die Technologieagentur der Stadt Wien GmbH. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Lehrlingsstatistik 1992.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Lehrlingsstatistik 2000.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Lehrlingsstatistik 2010.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Lehrlingsstatistik 2012.



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick über die Einflussfaktoren .....	6
Abbildung 2: Frauenanteil in Maturaklassen an gewerblich-technischen BHS (inkl. Tourismus und Mode) .....	30
Abbildung 3: Frauenanteil an Fachhochschulen – Bereich Technik .....	31
Abbildung 4: Frauenanteil an Öffentliche Universitäten – Mathematisch-naturwissenschaftliche Studien .....	31
Abbildung 5: Die zehn häufigsten Lehrberufe in Prozent – Mädchen .....	32
Abbildung 5: Die zehn häufigsten Lehrberufe in Prozent – Burschen .....	33

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mädchen an gewerblich-technischen BMS i.e.S. ....	29
Tabelle 2: Mädchen an HTL i.e.S. ....	29
Tabelle 3: Beteiligung von Frauen an technisch-naturwissenschaftlichen Lehrgängen in unterschiedlichen Schultypen 2011/12 in Österreich .....	31
Tabelle 4: Anteil von Frauen in von Männern häufig gewählten Lehrberufen 1970–2012 .....	34

# Anhang

## AMS info 184

Daniela Freitag, Anita Thaler, Birgit Hofstätter

### Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen Ergebnisse der ersten Erhebungsphase

#### 1. Einleitung

Die vorliegende sozialwissenschaftliche Begleitevaluation des österreichweit einzigartigen Pilotprojektes einer Technikausbildung für Frauen wurde von einem Forscherinnenteam des IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Graz; [www.ifz.tugraz.at](http://www.ifz.tugraz.at)) zwei Jahre lang (Oktober 2008 bis Juni 2010) parallel zum ersten Jahrgang des HTL-Kollegs für Frauen durchgeführt. An dieser monoedukativ geführten Ausbildung zur HTL-Ingenieurin im Bereich »Maschinenbau und Anlagentechnik« an der BULME Graz-Gösting wirken verschiedenste Organisationen mit, nämlich die Schule (BULME Graz), an der das HTL-Kolleg für Frauen implementiert wurde, die Begleitinstitution nowa mit Schwerpunkt auf Weiterbildungen für Frauen, das Arbeitsmarktservice Steiermark, das den Teilnehmerinnen durch die so genannte »Deckung des Lebensunterhaltes« die Weiterbildung finanziell ermöglicht, das Arbeitsmarktservice Österreich, das die Prozessevaluationsstudie finanziert und das Österreichische Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, das das HTL-Kolleg schulseitig gemeinsam mit Mitteln der EU finanziert. Entsprechend verschieden sind auch die Interessen und die Erwartungen an diese Ausbildung.

Bereits die Beispiele deutscher Frauen-Technikstudiengänge zeigen, dass Frauen – genauer gesagt: weibliche Nicht-Technik-Studierende – als neue Zielgruppe für Technikausbildungen erreicht werden konnten. So wurde erhoben, dass einige Studentinnen dieser Frauenstudiengänge im herkömmlichen Bildungssystem nicht Technik studieren würden (vgl. Schleier 2009). Für monoedukative Ausbildungen spricht zusätzlich, dass diese gerade in vergeschlechtlicht sozialisierten Feldern, wie die Technik eines ist (vgl. Thaler 2006), dabei helfen sollen, das Lernen abseits von Geschlechterhierarchien zu unterstützen. So paradox es klingen mag, aber gerade in Naturwissenschaften und Technik könnte – so die These hinter monoedukativen Technikausbildungen – die Trennung der Geschlechter schlussendlich zu einer größeren Geschlechtergerechtigkeit beitragen (vgl. Wetterer 2003, Hofstätter 2009).

Die konsequente Begleit- und Wirkungsevaluation des HTL-Kollegs sollte zum einen dabei helfen, kontinuierlich Rückmeldungen über den Status der Ausbildung zu liefern, und zum anderen die Ausbildung in ihrer Gesamtheit an den Erwartungen zu messen, also zu evaluieren. Im Forschungsinteresse liegt daher die Erhebung der Motive, Erwartungen, Erfahrungen und Einschätzungen der an der Ausbildung beteiligten Akteursgruppen, aber auch die Analyse der konkreten Bedingungen mit denen sich die Teilnehmerinnen dieses Technik-Kollegs auseinandersetzen müssen. In einer zweiten Erhebungsphase im Herbst 2011 findet eine Analyse der erfolgten Transferphase zwischen der Ausbildung und der laufenden Beschäftigungssituation der Absolventinnen statt. Zur Zielgruppe des HTL-Kollegs gehören arbeitssuchende Frauen ab 22 Jahren mit einem Abschluss einer Allgemein- oder Berufsbildenden Höheren Schule (AHS bzw. BHS) bzw. einer Berufsreifeprüfung, die sich im 2. Bildungsweg zu HTL-Ingenieurinnen im Bereich »Maschinenbau und Anlagentechnik« weiterbilden wollen. Das monoedukative HTL-Kolleg (2008–2010) wurde im ersten Jahrgang von 29 Teilnehmerinnen zwischen 20 und 47 Jahren mit unterschiedlichsten Biographien und Vorerfahrungen begonnen.

Der erste Gesamtbericht zur Begleitevaluation beinhaltet sowohl Erfolgsfaktoren als auch Stolpersteine des Modellprojektes, bis hin zu Empfehlungen für andere ähnliche postsekundäre bzw. an Technischen Hochschulen weiterführende monoedukative Bildungsmaßnahmen.

## 2. Methodische Vorgehensweise der Begleitevaluation

Die Begleitevaluation entspricht weniger einer »klassischen« Evaluation, da es sich einerseits um keine ausschließlich quantitativ angelegte Vorher-Nachher-Effizienzmessung handelt und zum anderen sich die vorliegende Prozessevaluation als sozialwissenschaftliche Begleitforschung versteht (vgl. Hofstätter et al. 2010). Der Forschungsprozess orientiert sich dabei am exemplarischen Fall der Evaluation des ersten deutschen Frauenstudienganges »Wirtschaftsingenieurwesen« in Wilhelmshaven (vgl. Knapp & Gransee 2003, Gransee 2003). Darüber hinaus wird ein Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Verfahren eingesetzt. Damit kann erstens die Bereitschaft der Beteiligten für ein mehrstufiges Evaluationsverfahren erhöht werden, zweitens kann für verschiedene Fragestellungen jeweils die bestmögliche Aussagekraft erzielt werden. Im vorliegenden Fall der Prozessevaluation wurde darüber hinaus dem Prinzip der Triangulation eine zentrale Bedeutung zugemessen. So wurde eine Triangulation der Methoden und Analyse bzw. auch der Forscherinnen angewandt (vgl. Griese 2005). Zu den Erhebungsinstrumenten der Begleitevaluierung zählten Gruppendiskussionen mit VertreterInnen relevanter Stakeholder und mit Teilnehmerinnen, Interviews mit Aussteigerinnen, verantwortlichen Personen aus relevanten Unternehmen sowie VertreterInnen der beteiligten Organisationseinheiten, teilnehmende Beobachtungen, Vorher-Nachher-Befragungen der Teilnehmerinnen und Lehrenden sowie die Reflexion des Forschungsprozesses selbst, die eine vollständige Dokumentation der Erhebungsschritte in Forschungstagebüchern und Gedächtnisprotokollen umfasst (vgl. Steinke 2003).

## 3. Ergebnisse und Diskussion der Resultate der ersten Erhebungsphase

Unmittelbar zu Beginn der Ausbildungsmaßnahme waren sich sowohl Teilnehmerinnen als auch das Arbeitsmarktservice einig, dass der Erfolg des HTL-Kollegs an einer möglichst hohen Absolventinnenquote ablesbar wäre. Nach Abschluss der Ausbildung könnte man demnach zur Beurteilung des Erfolges der Bildungsmaßnahme die Zahl der Absolventinnen anführen: 15 von anfänglich 29 Teilnehmerinnen schlossen das HTL-Kolleg für Frauen erfolgreich ab; das entspricht einem relativen Anteil von 51,7 Prozent. Darüber hinaus gibt es aber auch andere Sichtweisen zur Beurteilung der Ausbildung – zunächst aber noch ein paar Zahlen: Vier Monate nach Abschluss des Kollegs hatten neun dieser 15 Absolventinnen eine Beschäftigung im Technikbereich; das entspricht einem relativen Anteil von 60 Prozent. Und obwohl zugleich 14 Frauen das Kolleg verlassen haben, wird diese Situation in der schriftlichen Befragung der Lehrenden bzw. in informellen Gesprächen mit VertreterInnen der Schule als gewöhnliche Abbruchquote dargestellt. Darüber hinaus stellte es sich in der Begleitstudie jedoch als zentral heraus, auf Stolpersteine bzw. erfolgsfördernde Aspekte hinzuweisen, die im Wesentlichen zum Nicht-Abschluss bzw. Abschluss der Ausbildung beitragen. Gerade der gewählte Ansatz der prozessbegleitenden Evaluation, verbunden mit Feedbackschleifen zwischen den Forscherinnen und den beteiligten Organisationen zu zentralen Ereignissen und Phänomenen, führte zur stetigen Wahrnehmung und zu punktuellen Reaktionen auf angesprochene Problemfelder.

Der immer wiederkehrende Grundtenor – und schlussendlich wohl der Hauptgrund für das individuelle Scheitern von insgesamt 14 Teilnehmerinnen, aber auch für Konfliktfälle und Schwierigkeiten in diesem ersten Jahrgang – lautete, dass die Gruppe der aufgenommenen Teilnehmerinnen zu heterogen gewesen sei. Diese Heterogenität sei bereits durch eine wenig selektive Aufnahme der Teilnehmerinnen zugelassen worden und führte zu hohen Spannungen unter den Beteiligten, da die Ausbildungsgruppe eine (zu) große Bandbreite an Erfahrungswissen und Kompetenzen im Technik aber auch Nicht-Technikbereich aufwies. Nicht nur die Heteroge-

nität dieses unterschiedlichen Erfahrungswissens, sondern auch weitere Differenzierungen, wie z.B. die »Kluft« zwischen kinderlosen Teilnehmerinnen und Müttern, wirkten sich nachhaltig auf die Gruppendynamische Entwicklung der Klasse aus und führten zu Herausforderungen für Lehrende und Betreuerinnen.

Wie aus Gesprächen mit beteiligten AkteurInnen der Ausbildung sowie aus der ersten Fragebogenerhebung mit Lehrenden und Teilnehmerinnen ersichtlich wurde, war der Anspruch einer erfolgreichen, guten Absolvierung des Technikkollegs unter den Frauen sehr hoch, wodurch sie sich einem bemerkbaren Notendruck aussetzten (vgl. Wolfram et al. 2009). Der spürbare Leistungsdruck bildete sich jedoch nicht nur aufgrund der Dynamik innerhalb der Gruppe, sondern wurde durch Erwartungshaltungen von außen, insbesondere von den beteiligten Lehrenden aufgrund des anfänglichen Engagements und der aktiven Frage- und Antwortkultur der Frauen, verstärkt.

Hinzu kam, dass sich die Teilnehmerinnen mit dem koedukativ geführten Abendkolleg verglichen. Sie wägen dabei ihre eigene Technikausbildung mit den Anforderungen im Fachgebiet und den Leistungen ihrer KollegInnen der Abendschule ab. Die Möglichkeit der transparenten Vergleichbarkeit monoedukativer mit gleichwertig geführten koedukativen Ausbildungsgängen kann einer möglichen Abwertung bzw. dem Neid der parallel Lernenden entgegenwirken (vgl. Knapp & Gransee 2003). Beispielsweise kann dies durch die öffentliche Bekanntmachung der Anforderungen und der fachlichen Inhalte in beiden Technikausbildungen gewährleistet werden (z.B. durch Veröffentlichung von Unterrichtsmaterialien), um so dem ungerechtfertigten Vorwurf entgegenzuwirken, dass an eine monoedukative Ausbildungsgruppe (bestehend aus Frauen) geringere Anforderungen gestellt werden könnten (ebenda).

Die aus der Heterogenität der Teilnehmerinnengruppe resultierenden unterschiedlichen Bedürfnisse und die Verteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten beim HTL-Kolleg für Frauen auf mehrere Organisationen lösten insbesondere in unklaren Situationen Zielkonflikte aus (vgl. Jungermann et al. 2005). Die unterschiedlichen Beteiligten (BULME, nowa, Arbeitsmarktservice, Teilnehmerinnen) mit ihren Perspektiven, Erwartungen und Zielen ziehen zwar insgesamt an einem Strang (nämlich dass die Teilnehmerinnen die Ausbildung zu Technikerinnen erfolgreich absolvieren), ihre Prioritäten liegen jedoch jeweils woanders, und das führt im Alltag zu Unklarheiten. Als ein exemplarisches Beispiel kann das verpflichtende Praktikum genannt werden, über das sich die beteiligten Interessensgruppen mit unterschiedlichen rhetorischen Bezügen auseinandergesetzt haben. Dies reichte vom Diskurs des Praktikums als Sprungbrett in ein Unternehmen einerseits (Arbeitsmarktservice, nowa) bis hin zum Diskurs des fehlenden Erholungszeitraumes bzw. fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Teilnehmerinnen) andererseits. Aus diesem Grund wurde bereits für die folgenden Jahrgänge dieser Ausbildungsform (ein zweiter Jahrgang im Bereich »Maschinenbau und Anlagentechnik« sowie ein dritter im Bereich »Wirtschaftsingenieurwesen« an derselben Einrichtung) unter den beteiligten Organisationen Konsens darüber hergestellt bzw. als Strategie bereits umgesetzt, dass eine Vorabklärung zu wesentlichen Inhalten stattfindet und diese in schriftlicher Form über eine zentrale Ansprechperson an die Teilnehmerinnen kommuniziert wird.

Die Analyse der Außenwirksamkeit des untersuchten Kollegs für Frauen – inklusive der Erhebungen der Erwartungen an eine monoedukative Technikausbildung von potenziellen DienstgeberInnen (vgl. Freitag 2010) – und die Gruppendiskussion beteiligter Stakeholder zeigten, dass das HTL-Kolleg für Frauen aus bildungs- sowie frauenpolitischer Sicht unterstützt wird und diese Ausbildung sich weiterhin an den Bedürfnissen der Unternehmensnachfrage nach qualifizierten (weiblichen) Technikfachkräften orientiert. Eine wesentliche Rolle spielt bei der Ansprache der speziellen Zielgruppe die Überlegung, einerseits Frauen eine nachhaltige Karriere als Maschinen- oder Anlagentechnikerin zu ermöglichen, und andererseits das Interesse für eine weiterführende (tertiäre) Technikausbildung zu fördern. Unterstützend wurde in diesem Zusammenhang der Aufbau von Netzwerken innerhalb des Lehrganges sowie mit potenziellen ArbeitgeberInnen angeführt.

Für den Erfolg eines nachhaltigen monoedukativen Techniklehrganges, also einer erhöhten Nachfrage von Frauen hinsichtlich der Absolvierung eines HTL-Kollegs, ist eine kontinuierliche Bewerbung und öffentlich-

keitswirksame Vermarktung der Ausbildung besonders wichtig. So konnte am Beispiel des Frauenstudienganges in Wilhelmshaven gezeigt werden, dass sich eine kurzfristige Aussetzung der Werbung unmittelbar in Form einer geringeren Anzahl an Studienanfängerinnen niedergeschlagen hatte (vgl. Schleier 2009). Abschließend kann noch angemerkt werden, dass eine beständige Reflexion praktischer Erfahrungen aus monoedukativen Reformprojekten zu deren nachhaltiger Implementierung beitragen kann.

#### 4. Referenzen

Freitag, Daniela (2010): »In Favour of a Women's Technical College. An Insight into the Companies' Perceptions of an Innovative Monoeducative Engineering Degree programme.« In: IFZ – Electronic Working Papers. 1/2010. ISSN 2077-3102. Verfügbar über: [www.ifz.tugraz.at/index.php/article/articleview/1621/1/154](http://www.ifz.tugraz.at/index.php/article/articleview/1621/1/154) [15.1.2010].

Gransee, Carmen (Hg., 2003): Der Frauenstudiengang in Wilhelmshaven. Facetten und Kontexte einer »paradoxen Intervention«. Opladen: Leske+Budrich.

Griese, Birgit (2005): »Triangulation. Ein Forschungsmodell in der empirischen Sozialforschung.« Arbeitspapier. Universität Mainz, Mai 2005, Seite 1–21. Verfügbar über: [www.uni-mainz.de/FB/Paedagogik/Erwachsenenbildung/Dateien/triangulationonline.pdf](http://www.uni-mainz.de/FB/Paedagogik/Erwachsenenbildung/Dateien/triangulationonline.pdf) [8.4.2010].

Hofstätter, Birgit (2009): »Monoedukation im tertiären Bildungssektor: Eine Annäherung an die Diskussion um Frauenstudiengänge im deutschsprachigen Raum.« In: Thaler, Anita & Wächter, Christine (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen. München, Wien: Profil Verlag, Seite 101–118.

Hofstätter, Birgit; Freitag, Daniela & Thaler, Anita (2010): »Innovative Engineering Education? A Case Study of a Women-Only College Course in Mechanical Engineering.« In: SEFI – Société Européenne pour la Formation des Ingénieurs (Hg.): Proceedings of the Joint International IGIP-SEFI Annual Conference 2010. Diversity unifies – Diversity in Engineering Education, 19th to 22th September 2010, Trnava, Slovakia (CD-ROM). Brüssel: SEFI.

Jungermann, Helmut; Pfister, Hans-Rüdiger & Fischer, Katrin (2005): Die Psychologie der Entscheidung. München: Spektrum.

Knapp, Gudrun Axeli & Gransee, Carmen (2003): Experiment bei Gegenwind: Der erste Frauenstudiengang in einer Männerdomäne. Ein Forschungsbericht. Opladen: Leske+Budrich.

Schleier, Ulrike (2009): »Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen – Das erste monoedukative Studienangebot an einer deutschen Hochschule.« In: Thaler, Anita & Wächter, Christine (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen. München, Wien: Profil Verlag, Seite 65–74.

Steinke, Ines (2003): »Gütekriterien qualitativer Forschung.« Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst & Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, Seite 319–331.

Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München, Wien: Profil Verlag.

Wetterer, Angelika (2003): »Von der paradoxen Intervention zur egalitären Integration? Erste Erfahrungen mit einem Frauenstudiengang und ihre mögliche Bedeutung für den Berufsbereich.« In: Gransee, Carmen (Hg.): Der Frauenstudiengang in Wilhelmshaven. Facetten und Kontexte einer »paradoxen Intervention«. Opladen: Leske+Budrich, Seite 191–217.

Wolffram, Andrea; Derboven, Wibke & Winker, Gabriele (2009): »Konflikte und Bindungserlebnisse von Studienabbrecherinnen in den Ingenieurwissenschaften.« In: Thaler, Anita & Wächter, Christine (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen. München, Wien: Profil Verlag, Seite 139–147.